

Erwan
GAUTIER

Les salaires *minima*
de branche en France

L

a récente discussion de la loi Travail a suscité de nombreux débats sur le rôle de la négociation collective en France et le niveau pertinent de dialogue social. En particulier, cette loi a été considérée par certains syndicats comme

une remise en cause du rôle régulateur des accords de branche au profit d'accords d'entreprise qui seraient moins protecteurs pour les salariés. La branche professionnelle est, en effet, le niveau où sont définies pour les entreprises de la branche un certain nombre de garanties sociales minimales en termes d'heures de travail, de congés ou encore de salaire. Les accords de branche encadrent ainsi l'organisation des conditions de travail des salariés d'un secteur et permettent de limiter les risques de moins-disant social induits par une concurrence forte entre les entreprises. Les branches sont d'autant plus importantes pour les salariés que presque tous les salariés du secteur privé (98 % selon l'OIT) sont aujourd'hui couverts par les accords de branche. Si les partenaires sociaux négocient de nombreux thèmes au niveau de la branche, les salaires constituent le thème le plus souvent présent dans les accords de branche (entre 400 et 500 accords de branche portent sur le thème des salaires sur un total d'environ 1 000 accords de branche signés par an). Les conventions collectives de branche définissent des classifications d'emploi spécifiques à chaque branche. Pour chaque niveau de la classification des emplois, les accords de salaire de branche définissent un salaire minimum conventionnel en dessous duquel aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Luciani [2014] montre qu'une forte proportion d'entreprises utilise ces salaires *minima* conventionnels comme référence pour sa propre politique de fixation des salaires dans l'entreprise. Toutefois, la connaissance du contenu des accords de branche est encore incomplète. Cet article présente le cadre institutionnel de la négociation dans les branches en France, puis décrit quelques faits stylisés sur l'ajustement des salaires *minima* de branche.

La question de l'ajustement des salaires et du rôle de la négociation des salaires a connu un regain d'intérêt depuis la crise économique de 2008-2009. En effet, depuis 2008, malgré la hausse persistante du chômage, les salaires de base¹ ont continué à progresser en termes nominaux à un rythme proche de 2 % mais aussi en termes réels (ce phénomène s'accroissant encore avec les niveaux bas d'inflation depuis fin 2012). Cette absence de réaction des salaires à la hausse du chômage peut

aussi s'expliquer par la présence de rigidités nominales ou réelles à la baisse (*i.e.* les salaires réels ne peuvent pas s'ajuster à la baisse suite à un choc)². Askenazy *et al.* [2013] et Audenaert *et al.* [2014] soulignent que la rigidité des salaires à la baisse a été marquée en France pendant la crise. Les modes de formation régulée des salaires ont pu jouer un rôle important pour expliquer cette rigidité des salaires, notamment à la baisse (Gartner *et al.* [2013] et Guimaraes *et al.* [2017]). Pour ces raisons, des pays comme l'Espagne, la Grèce ou le Portugal ont mis en œuvre des réformes de la négociation collective des salaires un peu après la crise économique de 2008-2009 (*cf.* Martins [2014] pour le Portugal ou Daouli *et al.* [2016] pour la Grèce, par exemple).

Cet article propose une description des ajustements de salaire de branche sur la période 2007-2016 à partir de l'exploitation d'une base de données contenant l'ensemble des grilles de salaire négociées dans 367 branches en France, soit environ 60 000 niveaux de salaires *minima* de branche pour la presque totalité des salariés couverts par une convention collective de branche³. Nous évaluons ensuite l'effet des hausses de salaires *minima* de branche sur les salaires effectifs. Pour cela, nous utilisons des données sectorielles de salaire de base (un peu plus de 60 secteurs), pour chacun de ces secteurs nous relierons ensuite la variation du salaire de base à la variation moyenne des salaires *minima* couvrant leurs salariés (*cf.* encadré pour quelques exemples de secteurs). André [2012a] et Combault et Naouas [2015] ont obtenu, à partir de données individuelles de salaires, un effet significatif des salaires de branche sur les salaires de base pour la période 2003-2012. Dans cet article, nous utilisons une base de salaires *minima* plus large en termes de couverture sectorielle et plus détaillée sur les grilles de salaires *minima* négociés, et nous étendons la période d'étude à la période récente d'inflation basse. En outre, nous étudions l'hétérogénéité sectorielle de l'effet des salaires de branche sur les salaires effectifs et mettons en évidence les secteurs économiques pour lesquels cet effet est le plus fort.

La première partie de l'article présente les institutions de négociation des salaires en France et leur fonctionnement. La deuxième partie présente la base de données des accords de branches et de salaire *minima* utilisée et décrit quelques faits stylisés sur l'ajustement des salaires *minima* de branche. Dans une troisième partie, nous estimons l'effet des hausses de salaire *minima* sur les salaires effectifs à l'aide de données sectorielles.

Quelques exemples sectoriels du lien salaires de base – salaires de branche

Afin d'illustrer le lien entre les variations de salaires *minima* de branche et les variations des salaires de base, nous prenons l'exemple de trois secteurs et représentons sur le graphique AA l'évolution sur la période pour chacun de ces secteurs : des variations trimestrielles du salaire de base (source Dares), des salaires *minima* des branches couvrant les salariés de ce secteur et du Smic.

Dans le secteur de la construction (environ 150 000 salariés), les salaires de base et les *minima* de branche (essentiellement ceux des branches régionales du bâtiment) augmentent simultanément et régulièrement tous les premiers trimestres de l'année. Il semble donc y avoir un calendrier commun de revalorisation des salaires *minima* et des salaires de base. En outre, l'ampleur des hausses négociées dans les accords de branche est souvent identique ou très proche de celle observée sur les salaires de base (quelle que soit l'évolution du Smic par ailleurs). Ceci suggère que les hausses de salaires *minima* influencent fortement les hausses de salaire de base dans ce secteur⁴.

Un autre secteur représentatif est celui des services aux bâtiments (environ 400 000 salariés) qui regroupe en particulier les activités de nettoyage. Dans ce secteur, où la branche « entreprises de propreté » couvre près de 80 % de leurs salariés, les hausses de salaire de base sont régulières et très corrélées aux hausses des salaires de branche mais les hausses de branche sont aussi souvent égales aux hausses de Smic (notamment à partir de 2014, 2015 et 2016). Ce résultat illustre la forte imbrication de la négociation de branche avec le Smic : les hausses de Smic vont influencer la négociation et l'ajustement des salaires *minima*. Les *minima* de branche peuvent alors devenir un canal de transmission des hausses de Smic aux salaires de base supérieurs au Smic.

.../...

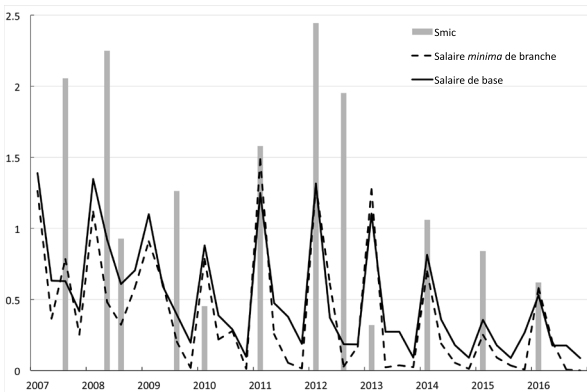
.../...

Au contraire dans le secteur de la restauration (environ 700 000 salariés), le lien entre les hausses de *minima* et les salaires effectifs semble plus faible : les évolutions des salaires de base présentent des pics uniquement au moment des augmentations de Smic. Par ailleurs, dans ce secteur où la branche « hôtels-cafés-restaurants » couvre près de 60 % des effectifs, les hausses de *minima* sont irrégulières, ce qui peut expliquer cette absence de corrélation.

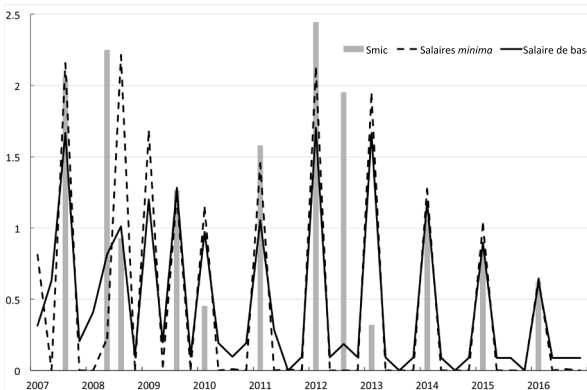
Graphique AA

Variations trimestrielles des salaires de base, des salaires de *minima* dans le secteur et du Smic

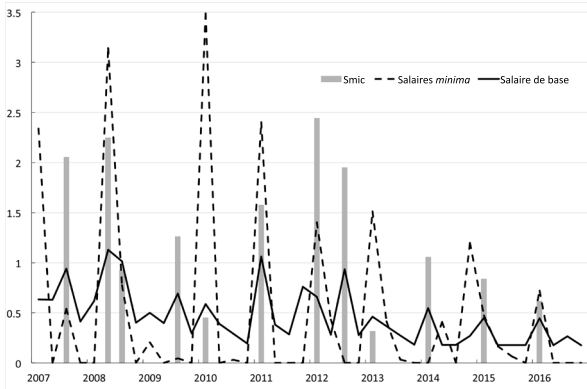
a) Secteur de la construction (Naf 41)



b) Activité de service aux bâtiments (Naf 81)



c) Restauration (Naf 56)



Note : les graphiques présentent les variations trimestrielles du salaire de base (source Dares), de la moyenne des salaires *minima* de branche et du Smic pour trois secteurs de la nomenclature Naf.

Les institutions de négociation des salaires en France

Une organisation de la négociation collective des salaires à plusieurs niveaux

Comme dans d'autres pays européens, le système de négociation collective des salaires en France fait intervenir plusieurs niveaux de négociation qui s'organisent de façon hiérarchique (du Caju *et al.* [2009]). Au niveau national, le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est fixé par le gouvernement en suivant une règle d'indexation à l'inflation et à la croissance des salaires réels passés ; le Smic s'applique à l'ensemble des travailleurs. Au niveau sectoriel (mais aussi parfois au niveau local), des accords de branche sont conclus entre les syndicats et les fédérations d'employeurs et définissent pour différents emplois représentatifs de la branche des salaires *minima*. Enfin, au niveau

de l'entreprise, des accords de salaire peuvent être signés : ils portent le plus souvent sur des hausses catégorielles ou générales. Il existe une hiérarchie stricte entre ces niveaux de négociation. Les salaires *minima* de branche ne peuvent pas être inférieurs au Smic. En outre, les entreprises ne peuvent pas déroger aux accords de branche sur la question des salaires *minima* (comme cela peut être le cas en Allemagne⁵) : les *minima* de branche s'imposent à toutes les entreprises couvertes par un accord de branche et les salaires dans ces entreprises ne peuvent être inférieurs.

