



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

croissance et emploi

Question écrite n° 53075

Texte de la question

M. Guillaume Chevrollier attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur la rigidité du système de fixation des salaires en France. Selon la Commission européenne, cette rigidité empêche d'adapter les salaires à la productivité et crée un environnement défavorable aux entreprises. Il lui demande si le Gouvernement entend apporter la souplesse nécessaire au système de fixation des salaires afin de redonner de la compétitivité à notre pays.

Texte de la réponse

Certains observateurs ont pointé le rôle du cadre institutionnel de fixation des salaires comme un facteur de rigidité. Trois niveaux collectifs de formation des salaires coexistent en France : le niveau national (fixation du SMIC), le niveau des branches (négociations des salaires conventionnels ou minima de branche) et le niveau des entreprises (négociations annuelles d'entreprises sur les salaires). Le salaire est ensuite négocié individuellement sur la base des accords collectifs. La France est atypique en Europe car aucun niveau de négociation collective ne domine les autres de façon marquée dans la détermination des salaires. Si la présence de minima salariaux au niveau national ou des branches peut être un frein à l'adaptation des salaires à la baisse, il faut relativiser l'ampleur du phénomène. En ce qui concerne les minima de branche, leur impact est relativement faible sur la dynamique salariale. Selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), toutes choses égales par ailleurs, une hausse de 1 % du salaire horaire conventionnel moyen entraînerait ainsi une hausse de 0,07 % du salaire moyen de base à très court terme. L'effet n'est plus significatif au-delà d'un trimestre. S'agissant du coût du travail pour les salariés proches du SMIC, le niveau élevé du SMIC brut est compensé par les politiques de réduction du coût du travail. Les allègements généraux permettent en effet de réduire le coût du travail sur les bas salaires en réduisant graduellement les cotisations patronales entre 1 et 1,6 SMIC (pour un montant de l'ordre de 20 Mds€). Afin de renforcer la compétitivité des entreprises, le Gouvernement a pris la décision de mettre en œuvre deux dispositifs supplémentaires de réduction du coût du travail. Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a été mis en place en 2012 afin de restaurer la compétitivité des entreprises françaises au niveau international. Il permet d'obtenir un crédit d'impôt de 6 % de la masse salariale (jusqu'à 2,5 SMIC), pour un montant à terme de 20 Mds€. Le pacte de responsabilité et de solidarité prévoit une amplification de la baisse du coût du travail afin de favoriser la création d'emploi, améliorer la compétitivité de notre économie et sa capacité à exporter. En 2015, le coût du travail au niveau du SMIC sera réduit avec l'exonération des cotisations patronales versées aux URSSAF, hors cotisations d'assurance chômage. À partir du 1er janvier 2016, les cotisations famille seront abaissées de 1,8 point, au-delà de 1,6 fois le SMIC et jusqu'à 3,5 fois le SMIC. Au total, les allègements supplémentaires sur les salaires s'élèveront à 9 Mds€. Les cotisations familiales seront également réduites à hauteur de 1 Md€ pour les indépendants. Compte tenu de la montée en charge du CICE, le coût du travail aura été allégé de 30 Mds€ en 2017, soit un montant comparable à celui des cotisations d'allocations familiales. Au total, l'ensemble de ces mesures contribue à mettre en adéquation le coût du travail avec la productivité des salariés, en particulier pour les moins qualifiés. Par ailleurs, en complément de ces politiques d'allègements de cotisations sociales patronales, le Gouvernement a souhaité introduire des dispositifs permettant une plus grande flexibilité sur les salaires afin de permettre aux entreprises de mieux

s'adapter à la conjoncture. En particulier, les accords de maintien dans l'emploi autorisent à modifier temporairement (deux ans maximum) les temps de travail et/ou les salaires contre un engagement de maintien de l'emploi pour une durée au moins égale à celle de l'accord (loi du 14 juin 2013, reprenant et complétant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013). Les accords de maintien de l'emploi constituent un nouvel outil à la disposition des partenaires sociaux dans les entreprises pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique. Ils complètent ainsi les dispositifs existants, notamment celui de l'activité partielle.

Données clés

Auteur : [M. Guillaume Chevrollier](#)

Circonscription : Mayenne (2^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 53075

Rubrique : Politique économique

Ministère interrogé : Économie et finances

Ministère attributaire : Finances et comptes publics

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : [1er avril 2014](#), page 2909

Réponse publiée au JO le : [16 septembre 2014](#), page 7794