L'organisation de la négociation collective des salaires sur deux niveaux (branches-entreprises) est caractéristique d'un système mis en place dans la plupart des pays européens au cours des années 1980-1990 (Boeri [2015] et Visser [2016]). Les négociations salariales de branche ont été favorisées par le contexte des années de reconstruction après la Seconde Guerre mondiale. Le niveau sectoriel présente en effet plusieurs avantages : du point de vue des employeurs, les accords permettent de réguler la concurrence salariale entre les entreprises ou d'empêcher une forme de « dumping social » ; ils limitent les coûts de négociation dans les secteurs où les petites entreprises sont nombreuses ; un autre avantage des accords de branche pour les employeurs est de diminuer le risque de conflit au sein de l'entreprise sur la question des salaires et de déplacer ce risque au niveau sectoriel ; les accords de branche permettent enfin de limiter les inégalités salariales. Le niveau sectoriel a longtemps été le niveau pertinent et dominant de la négociation collective des salaires. Encore aujourd'hui, la part des salariés couverts par les accords de salaire de branche est en Europe souvent supérieure à 70-80 %. Ce taux de couverture élevé s'explique en particulier par les extensions administratives des accords qui obligent l'ensemble des entreprises d'une branche à les appliquer même si elles ne sont pas adhérentes des fédérations d'employeurs signataires (voir plus loin). À partir des années 1980-1990, la décentralisation des négociations collectives au niveau de l'entreprise a été encouragée dans la plupart des pays européens. Par exemple, en France, les lois Auroux de 1982 mettent en place une obligation annuelle de négociation pour les entreprises (appelée aussi

Nao, négociation annuelle obligatoire). Plus récemment, la loi de mai 2004 a autorisé les entreprises à déroger aux accords de branche sauf sur les thèmes des classifications, salaires *minima* et mutualisation des fonds de protection sociale complémentaire. Un des arguments en faveur des accords d'entreprise est qu'ils permettent, dans un environnement économique où la concurrence internationale est plus forte, de davantage lier productivité du travail et salaires et ainsi de mieux s'adapter aux chocs spécifiques à l'entreprise. L'importance nouvelle des accords d'entreprise a conduit au système de négociation des salaires à plusieurs niveaux tel qu'il existe aujourd'hui en France mais aussi dans la plupart des pays européens (notamment Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Italie, Portugal ou encore Suède). Les accords de salaire au niveau de l'entreprise couvrent une proportion de plus en plus importante de salariés ; par exemple au Danemark, cette proportion est passée de 4 % en 1989 à 22 % en 2004 (Dahl *et al.* [2013]). En France, elle se situe en 2013 à un niveau proche de 33 % mais des accords de salaire sont signés dans moins de 10 % des entreprises (Desage et Rosankis [2015])⁶. Les accords d'entreprise restent en effet le plus souvent signés dans les grandes entreprises où la présence syndicale est plus forte et où la productivité est souvent plus élevée, ce qui permet de proposer des salaires supérieurs aux *minima* de branche.

Les conventions collectives de branche

Le niveau de la branche reste un niveau important de négociation des salaires en France : environ 30 % des entreprises déclarent utiliser principalement l'accord de branche pour déterminer leur politique salariale et ce chiffre est de près de 50 % pour les petites entreprises (Luciani [2014]). Les entreprises françaises sont toutes rattachées à des branches conventionnelles dont le champ d'application est généralement défini par l'activité principale de l'entreprise (parfois associée à un critère géographique). Toutefois, le périmètre de la branche est librement défini par les partenaires sociaux et ne correspond pas forcément

à un secteur, au sens de la nomenclature économique des secteurs. Avant les lois récentes accélérant la restructuration des branches, plus de 700 branches conventionnelles coexistaient en France. Une grande majorité de ces branches couvrait cependant très peu de salariés (plus de la moitié de ces 700 branches couvraient moins de 5 000 salariés). Souvent régionales ou locales, ces « petites » branches ont une activité de négociation extrêmement réduite, voire nulle. Quelques exemples significatifs : la branche du « commerce des machines à coudre », la branche des « industries du peigne de la Vallée de l’Hers et du Touyre », celle du « transit des primeurs d’Afrique du Nord à Marseille », ou encore celle de l’« industrie des fruits confits d’Apt ». Le gouvernement a récemment décidé d’encourager la réduction du nombre de branches en France pour le ramener à 200 en 2019 (*cf.* notamment le rapport Combrexelle [2015]). Ainsi, la loi du 5 mars 2014 puis celle du 1^{er} août 2015 et enfin la loi Travail de 2016 ont établi des critères autorisant une restructuration ou une fusion de branches. Parmi ces critères, on trouve notamment le faible taux d’adhésion des entreprises aux fédérations d’employeurs (moins de 5 %), la faiblesse de l’activité de négociation ou l’effectif limité de la branche⁷. Entre 2015 et 2016, un peu plus de 120 branches ont déjà été restructurées, souvent par un rattachement à une branche plus active (*cf.* le bilan de la négociation collective du ministère du Travail [2016]). En particulier, un certain nombre de branches locales ont été fusionnées avec des branches sectorielles à couverture nationale. Par exemple, la branche « industries du peigne de la Vallée de l’Hers et du Touyre » précédemment citée a fusionné avec la branche « bijouterie, joaillerie et orfèvrerie ».

Pour chaque branche, une convention collective est établie initialement et définit les règles et principes généraux régulant les rapports entre employeurs et salariés. Les champs généralement couverts par ces conventions collectives sont les suivants : l’exercice du droit syndical et l’expression des salariés, les conditions d’embauche et les modalités de rupture de contrat, la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires, les classifications des emplois et les niveaux de

qualification, la politique salariale, les congés, la formation professionnelle ou encore l'accès à un régime de complémentaire santé. En particulier, la convention collective établit une classification des emplois qui, elle, est spécifique. Cette classification est généralement basée sur des critères comme la qualification nécessaire à l'emploi, les compétences spécifiques mobilisées pour cet emploi, les tâches à exercer et aussi le niveau d'autonomie ou de responsabilité de l'emploi. À ces critères peuvent s'ajouter des conditions d'âge ou d'expérience dans l'emploi (*cf.* tableau A en annexe pour un exemple dans la branche de la coiffure). Chaque salarié d'une branche est affecté à un niveau dans la grille de classification. Un salaire minimum conventionnel est établi pour chaque niveau d'emploi de la classification et un salarié assigné à un niveau donné ne peut être payé en dessous de ce minimum conventionnel. Le tableau n°1 reproduit un exemple de grille de salaires *minima* conventionnels pour les salariés de la filière technique de la coiffure en 2015.

Tableau 1

Exemple de grille de salaires *minima* conventionnels dans la branche « coiffure et professions connexes » (IDCC 2596) selon l'accord du 8 juillet 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE minimal
I	1	Coiffeur(se) débutant(e)	1 484
	2	Coiffeur(se)	1 489
	3	Coiffeur(se) confirmé(e)	1 494
II	1	Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 514 1 544
	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 635
	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 756
III	1	Manager	1 911
	2	Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 289 2 702
	3	Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 863 2 914

Note : le Smic brut au 1er janvier 2015 est de 1 466,62 euros.

Les accords de salaire de branche

Les branches ont ensuite une obligation annuelle de négocier ces salaires *minima* mais elles n'ont pas l'obligation d'obtenir un accord. Le résultat d'un accord de branche est souvent la définition d'une nouvelle grille de salaires *minima* s'appliquant aux salariés ; en l'absence d'accord, les salaires négociés lors du dernier accord restent inchangés et continuent de s'appliquer. Les règles de validité des accords de branche ont évolué ces dernières années pour mieux tenir compte de la représentativité des syndicats. Avant la loi de mai 2004, il suffisait qu'au moins un des syndicats définis comme représentatifs par la loi de 1950 (*i.e.* CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) signe l'accord pour qu'il soit valide. La loi de mai 2004 introduit un principe de majorité : un accord n'est valide que s'il ne fait pas l'objet d'une opposition de la majorité des syndicats représentatifs. Enfin, la loi du 20 août 2008 modifie les critères de représentativité des syndicats qui doivent avoir obtenu au moins 8 % des suffrages au moment des élections professionnelles pour être représentatifs. Cette loi instaure aussi qu'un accord de branche n'est valide que s'il est signé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles et s'il n'y a pas d'opposition émanant d'organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages.

Une fois signé, l'accord s'applique aux entreprises appartenant aux fédérations professionnelles ayant signé l'accord de branche. Toutefois, à la demande des entreprises, des syndicats ou du ministère du Travail, l'accord de branche peut être étendu à toutes les entreprises de la branche par arrêté du ministère du Travail, ce qui explique la forte proportion de salariés couverts. En moyenne (sur la période 2003-2015), environ 800 accords de branche par an font l'objet d'une extension, dont 400 pour les accords de salaires. Les procédures d'extension des accords de salaires suivent une procédure dite accélérée et durent entre 2 et 3 mois en moyenne (*cf.* Bilan de la négociation [2015]). Les extensions ont pour but de limiter les inégalités salariales entre les salariés d'une même branche et de réguler la concurrence

salariale sur le marché du travail. Cependant, les extensions peuvent aussi avoir pour conséquence de réduire la concurrence sur le marché des biens : les grandes entreprises peuvent en effet avoir un intérêt à négocier des salaires *minima* relativement élevés qui s'appliqueront par extension à l'ensemble des entreprises d'un secteur et empêcheraient l'entrée sur le marché d'entreprises concurrentes (notamment de plus petites entreprises) (voir Haucap *et al.* [2001] pour une discussion théorique de cet effet). Quand une extension d'un accord est demandée, elle est quasi systématiquement acceptée et seuls des critères de légalité sont vérifiés par le ministère pour autoriser une extension. Les extensions existent et sont souvent utilisées dans d'autres pays européens comme la Belgique, l'Espagne, les Pays-Bas, ou encore le Portugal, mais aussi en Afrique du Sud (alors qu'elles sont absentes au Danemark, Irlande, Royaume-Uni ou Suède ou très rarement utilisées comme en Allemagne). Elles peuvent être automatiques comme en Espagne ou dépendre de conditions de représentativité pour être validées. C'est notamment le cas en Allemagne et aux Pays-Bas où il faut que respectivement 50 % et 55 % au moins des salariés d'une branche soient couverts initialement par l'accord pour que l'extension soit validée. La crise économique récente a poussé certains pays à réformer le système d'extension des accords de branche. Ainsi, en 2012, l'Espagne a autorisé les entreprises à déroger aux accords de branche alors que le Portugal a introduit un seuil de représentativité (50 %) pour valider une extension. Les extensions d'accord de branche peuvent en effet accroître le coût du travail particulièrement pour des entreprises qui ne participent pas à la négociation (comme les petites entreprises) et donc réduire l'emploi. Au Portugal, les procédures d'extension diminueraient l'emploi de 2,6 % dans les petites entreprises (Martins [2014]). Des résultats similaires sont obtenus pour l'Afrique du Sud (Magruder [2012]). Enfin, les extensions peuvent amplifier la transmission de chocs agrégés (Díez-Catalán et Villanueva [2014]) et empêcher les entreprises de s'ajuster aux chocs qui leur sont spécifiques.

Le rôle des pouvoirs publics

En France, les négociations de branche sont étroitement encadrées par les pouvoirs publics. Au-delà de son intervention dans les procédures d'extension, le ministère du Travail intervient en encourageant la négociation de branche et en fixant le Smic. Chaque année, après avis de la commission des experts Smic, le ministère du Travail fixe l'augmentation de la valeur du Smic (ce qui l'exclut de fait de la négociation collective). Ce salaire minimum s'impose à l'ensemble des salariés et entre 10 et 15 % des salariés en France voient leur salaire directement impacté par les hausses de Smic. Celui-ci est modifié de façon automatique chaque année au 1^{er} juillet jusqu'en 2009 et au 1^{er} janvier depuis 2010. Cette augmentation annuelle suit une règle explicite et légale visant à assurer aux bas salaires une « garantie de pouvoir d'achat » et « une participation au développement économique de la nation » (Article L3231-2 du code du Travail). Cette règle peut s'écrire comme :

$$\Delta Smic_t = \max(0, \Delta IPC_t) + \frac{1}{2} \max(\Delta SHBOE_t - \Delta IPC_t, 0) + \varepsilon_t \quad (1)$$

où $\Delta Smic_t$ est l'augmentation nominale du Smic, ΔIPC_t est l'inflation (hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie depuis 2013, hors tabac des ménages urbains dont le chef est un ouvrier avant 2013) et $\Delta SHBOE_t - \Delta IPC_t$ est le gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (avant 2013 uniquement des ouvriers) et ε_t est une hausse fixée à la discrétion du gouvernement. Par ailleurs, si l'inflation dépasse 2 % depuis la dernière hausse du Smic, celui-ci est immédiatement revalorisé selon la formule (ce fut le cas en mai 2008 et décembre 2011). Sur la période 2007-2015, on compte une seule hausse discrétionnaire du Smic (0,6 %) en juillet 2012. La loi spécifie que les hausses des salaires *minima* de branche ne peuvent en aucun cas être indexées sur les hausses du Smic. Toutefois, en l'absence de négociation de branche, certains *minima* de branche peuvent se situer en dessous du Smic (qui, dans ce cas,

s'applique), ce qui peut conduire les branches à renégocier et à mettre en conformité leur grille avec la nouvelle valeur du Smic. Depuis 2007, les pouvoirs publics ont largement encouragé les branches dont les salaires *minima* se situaient en dessous du Smic à négocier de nouvelles grilles salariales. Ainsi, la loi du 3 décembre 2008 indique que les exonérations de charges (réduction Fillon) sont calculées non plus sur la base du Smic mais du 1^{er} niveau des *minima* de branche lorsqu'il est inférieur au Smic. Même si la mise en application de cette loi a été retardée, le signal envoyé a pu contribuer à accélérer la mise en conformité des branches avec le Smic. Par ailleurs, un Comité de suivi de la négociation salariale de branche (CSNSB) a été créé en 2007 afin d'inciter les branches à négocier des grilles salariales dont les premiers niveaux soient au moins égaux au Smic. Ce comité comprend des représentants des syndicats et des fédérations d'employeurs (sous-commission « salaires » de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC)) et des représentants de l'État. Enfin, si certaines de ces branches dites « non conformes » persistent à conserver des *minima* inférieurs au Smic, la Direction générale du travail peut demander un rendez-vous aux représentants des branches concernées. Au total, le pourcentage de branches « non conformes » a baissé entre 2007 et 2014 passant de 27 % à environ 10 % en 2014 (ministère du Travail [2015]).

Par ailleurs, en cas de blocage des négociations dans une branche, les partenaires sociaux peuvent demander au ministère du Travail la mise en place d'une commission mixte paritaire (CMP) présidée par un représentant de l'État et chargée de favoriser les rencontres et les négociations. Par exemple, 90 branches ont négocié en 2014 par l'intermédiaire d'une CMP (dont 20 % sur le thème des salaires). En cas de blocage persistant, le ministère du Travail peut même autoriser l'élargissement d'un accord d'une branche « voisine » à la branche où le blocage est constaté. Cette procédure d'élargissement est toutefois peu fréquente et réservée aux branches professionnelles où un blocage persistant de la négociation est observé : en 2015 seuls 28 accords ont fait l'objet d'un élargissement, le plus souvent il s'agit de textes régionaux concernant les salaires.

L'ajustement des salaires *minima* négociés dans les accords de branche

Cette partie décrit les données d'accords de branche utilisées pour comprendre l'effet des *minima* de branche sur les salaires de base effectifs. Elle décrit aussi comment les salaires *minima* conventionnels de branche sont modifiés par les accords de branche.

Données d'accords de salaire de branche

Nous avons collecté une base contenant plus de 3 000 accords de salaire de branche⁸, soit environ 60 000 salaires *minima* (pour environ 6 500 niveaux de classification d'emplois dans les branches) dans 367 branches conventionnelles sur la période 2007-2016 à partir du site Legifrance⁹.

Le tableau n°2 présente les caractéristiques principales des branches contenues dans notre base de données. Le nombre de salariés couverts par une branche conventionnelle est en moyenne de 32 700, mais ce chiffre varie beaucoup d'une branche à l'autre. Dans notre échantillon, huit branches dépassent les 300 000 salariés couverts (notamment bureaux d'études techniques, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, hôtels-café-restaurants, services automobiles, métallurgie cadres, transports routiers de marchandises) mais 25 % des branches de notre échantillon couvrent moins de 5 300 salariés chacune. Notre échantillon représente donc principalement les branches dont l'effectif dépasse 5 000 salariés couverts mais inclut des petites branches (toujours actives) pour être représentatif de l'activité conventionnelle en France. Au total, les branches de notre échantillon couvrent 12 millions de salariés soit près de 90 % des salariés concernés par un accord de branche. En termes de composition selon la couverture géographique des branches, notre base contient des données pour 210

branches à couverture nationale, 76 branches de la métallurgie à couverture départementale, 81 branches à couverture régionale (dont 42 pour le bâtiment ouvriers et Etam, 30 travaux publics ouvriers et Etam et 9 carrières et matériaux toutes catégories de salariés). Pour les branches locales, les classifications des emplois sont identiques par grand secteur.

Tableau 2

Statistiques descriptives des branches conventionnelles et grilles de salaires *minima*

	Moyenne	Q1	Médiane	Q3
Effectif salarié couvert	32 706	5 334	11 477	27 239
Nombre de niveaux de salaires <i>minima</i>	20,8	11	17	28
Salaire minimum moyen (en euros)	2 024	1 514	1 647	2 211
Différentiel moyen entre deux salaires <i>minima</i> (%)	5,67	3,46	5,48	7,47
Différentiel moyen entre deux salaires <i>minima</i> (%) (1 ^{ère} moitié de la grille)	2,06	0,32	0,97	2,96
Différentiel moyen entre deux salaires <i>minima</i> (%) (2 ^{ème} moitié de la grille)	9,49	5,52	8,73	11,28
Ratio entre le minimum et le maximum des <i>minima</i> de branche	2,55	1,91	2,32	3,15
Ratio entre le salaire mensuel de base et le salaire minimum moyen	1,41	1,34	1,38	1,50

Note : « Effectif salarié couvert » est calculé à partir du fichier DADS détail qui contient au niveau de l'entreprise son effectif et la branche correspondante. Le nombre de niveaux de salaire est calculé à partir du nombre d'emplois dans la classification des branches conventionnelles, les chiffres sont pondérés par les effectifs des branches. Les salaires *minima* moyens sont calculés pour chaque branche puis la moyenne est calculée en pondérant par l'effectif des branches. Le différentiel moyen entre deux salaires *minima* est calculé comme la *log*-différence entre deux *minima* successifs dans la grille de la branche ; la moyenne est calculée pour chaque branche, puis les statistiques sont obtenues en pondérant par l'effectif de la branche. Ensuite des statistiques identiques sont calculées mais en se restreignant pour chaque branche à la première moitié de la grille puis à la seconde moitié de la grille. Le ratio max sur min est calculé comme le rapport entre le niveau maximal de *minima* dans la grille et le minimum des *minima*. Le ratio entre le salaire mensuel de base et salaire minimum moyen est calculé comme le rapport entre le salaire moyen de base dans la branche tel que publié par le ministère du Travail [2011] et la moyenne des salaires *minima* dans la même branche [2011].

Notre base de données contient, pour chaque accord signé dans une branche : la date (jour – mois – année) de l'accord et la date à laquelle l'accord prend effet, les syndicats ayant signé l'accord, et la nouvelle grille de salaires *minima* conventionnels définie dans l'accord. Les salaires *minima* sont soit des salaires horaires, soit des salaires mensuels soit des salaires annuels. Ce sont des salaires bruts en euros qui incluent les contributions sociales employés mais excluent les primes ou *bonus*. Nous convertissons ces données en données trimestrielles sur la période allant du 1^{er} trimestre 2007 au 4^{ème} trimestre 2016.

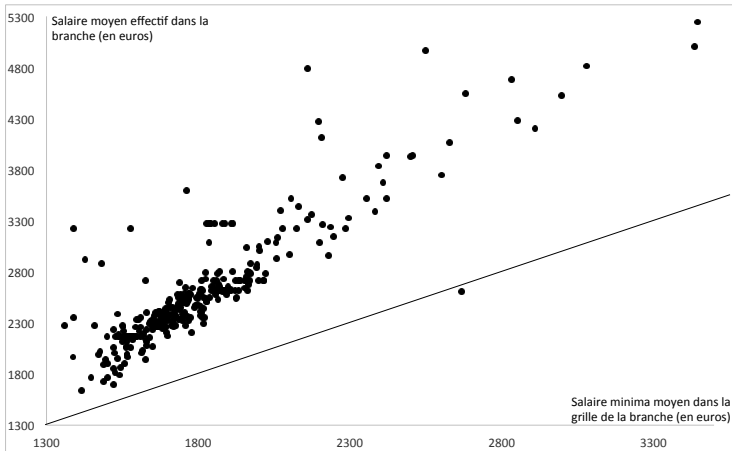
Chaque grille de salaires *minima* est spécifique à la branche puisqu'elle dépend de la définition des classifications des emplois de la branche. Le nombre de salaires *minima* contenus dans l'accord varie donc d'une branche à l'autre. En moyenne, une grille contient 21 niveaux de salaire minimum (tableau n°2). L'écart moyen entre deux salaires *minima* dans une même grille est de 5,7 %. Cet écart est beaucoup plus important en haut de grille qu'en bas de grille (9,5 % contre 2,1 %), les salaires *minima* se concentrant autour des plus bas salaires. Dans notre base de données, sur l'ensemble de la période, le salaire minimum moyen est de 2 024 euros alors que le Smic est en moyenne proche de 1 400 euros. Pour l'année 2011, nous sommes capables de comparer le niveau moyen des salaires effectifs dans les branches avec la moyenne des salaires *minima* définis dans la grille de la même branche¹⁰. Le graphique n°1 représente, pour chaque branche, le salaire effectif moyen et la moyenne des salaires *minima*. Les deux variables sont fortement corrélées et, en moyenne, les salaires effectifs sont supérieurs de 40 % aux salaires *minima*. André [2012b] obtient des résultats similaires à partir de données individuelles.

Enfin, on observe des différences de taux de signature des accords par syndicat. Sur l'ensemble de la période, les syndicats qui signent le plus fréquemment les accords sont la CFDT (75 % des accords), la CFTC (69 %), FO (68 %), la CFE-CGC (63 %), alors que la CGT ne signe que 11 % des accords. Selon

le récent bilan de la négociation collective, cette hétérogénéité de taux de signature par syndicat est proche de celle obtenue pour l'ensemble des thèmes d'accord de branche.

Graphique 1

Comparaison du salaire effectif moyen avec la moyenne des salaires *minima* des branches (2011)



Note : chaque point du graphique correspond à une branche pour laquelle ont été calculés le salaire minimum moyen de la grille et le salaire moyen brut effectif dans la branche (en 2011, source ministère du Travail). La ligne noire correspond à la droite $y = x$.

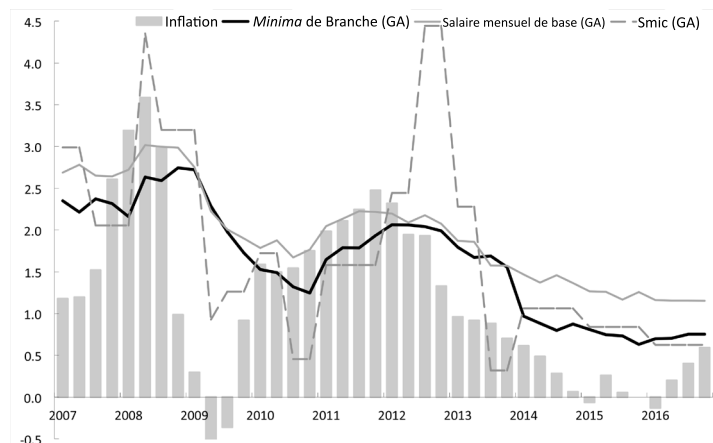
L'ajustement des salaires *minima* de branche

À partir de nos données individuelles de branche, nous calculons le glissement annuel de l'ensemble des salaires *minima* de branches et nous agrégeons ces glissements annuels en utilisant les effectifs par branche. Nous obtenons une série agrégée de glissements annuels des *minima* de branche (graphique n°2). Entre 2007 et 2009, les *minima* de branche progressent à un rythme supérieur à 2 % sous l'effet d'une inflation et de hausses de Smic supérieures à 2 % ; entre 2010 et fin 2013, les *minima* de branche progressent légèrement moins vite, à un rythme plus proche de 1,5 % ; enfin depuis 2014, la hausse annuelle

moyenne des *minima* de branche est d'environ 1 %, voire inférieure, sous l'effet d'une inflation basse et d'une croissance du Smic modérée. La hausse des salaires *minima* est très corrélée aux hausses du salaire mensuel de base (SMB) mais reste inférieure. En effet, les hausses du salaire de base effectif peuvent inclure les hausses négociées dans les entreprises ou au niveau individuel.

Graphique 2

Glissement annuel des salaires *minima* de branche [2007T1-2016T4]



Note : la hausse moyenne des salaires *minima* de branche est calculée comme le glissement annuel de tous les salaires *minima* contenus dans la base de données (pondérés par l'effectif couvert). Le salaire mensuel de base est le glissement annuel de l'indice de salaire de base agrégé (SMB, source : Dares). L'inflation est calculée à partir de l'indice de prix à la consommation (ensemble) (source : Insee).

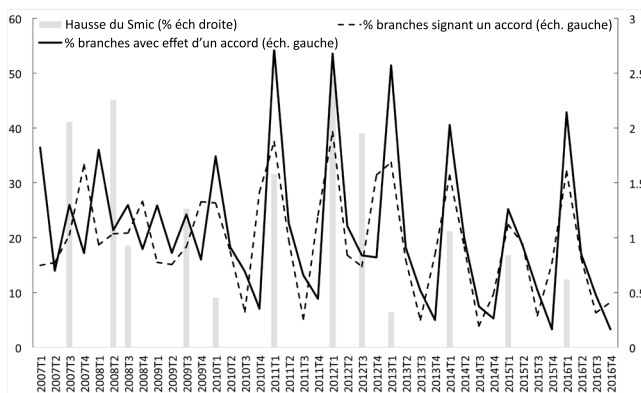
Les branches ne modifient pas de façon continue les *minima* de branche, en les renégociant tous les trimestres par exemple. Aussi les variations temporelles de la hausse agrégée des salaires *minima* peuvent-elles s'expliquer soit par des variations de la fréquence des accords de branche, soit par des variations des hausses de *minima* de branche dans les accords.

La fréquence des accords varie légèrement d'une année à l'autre. Si en moyenne chaque année 70 % des branches signent

un accord, sur la période récente où l'inflation est inférieure à 1 % ce pourcentage est inférieur à 60 %. Les variations les plus marquées de la fréquence des accords sont *infra*-annuelles : la fréquence des accords de branche est saisonnière et cette saisonnalité s'est renforcée depuis 2010 (graphique n°3). La rupture de saisonnalité des accords correspond à l'année où la date habituelle de revalorisation du Smic a été modifiée passant du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier. Avant 2010, la fréquence de signature des accords a un profil relativement stable entre les trimestres alors que la fréquence des effets des accords présente deux pics aux 1^{er} et 3^{ème} trimestres (le 3^{ème} trimestre correspondant au trimestre habituel de revalorisation du Smic). Après 2010, les accords sont plus fréquents aux 4^{ème} et 1^{er} trimestres alors que les effets des accords se concentrent sur le 1^{er} trimestre. Les branches qui réévaluaient leur grille habituellement autour du 1^{er} juillet lors de la revalorisation du Smic le font désormais autour du 1^{er} janvier. Enfin, en juillet 2012, le coup de pouce au Smic a eu un effet sur les négociations de salaires *minima* au cours du 4^{ème} trimestre 2012 et du 1^{er} trimestre 2013. Au total, le calendrier des négociations de branche est largement affecté par les modifications du calendrier de revalorisation du Smic, ce qui illustre la forte imbrication de ces deux niveaux de fixation régulée des salaires. L'effet du Smic sur la fréquence de négociation des branches peut en particulier s'expliquer par l'obligation qu'ont les branches de définir des *minima* supérieurs au Smic. En effet, la hausse annuelle du Smic peut rendre les premiers niveaux de la grille non conformes et inciter les branches à réévaluer leur grille. La création du comité de suivi des négociations de branches en 2008 a notamment encouragé la négociation de branche pour prévenir les risques de non-conformité. Fougère *et al.* [2016] montrent que les effets calendaires et la non-conformité au Smic jouent encore un rôle important sur la probabilité d'obtenir un accord dans une branche donnée (même une fois prise en compte l'évolution des variables macroéconomiques). Par ailleurs, ils soulignent l'impact significatif et positif des hausses du Smic sur le calendrier de négociation des salaires de branche.

Graphique 3

Proportion de branches couvertes par la signature d'un accord ou l'effet d'un accord par trimestre (2007 T1 – 2016 T4)



Note : la proportion de branches ayant signé un accord est calculée comme le ratio pondéré par les effectifs du nombre de branches ayant signé un accord à un trimestre donné sur le nombre total de branches. La proportion de branches couvertes par l'effet d'une branche est calculée comme le ratio pondéré par les effectifs du nombre de branches dont l'accord prend effet un trimestre donné sur le nombre total de branches. L'histogramme en gris est la variation trimestrielle du Smic.

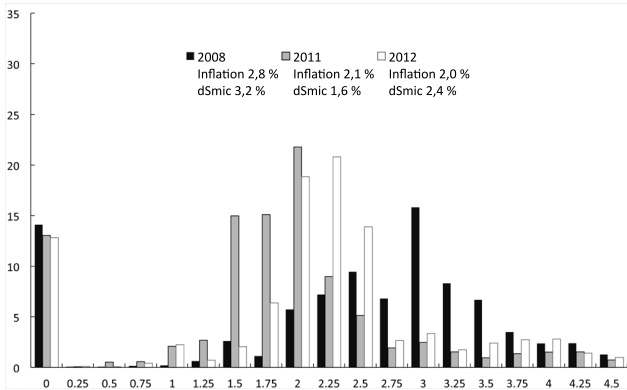
Les accords de salaire de branche ont pour but de fixer de nouveaux salaires *minima*. Les syndicats et les fédérations d'employeurs définissent, la plupart du temps, à l'issue de ces négociations des hausses de salaires *minima* qui s'appliquent à toute ou partie de la grille. Le graphique n°4 représente la distribution des variations annuelles des salaires *minima* de branche. Nous avons regroupé les années selon le niveau moyen d'inflation. Le premier constat est que les salaires *minima* ne sont jamais révisés à la baisse. Ensuite, un pic dans la distribution apparaît en 0 et correspond à la part des branches qui n'ont pas obtenu d'accord ou à des salaires *minima* qui n'ont pas été revalorisés. Cette proportion augmente à mesure que l'inflation baisse : elle est inférieure à 15 % pour les années où l'inflation est autour de 2 %, supérieure à 20 % quand l'inflation est proche de 1 % et entre 25 et 45 % quand l'inflation est inférieure à 0,5 %. Le reste de la distribution se déplace aussi avec le niveau de l'inflation et

l'essentiel des hausses de *minima* est souvent proche du niveau d'inflation de l'année. Enfin, pour un niveau d'inflation donné, les hausses de Smic déforment la distribution des hausses de salaires *minima*. Par exemple, en 2015, l'inflation est nulle, le Smic a augmenté de 0,8 %, et près de 50 % des changements de salaires sont compris entre 0,5 et 1 %.

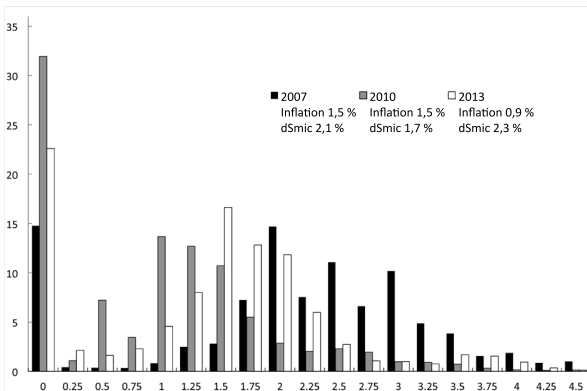
Graphique 4

Distribution des hausses de salaires *minima* par niveau d'inflation

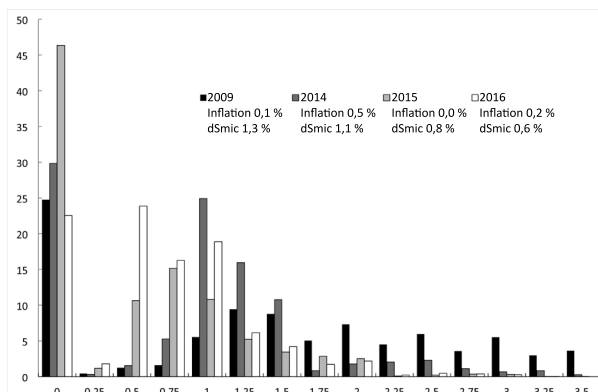
a) Inflation supérieure ou égale à 2 % (2008, 2011-2012)



b) Inflation entre 1 et 1,5 % (2007, 2010, 2013)



c) Inflation inférieure à 0,5 % (2009, 2014, 2015, 2016)



Note : le graphique représente la distribution des glissements annuels de salaires *minima* dans les grilles de branche mesurés au 4^{ème} trimestre de l'année. Les résultats sont pondérés par les effectifs correspondant aux différents niveaux de la grille d'une branche.

À l'aide d'une analyse toutes choses égales par ailleurs, Fougère *et al.* [2016] montrent que l'inflation est le déterminant principal des évolutions de *minima* de branche : une hausse de 1 % de l'inflation passée augmente les salaires *minima* de 0,6 %. Un autre déterminant important est l'évolution passée des salaires dans le secteur qui affectent aussi positivement l'évolution des salaires de branche. Par ailleurs, ils obtiennent qu'en moyenne, une hausse de 1 % du Smic réel augmente les salaires *minima* d'environ 0,2 point de pourcentage (pp). Enfin, l'effet des variables d'inflation et de Smic est décroissant selon le niveau de salaire minimum de branche : une hausse de 1 % du Smic (en réel) accroît les salaires *minima* de 0,45 pp pour ceux proches du Smic mais seulement de 0,15 pp ceux qui sont supérieurs à deux fois le Smic.

Les hausses de *minima* de branche ont un impact significatif sur les salaires de base mais très hétérogène selon les secteurs

Quel rôle les accords de salaire de branches jouent-ils sur les salaires de base ? Les salaires *minima* de branche sont des valeurs « plancher » pour les salaires effectifs mais il n'existe aucune obligation légale pour une entreprise d'appliquer les hausses négociées dans les accords de branche aux salaires effectifs lorsque ceux-ci sont situés au-dessus des *minima*. Cependant, Luciani [2014] montre qu'une forte proportion d'entreprises utilise les accords de branche comme référence pour guider leur politique de fixation des salaires. Par ailleurs, les accords de branche pourraient donner un signal aux entreprises et aux salariés sur la hausse moyenne de la branche, jouer un rôle de norme pour la dynamique salariale et affecter à la hausse les salaires, même s'ils sont au-dessus des *minima*. Ainsi, André [2012a] puis Combault et Naouas [2015] obtiennent un effet positif modéré des accords de branche sur les salaires de base (proche de 0,1 pp). Sur des données belges, Lopez-Novella et Sissoko [2013] concluent à une transmission complète des hausses de salaire contenues dans les accords de branche sur les salaires effectifs. Cette section propose d'évaluer le degré de transmission des hausses des *minima* de branche sur les salaires de base à l'aide de données sectorielles et d'étudier l'hétérogénéité sectorielle de l'effet des salaires *minima* sur les salaires effectifs.

Pour cela, nous utilisons les séries d'indices de salaire de base publiées par la Dares (ensemble et par catégorie de travailleurs – ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) par secteur fin (niveau 88 de la Naf) et calculons sur la période 2007-2016 la variation trimestrielle du salaire de base secteur par secteur, pour les différentes catégories de travailleurs. Nous

reliions ensuite au niveau sectoriel ces variations de salaire effectif aux hausses de salaires *minima* dans le secteur. Les hausses de salaire *minima* sont calculées comme la moyenne de la variation trimestrielle des salaires *minima* de l'ensemble de la grille, pondérée par l'effectif salarié correspondant à chaque niveau de la grille¹¹. Pour les salaires effectifs, nous calculons la hausse trimestrielle des *minima* de branche correspondant à chaque secteur. Or, un secteur économique donné peut regrouper des entreprises couvertes par différentes branches. Pour chaque secteur (niveau 88 de la Naf), nous avons donc calculé à l'aide du fichier DADS détail le nombre de salariés par branche présente dans le secteur et utilisons cette table de passage entre branche et secteur économique Naf pour calculer une variation trimestrielle moyenne des *minima* de branche pondérés par l'emploi de chacune des branches dans le secteur. Au total, la base de données contient les variations du salaire de base par catégorie de salariés (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres¹²) pour 64 secteurs sur la période 2007T1-2016T4 (soit 40 trimestres) et les variations des salaires *minima* de branche correspondantes.

D'autres déterminants habituels des hausses de salaire (Passeron et Romans [2002]) sont ajoutés : l'inflation, la variation trimestrielle du Smic (en termes réels), une approximation du taux de chômage dans le secteur (obtenu par l'agrégation des taux de chômage par zone d'emploi pondérés par l'emploi sectoriel dans chaque zone d'emploi).

Le modèle retenu analyse la dynamique de court terme de l'ajustement des salaires de base. Des variables retardées sont incluses lorsqu'elles paraissent avoir un effet significatif mais nous n'incluons pas d'ajustement de long terme des salaires effectifs aux salaires *minima*¹³. À titre de robustesse, nous avons inclus des indicatrices de date pour tenir compte d'autres variables inobservées (par exemple, la productivité, la contribution aux hausses des salaires de base des hausses de salaire dans les entreprises (individuelles ou collectives)...) qui pourraient jouer sur la hausse des salaires effectifs¹⁴. Toutefois, comme souligné précédemment, les accords de branche ont un calendrier

très saisonnier avec des pics en début d'année et la croissance des salaires de base a aussi un profil saisonnier avec des hausses essentiellement regroupées au 1^{er} trimestre depuis 2010. Aussi les variables indicatrices de date vont-elles capter une partie de la corrélation provenant de ce calendrier commun. Les résultats de cet exercice de robustesse doivent donc être considérés comme une borne basse de l'effet des accords de branche sur les salaires effectifs.

Les hausses de *minima* de branche affectent positivement les salaires de base

Les résultats des régressions par moindres carrés ordinaires sont présentés dans le tableau n°3. Les hausses de salaire *minima* jouent un rôle positif et significatif sur les salaires de base : l'élasticité des salaires de base par rapport aux salaires de branche est au total un peu supérieure à 0,15. L'essentiel de l'effet se produit au cours du trimestre où l'accord de branche prend effet. Si on inclut dans les régressions des indicatrices de date, l'effet est plus faible (élasticité totale très légèrement inférieure à 0,1) mais reste significatif (tableau A en annexe). L'effet est légèrement hétérogène selon les catégories de travailleurs et, en particulier, l'effet est plus faible (voire nul si on inclut des indicatrices de dates) pour les cadres. Les effets mis en évidence sont un peu plus élevés que ceux obtenus par André [2012a] ou Combault et Naouas [2015] (élasticités comprises entre 0,06 et 0,12 selon les périodes analysées). Combault et Naouas [2015] insistent notamment sur l'accroissement de l'effet sur la période récente où les *minima* de branche seraient davantage contraignants pour les entreprises car les éléments de rémunération variable et individuelle sont moins utilisés. Nous obtenons au contraire que l'effet des *minima* de branche est très stable selon les sous-périodes que nous considérons.

Parmi les autres déterminants de l'évolution des salaires de base, l'inflation joue un rôle important avec une élasticité de 0,4 cumulée sur deux trimestres¹⁵. Cet effet de l'inflation

est homogène selon les catégories de travailleurs. L'élasticité obtenue est un peu plus élevée que celle obtenue par André [2012a] ou Combault et Naouas [2015] (respectivement 0,2 et 0,3) à partir des variations individuelles de salaire de base, mais l'effet dans ces études n'est mesuré que pour le trimestre courant et n'inclut pas d'inflation retardée. Cette élasticité à l'inflation reste toutefois plus faible que le degré d'indexation mesuré à partir d'équations de salaire agrégé (0,7 pour Passeron et Romans [2002]).

Tableau 3

Effet des hausses de *minima* de branche sur les salaires de base sectoriels

	Ensemble	Ouvriers	Employés	Prof. interm.	Cadres
<i>Minima</i> de branche (t)	0,140*** (0,009)	0,126*** (0,013)	0,115*** (0,013)	0,135*** (0,010)	0,098*** (0,012)
<i>Minima</i> de branche (t-1)	0,019** (0,009)	0,017 (0,012)	0,010 (0,012)	0,019* (0,010)	0,007 (0,011)
Inflation (t)	0,267*** (0,016)	0,289*** (0,021)	0,265*** (0,028)	0,259*** (0,017)	0,244*** (0,019)
Inflation (t-1)	0,136*** (0,016)	0,124*** (0,021)	0,153*** (0,020)	0,136*** (0,017)	0,143*** (0,018)
Smic (t)	0,088*** (0,010)	0,138*** (0,012)	0,099*** (0,012)	0,080*** (0,010)	0,038** (0,011)
Taux de chômage local	-0,040*** (0,007)	-0,043*** (0,009)	-0,041*** (0,009)	-0,045*** (0,007)	-0,031*** (0,008)
R ²	0,360	0,316	0,270	0,329	0,269
Nombre d'observations (secteurs x trimestres)	2 496	2 028	2 262	2 496	2 184

Note : le tableau présente les résultats de régression MCO des variations trimestrielles de salaire de base pour 64 secteurs sur la période 2007T1-2016T4, sur un ensemble de variables explicatives (variation trimestrielle de l'indice de prix à la consommation, du Smic en termes réels, des *minima* de branche par secteur, du taux de chômage par secteur). Des variables indicatrices de secteur sont incluses dans le modèle. Les écarts-types sont entre parenthèses. Niveaux de significativité : *** p -value < 0.01, ** p -value < 0.05, * p -value < 0.1.

Les variations du Smic réel ont aussi un impact significatif sur les salaires de base : une hausse de 1 % du Smic

accroît les salaires de base de 0,09 pp. Cette élasticité est plus élevée que celle obtenue par André [2012a] mais proche de celle obtenue par Cette *et al.* [2011]¹⁶, Passeron et Romans [2002] ou Desplatz *et al.* [2003] (0,1 pp environ). L'effet du Smic est rapide et n'est significatif qu'au cours du trimestre de hausse du Smic ; Goarant et Muller [2011] obtiennent un résultat similaire. L'effet du Smic est plus faible que celui des *minima* de branche, ceci pouvant s'expliquer en particulier par le fait que les salaires de branche peuvent avoir un effet *a priori* sur l'ensemble des salaires de base alors que l'effet du Smic se limitera aux bas salaires. Si l'on considère l'effet du Smic par catégorie de travailleur, cette intuition est confirmée : il est hétérogène selon les catégories de travailleurs, 0,14 pour les ouvriers (soit un niveau presque équivalent à celui obtenu pour les *minima* de branche), 0,1 pour les employés, 0,08 pour les professions intermédiaires, et 0,04 pour les cadres. Ce résultat est cohérent avec les résultats de Koubi et Lhommeau [2006] et Goarant et Muller [2011] montrant que l'effet du Smic décroît avec le niveau de salaire.

Enfin, le chômage a un effet négatif significatif : un taux de chômage plus élevé de 1 % pénalise la croissance trimestrielle des salaires de base de -0,04 pp. Cet effet va dans le sens de celui prévu à court terme par une relation standard de Phillips, mais il est faible. Le chômage a fortement crû sur cette période et au vu des paramètres estimés, l'effet de cette hausse a été très modéré sur la croissance des salaires de base.

L'effet des salaires *minima* de branche est hétérogène selon les secteurs

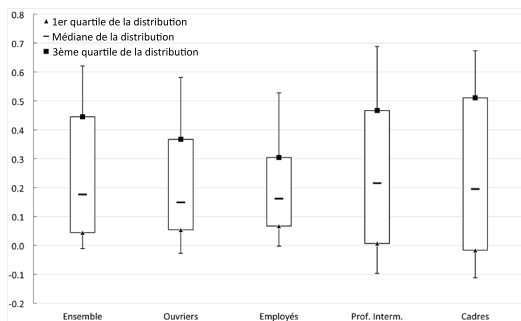
Les effets des hausses de salaire *minima*, de Smic et de l'inflation peuvent varier selon les secteurs. Nous estimons le modèle précédent séparément pour chacun de la soixantaine de secteurs

pour lesquels nous disposons de salaire de base sur la période 2007-2016. Le graphique n°5 présente les moments associés à la distribution des paramètres obtenus (le premier décile, le premier quartile, le troisième quartile et le dernier décile).

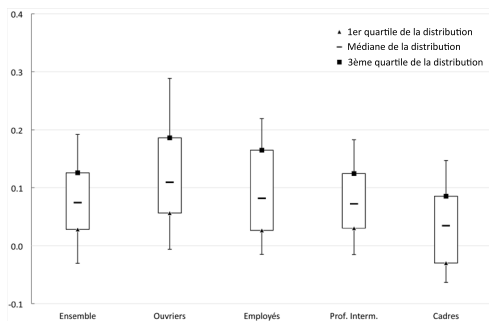
Graphique 5

Hétérogénéité des effets des hausses de *minima*, du Smic et de l'inflation sur les salaires de base

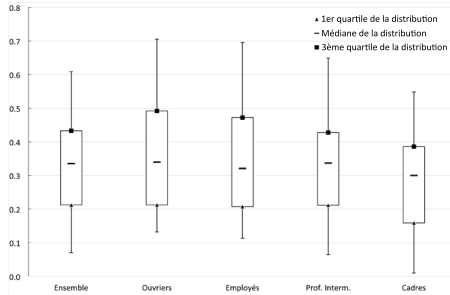
a) Salaires *minima* de branche



b) Smic



Inflation



Notes : ces trois graphiques représentent les box-plot de la distribution des paramètres associés aux variables : variation des salaires *minima*, *Smic* et inflation dans la régression expliquant les variations trimestrielles des salaires de base, secteur par secteur (64 secteurs). Sont représentés le 9^{ème} décile, le 3^{ème} quartile, la médiane, le 1^{er} quartile et le premier décile de chaque distribution pour toutes les catégories de travailleurs pour lesquels nous disposons des séries de salaire de base.

L'effet des salaires *minima* est très hétérogène selon les secteurs : pour un quart des secteurs, l'élasticité des salaires de base aux *minima* de branche est supérieure à 0,45 (tableau n°4 pour le détail de ces secteurs) alors que pour un autre quart des secteurs cette élasticité est inférieure à 0,04 et souvent non significative. Les secteurs pour lesquels l'effet obtenu est le plus fort sont surtout ceux de l'industrie manufacturière. On peut citer les industries chimique et pharmaceutique (200 000 salariés environ)¹⁷, mais aussi des secteurs où les branches locales de la métallurgie couvrent la plupart des salariés comme « fabrication d'autres matériels de transport », « fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines » (Naf 26 à 28) ou « métallurgie » (soit au total plus de 600 000 salariés). Les effets sont aussi supérieurs à 0,5 pp dans les secteurs de la construction et des travaux publics (Naf 41 à 43, soit près d'1,5 million de salariés) où les branches locales du bâtiment et des travaux publics prédominent. Plus rarement, dans quelques secteurs des services, l'effet des salaires *minima* est élevé : dans le secteur « services relatifs aux bâtiments » (Naf 81, environ 500 000 salariés) mais aussi « activités auxiliaires de services financiers et d'assurances ». Les secteurs où l'effet des hausses de *minima* de branche est faible ou quasi nul se trouvent

principalement dans les services, notamment les secteurs « activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses » (Naf 69 à 71, près d'1 million de salariés), « information et communication » (Naf 58 à 63, environ 700 000 salariés) ou encore le secteur « activités immobilières ». Dans quelques rares secteurs de l'industrie, les salaires *minima* de branche jouent aussi un rôle faible sur les salaires de base : c'est le cas pour les secteurs de la fabrication textile ou de la fabrication de meubles. Enfin, on peut noter que l'importante variance de l'effet des salaires *minima* est assez similaire entre les catégories de travailleurs.

Tableau 4

Secteurs pour lesquels l'élasticité des salaires de base aux salaires *minima* de branche est la plus élevée

Naf	Intitulé de secteur	Effectif (2012)	Elasticité	Branches principales
19	Cokéfaction et raffinage	14 000	0,92	« Industrie du pétrole »
41	Construction de bâtiments	151 000	0,74	« Bâtiment »
30	Fabrication d'autres matériels de transport	105 000	0,73	« Métallurgie »
42	Génie civil	175 000	0,72	« Travaux Publics »
21	Industrie pharmaceutique	75 000	0,65	« Industrie pharmaceutique »
43	Travaux de construction spécialisés	1 150 000	0,64	« Bâtiment »
66	Activités aux. de services financiers et d'assurance	133 000	0,62	« Entreprises de courtage d'assurances/réassurances », et « assurances (agences gén.) »
81	Services relatifs aux bâtiments	440 000	0,59	« Entreprises de propreté »
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	135 000	0,56	« Métallurgie »
27	Fabrication d'équipements électriques	115 500	0,56	« Métallurgie »
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	187 000	0,53	« Métallurgie »
20	Industrie chimique	128 000	0,52	« Industries de la chimie »
24	Métallurgie	81 000	0,50	« Sidérurgie » et « métallurgie »

.../...

Naf	Intitulé de secteur	Effectif (2012)	Elasticité	Branches principales
72	Recherche-développement scientifique (hors emploi public)	<10 000	0,49	« Industrie pharmaceutique », et « industries de la chimie »
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	111 000	0,48	« Industries de carrières et de matériaux » et « verre »
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	162 000	0,46	« Métallurgie »
32	Autres industries manufacturières	71 000	0,43	« Métallurgie », « dentaires (laboratoires de prothèses) », et « bijouterie, joaillerie, orfèvrerie »

Note : le tableau présente les secteurs pour lesquels l'élasticité des salaires de base aux salaires de branche est supérieure à 0,4. Les effectifs sont obtenus pour l'année 2012 à partir de la Dares. Nous reportons aussi la (ou les) branche(s) principale(s) dans le secteur au sens de la part des salariés couverts par une branche dans le secteur. Pour la métallurgie, le bâtiment, travaux publics et les industries de carrières et de matériaux, il s'agit du regroupement de l'ensemble des branches locales ou régionales. Selon les secteurs, certaines régions ou départements ont un poids plus important.

L'effet du Smic varie aussi beaucoup d'un secteur à l'autre, même si l'hétérogénéité de l'effet est plus faible que pour celui des salaires de branche. Pour un quart des branches, l'effet est supérieur à 0,13 (pour une médiane à 0,08), c'est notamment le cas pour les industries alimentaires (400 000 salariés), le secteur de la fabrication de textiles et l'industrie de l'habillement (80 000 salariés), mais aussi pour un certain nombre de secteurs des services comme la restauration (650 000 salariés), les secteurs « activités juridiques et comptables » et « activités de sièges sociaux » (Naf 70 à 71), ou encore le secteur des activités de services administratifs et de soutien (Naf 77 à 82, soit environ 1,5 million de salariés). En moyenne, les secteurs où le Smic joue un rôle important sur les salaires de base sont aussi ceux où les salaires *minima* ont un impact assez faible sur les salaires effectifs (la corrélation sectorielle entre les coefficients associés au Smic et ceux associés aux salaires de branche est négative mais faible). On observe enfin une diminution progressive de l'ensemble des moments de la distribution quand on passe des ouvriers/employés aux professions intermédiaires puis aux cadres.

Enfin, le degré d'indexation des salaires de base à l'inflation varie lui aussi de façon importante d'un secteur à un autre. Parmi les secteurs où l'effet de l'inflation est particulièrement élevé on trouve les secteurs où l'élasticité au Smic (en termes réels) est forte, en particulier les industries alimentaires et la fabrication de textiles. Mais, parmi ces secteurs, on compte aussi un certain nombre de secteurs de l'industrie manufacturière pour lesquels l'effet de l'inflation est fort sur les salaires de base (« fabrication d'autres produits minéraux non métalliques » par exemple). On observe enfin que les effets de l'inflation sur les salaires de base diminuent pour les cadres et les professions intermédiaires. Entre les secteurs, les effets de l'inflation sont plutôt corrélés à ceux obtenus pour le Smic (en termes réels), ce qui suggère ici qu'une partie de l'effet du Smic transite par des effets nominaux que la variable d'inflation capte en partie.

Afin de mieux comprendre cette hétérogénéité, nous relierons les paramètres obtenus secteur par secteur à quelques caractéristiques des entreprises de ces secteurs. En particulier, nous utilisons pour chaque secteur, la proportion de salariés dont le salaire est inférieur à 1,2 Smic, la part des entreprises entre 1 et 9 salariés, la part des entreprises entre 10 et 49 salariés et enfin la part des entreprises de plus de 50 salariés. Les corrélations associées aux paramètres estimés pour les salaires de base pour l'ensemble des salariés sont présentées dans le tableau n°5 ci dessous.

Tableau 5

Corrélation entre effets des déterminants des salaires de base et caractéristiques des secteurs

Effet sur les salaires de base de :	Proportion de salariés proches du Smic	Proportion d'entreprises		
		Entre 1 et 9 salariés	Entre 10 et 49 salariés	Plus de 49 salariés
Salaires <i>minima</i>	-0,348***	-0,305**	0,314**	0,402***
Smic	0,458***	-0,021	-0,139	-0,039
Inflation	0,056	-0,082	0,053	0,049

Note : le tableau présente les corrélations entre les paramètres estimés par la régression des variations du salaire de base sur ses déterminants (secteur par secteur) et des caractéristiques des entreprises de ces secteurs. Afin d'obtenir des corrélations suffisamment robustes, nous avons exclu les secteurs pour lesquels la proportion de salariés proches du Smic, la proportion d'entreprises entre 1 et 9, 10 et 49 et plus de 49 salariés était inférieure aux 5^{ème} et 95^{ème} percentiles de la distribution de ces variables (soit six secteurs pour chaque corrélation). Niveaux de significativité : *** p -value < 0.01, ** p -value < 0.05, * p -value < 0.1.

Tout d'abord, les secteurs où la part de salariés rémunérés au Smic est plus élevée sont ceux où l'effet des salaires *minima* sur les salaires de base sont plus faibles (même si la corrélation est assez faible (-0,35)). Cette corrélation est négative pour l'ensemble des catégories de travailleurs et plus forte pour les ouvriers. Au contraire, pour les secteurs où la part de salariés rémunérés au Smic est élevée, l'élasticité des salaires de base au Smic est plus forte : la corrélation entre les deux variables est de 0,46. Ces deux résultats suggèrent que dans un secteur où la proportion de salariés rémunérés à proximité du Smic est forte, c'est moins les salaires *minima* que le Smic qui affecte les salaires de base. Au contraire, quand cette proportion est plus faible, ce sont davantage les salaires *minima* qui jouent un rôle sur les salaires de base. C'est notamment le cas des secteurs où les branches de la métallurgie dominent : la proportion des salariés rémunérés à proximité du Smic est faible mais l'effet des salaires de base sur les salaires effectifs est en moyenne plus élevé que dans les autres secteurs.

Le lien entre l'élasticité des salaires aux *minima* de branche et la structure par taille d'entreprise des secteurs est relativement faible. L'élasticité des salaires de base aux salaires de branche est plus forte quand le secteur se compose davantage de grandes entreprises et plus faible quand la part des très petites entreprises est forte dans le secteur. Une interprétation possible de ce résultat est que les *minima* de branche sont plus contraignants pour la fixation des salaires de base dans les secteurs où les grandes entreprises sont plus nombreuses. Combault et Naouas [2015] obtiennent que l'effet des salaires *minima* est plus fort dans les grandes entreprises sur la période 2009-2012.

Conclusion

La fixation des salaires est, en France, régulée par un système institutionnel où coexistent un salaire minimum national fixé par le gouvernement, des accords de branche et des accords d'entreprise. Le niveau de la branche a longtemps été considéré comme le niveau dominant de la négociation et, encore aujourd'hui, une très large proportion de salariés est concernée par les accords de branche et une part importante d'entreprises utilise les accords de branche pour déterminer sa politique salariale. Cette étude a décrit, à l'aide d'une base de données couvrant plus de 360 branches et 3 000 accords de salaire sur la période 2007-2016, les modes de fixation des hausses de salaire de branche et leur effet sur les salaires effectifs en France.

Comment sont déterminées les hausses de salaires *minima* dans les branches ? Tout d'abord, ces hausses sont irrégulières au cours du temps et le calendrier des accords de branche est fortement saisonnier. Depuis 2010, un grand nombre de branches négocient les salaires au cours du premier trimestre de l'année, c'est-à-dire au moment où le Smic est automatiquement réévalué. Sous l'effet d'une inflation basse depuis 2012 et d'une croissance nominale du Smic plus modérée depuis 2013, la plupart des hausses de *minima* de branche se situent entre 0 et 1%. Le Smic et l'inflation affectent la hausse moyenne des *minima* de branche : une hausse de Smic de 1 % a pour effet d'augmenter les salaires *minima* de branche de 0,2 pp et une hausse de l'inflation de 1 % a un impact de +0,6 pp sur la variation des salaires *minima* de branche.

Les hausses de salaires *minima* ont-elles un effet sur les salaires de base ? Cet effet est positif et significatif : une hausse de 1 % des salaires *minima* est associée à une hausse moyenne de 0,15 pp des salaires de base effectifs. Il est relativement modéré mais presque deux fois plus fort que celui du Smic. Même pour les ouvriers dont les salaires moyens sont plus proches du Smic, l'effet des salaires *minima* est équivalent à celui du Smic.

En outre, l'effet des salaires *minima* sur les salaires effectifs est hétérogène selon les secteurs. Dans certains secteurs de l'industrie manufacturière et ceux de la construction et du bâtiment ou encore certains secteurs des services (sécurité, nettoyage), l'effet est 3 à 4 fois supérieur à celui observé en moyenne. Au contraire, dans les secteurs des services immobiliers mais aussi dans l'industrie du textile ou alimentaire, l'effet des salaires *minima* est nul ou quasi nul sur les salaires effectifs. Enfin, dans certains secteurs, les effets des salaires *minima* de branche renforcent l'effet du Smic pour des catégories de salariés dont le salaire est plus éloigné du Smic.

L'auteur remercie Laurent Baudry pour son aide initiale sur les données, Gilbert Cette, Denis Fougère, Pierre Morin et Sébastien Roux pour leurs conseils et suggestions. Il remercie aussi les participants à l'Ecole thématique du réseau TEPP (Aussois [2016]) pour leurs commentaires. Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position de la Banque de France ou de l'Eurosystème.

Erwan Gautier est économiste-chercheur à la Banque de France, et membre du laboratoire Lemna à l'université de Nantes.

Adresse : Banque de France DGEI DEMFI POMONE UA 1422, 31, rue Croix des Petits-Champs, 75049 Paris Cedex 01. Tél : 01 42 92 45 38.

Email : erwan.gautier@banque-france.fr

Annexe

Tableau A

Exemple de critères définissant les emplois correspondant aux trois premiers échelons de la classification des emplois de la branche « coiffure et des professions connexes » (IDCC 2596)

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie responsabilisation
Échelon 1 coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme ou salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois.	Savoir travailler en équipe. Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outillage professionnel. Intégrer la notion de service au client dans ses actions.	Assimiler au mieux les outils et supports liés à son activité Savoir travailler en équipe. Accueillir le client. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique
Échelon 2 coiffeur(se)	Titulaire du CAP coiffure ou titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois	Savoir travailler en équipe. Intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions. Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure. Respecter les règles d'hygiène et de sécurité.	Utiliser au mieux les outils et supports liés à son activité. Prendre en charge le client. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie responsabilisation
Échelon 3 coiffeur(se) confirmé(e)	Titulaire du CAP coiffure ou titulaire d'une mention complémentaire ou titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois ou titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois	Maîtriser le travail en équipe. Savoir faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions. Mettre en œuvre les techniques de coiffure. Savoir conseiller et vendre. Savoir transmettre ses connaissances. Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité.	Utiliser et optimiser au mieux les outils et supports liés à son activité. Accueillir le client du diagnostic à l'encaissement Tutorat. Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique.

Tableau B

Effet des hausses de *minima* de branche sur les salaires de base sectoriels (avec indicatrices de date)

	Ensemble	Ouvriers	Employés	Prof. Interm.	Cadres
<i>Minima</i> de branche (<i>t</i>)	0,073*** (0,009)	0,078*** (0,013)	0,053*** (0,012)	0,060*** (0,010)	0,014 (0,010)
<i>Minima</i> de branche (<i>t</i> -1)	0,024** (0,009)	0,017 (0,012)	0,021* (0,012)	0,021** (0,009)	0,006 (0,010)
Taux de chômage local	-0,152** (0,068)	-0,256** (0,105)	-0,047 (0,094)	-0,116 (0,072)	-0,081 (0,074)
R2	0,515	0,392	0,382	0,492	0,498
Nombre d'observations	2 496	2 028	2 262	2 496	2 184

Note : le tableau présente les résultats de régression MCO des variations trimestrielles de salaire de base pour 63 secteurs sur la période 2007T1-2016T4 sur un ensemble de variables explicatives (des *minima* de branche par secteur, du taux de chômage par secteur). Des variables indicatrices de secteur, de date (ce qui exclut l'identification des effets de variables macroéconomiques sans variabilité sectorielle comme l'inflation ou le Smic) sont incluses au modèle. Les écarts-types sont entre parenthèses. Niveaux de significativité : *** p -value < 0.01, ** p -value < 0.05, * p -value < 0.1.

Notes

1. L'Insee définit le salaire mensuel de base comme « le salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié ».

2. Cette absence de réaction des salaires agrégés peut aussi théoriquement s'expliquer par des effets de composition de la main-d'œuvre (*i.e.* les salariés les moins rémunérés ont une propension plus forte à perdre leur emploi au moment de la crise, ce qui fait alors progresser le salaire moyen) (*cf.* Verdugo [2016]). Toutefois, les indicateurs du salaire de base publiés par le ministère du Travail sont en grande partie corrigés de ces effets de composition.

3. La première base de données longitudinale sur les accords de branche en France (environ 200 branches) a été collectée par Avouyi-Dovi *et al.* [2010] à partir des rapports annuels de la négociation collective publiés entre 1994 et 2005. Toutefois, cette base ne contenait pas l'ensemble de la distribution des salaires *minima* négociés pour une branche donnée. Cette nouvelle base de données contient une information plus riche sur les hausses négociées et étend la couverture des branches et la période d'étude.

4. Cette corrélation est aussi observée dans les secteurs du Génie civil ou des travaux de construction spécialisée (Naf 42 et 43) qui couvrent plus d'un million de salariés et dont les salariés sont couverts principalement par les branches du bâtiment.

5. Voir Cheuvreux et Rambert [2017] pour une comparaison détaillée des systèmes de négociation des salaires entre France et Allemagne.

6. Ce chiffre est supérieur si l'on se restreint aux entreprises de plus de 50 salariés : environ un tiers des entreprises sont couvertes par un accord de salaire en 2013.

7. Extrait de l'article L. 2261-32 du code du Travail « Le ministre chargé du travail peut, (...), engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues : *i)* lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ; *ii)* lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts ; *iii)* lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ; *iv)* lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ».

8. Une base de données longitudinale a pour la première fois en France été collectée par Avouyi-Dovi *et al.* [2010] sur la période 1994-2005, mais elle ne contenait que les variables de calendrier des accords et ne couvrait qu'environ 200 branches. La base de données utilisée ici est décrite en détail par Fougère *et al.* [2016]. Elle se distingue en outre de la base constituée par la direction générale du travail du ministère du Travail (André [2012b]) dans la mesure où elle couvre une centaine de branches supplémentaires et contient l'ensemble des grilles de salaire négociées.

9. <http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

10. L'information sur les salaires effectifs de branche est disponible à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/salaires-et-epargne-salariale,86/conventions-collectives-de-branche,2126/conventions-collectives-de-branche,14576.html>

11. On utilise pour cela les informations issues des portraits statistiques de branche au niveau branche ou à un niveau plus regroupé (Cris) qui donnent la part des salariés dans la branche selon le niveau de salaire effectif. Pour tenir compte des différences de niveau entre salaire effectif et salaire minimum, on applique un coefficient de 1,4 (*cf.* André [2012b]) aux salaires *minima* pour obtenir le niveau d'emploi équivalent en termes de salaire effectif.

12. Dans certaines catégories de travailleurs, les données de salaire de base ne sont pas disponibles pour tous les secteurs.

13. Voir Cette *et al.* [2011], notamment pour une analyse de l'ajustement de long terme des salaires aux variations du Smic.

14. André [2012a] ou Combault et Naouas [2015] n'incluent pas d'effet fixe temporel (variable indicatrice d'année ou de date) permettant de contrôler des effets macroéconomiques inobservables et communs à l'ensemble des branches. Dès lors que des variables indicatrices de dates sont incluses, il n'est plus possible d'identifier des variables macroéconomiques qui n'ont pas de variabilité sectorielle comme l'inflation ou le Smic. Ces variables ont donc été exclues dans notre exercice de robustesse.

15. L'inflation est un des déterminants importants de l'ajustement des salaires *minima* de branche. Aussi, l'effet de l'inflation peut transiter *via* les effets des salaires *minima* sur les salaires de base.

16. Dans cet article consacré entièrement à l'effet du Smic sur les salaires, les effets de court et long terme sont distingués. Dans notre étude, nous nous concentrons sur l'effet de court terme du Smic en termes réels.

17. Les effectifs salariés par secteur utilisés sont ceux publiés par la Dares, observés fin 2012.

Références

- C. André [2012a] : *L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009*, **Dares analyses**, n°11.
- C. André [2012b] : *Salaires conventionnels et salaires effectifs : une corrélation variable selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille de l'entreprise*, **Dares analyses**, n°93.
- P. Askenazy, A. Bozio et C. Garcia-Peñalosa [2013] : *Dynamique des salaires par temps de crise*, **Les notes du CAE**, n° 5 avril.
- D. Audenaert, J. Bardaji, R. Lardeux, M. Orand et M. Sicsic [2014] : *La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse ?*, **L'Économie française - Comptes et dossiers**, Insee Références.
- S. Avouyi-Dovi, D. Fougère et E. Gautier [2010] : *Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprise (1994-2005)*, **Économie et statistique**, n°426, pp. 29-65.
- T. Boeri [2015] : *Perverse Effects of Two-Tier Wage Bargaining Structures*, **IZA World of Labor**, 101.
- G. Cette, V. Chouard et G. Verdugo [2011] : *Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen*, **Économie et statistique**, 448 (1), pp. 3-28.
- M. Cheuvreux et L. Rambert [2017] : *Dialogue social et sectoriel et décentralisation des négociations : étude comparée France/Allemagne*, **Cahiers de la DGTPE**.
- P. Combault et A. Naouas [2015] : *L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré*, **Dares analyses**, n°33.
- J.D. Combrexelle [2015] : *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, France stratégie.
- C. M. Dahl, D. Le Maire et J.R. Munch [2013]: *Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargainin*, **Journal of Labor Economics**, 31 (3), pp. 501-533.
- J. Daouli, M. Demoussis, N. Giannakopoulos et I. Laliotis [2016] : *The 2011 Industrial Relations Reform and Nominal Wage Adjustments in Greece*, **Journal of Labor Research**, 37 (4), pp. 460-483.
- G. Desage et E. Rosankis [2015] : *Des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013*, **Dares analyses**, n° 094.
- R. Desplatz, S. Jamet, V. Passeron et F. Romans [2003] : *La modération salariale en France depuis le début des années 1980*, **Économie et statistique**, 367 (1), pp. 39-67.
- L. Díez-Catalán et E. Villanueva [2014] : *Contract Staggering and Unemployment during the Great Recession: Evidence from Spain*, Banco de España working paper, n° 1431.
- P. Du Caju, E. Gautier, D. Momferatou et M. Ward-Warmedinger [2009] : *Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan*, **Ekonomia**, 12 (2), pp. 57-108.
- D. Fougère, E. Gautier et S. Roux [2016] : *Understanding Wage Floor Setting in Industry-Level Agreements: Evidence from France*, IZA discussion paper, n°10290.
- H. Gartner, T. Schank et C. Schnabel [2013] : *Wage Cyclicity under Different*

Regimes of Industrial Relations, **Industrial Relations**, 52 (2), pp. 516-540.

C. Goarant et L. Muller [2011] : *Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009*, **Emploi et salaires**, édition 2011, Insee.

P. Guimaraes, F. Martins et P. Portugal [2017] : *Upward Nominal Wage Rigidity*, IZA discussion papers, 10510.

J. Haucap, U. Pauly et C. Wey [2001] : *Collective Wage Setting When Wages are Generally Binding an Antitrust Perspective*, **International Review of Law and Economics**, 21 (3), pp. 287-307.

M. Koubi et B. Lhommeau [2006] : *La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005*, **Premières synthèses**, n° 27.1, Dares.

M. Lopez-Novella et S. Sissoko [2013] : *Understanding Wage Determination in a Multi-level Bargaining System: a Panel Data Analysis*, **Empirical Economics**, 44 (2), pp. 879-897.

A. Luciani [2014] : *Niveau de négociation collective et rémunération en France*, **Les entreprises en France** - Insee Références.

J. R. Magruder [2012] : *High Unemployment Yet Few Small Firms: the Role of Centralized Bargaining in South Africa*, **American Economic Journal: Applied Economics**, 4 (3), pp. 138-166.

P. Martins [2014] : *30 000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Agreement Extensions*, IZA discussion paper, n°8540.

Ministère du Travail [2015] : *Bilan de la négociation collective en 2014*, Rapport commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Ministère du Travail [2016] : *Bilan de la négociation collective en 2015*, Rapport commission nationale de la négociation collective (CNNC).

V. Passeron et F. Romans [2002] : *Prévoir l'évolution des salaires en France*, Note de conjoncture, Insee.

G. Verdugo [2016] : *Real Wage Cyclicity in the Euro Zone before and During the Great Recession: Evidence from Micro-data*, **European Economic Review**, 82, pp. 46-69.

E. Villanueva [2015] : *Employment and Wage Effects of Extending Collective Bargaining Agreements*, **IZA World of Labor**, 136.

J. Visser [2016] : *What Happened to Collective Bargaining During the Great Recession?*, **IZA Journal of Labor Policy**, 5 (9).