



Négociation salariale en Europe : des modèles différents, de plus en plus décentralisés depuis la crise

Il n'existe pas de modèle européen unique de la négociation salariale. Elle s'effectue entre partenaires sociaux au niveau national ou régional dans les pays nordiques. C'est aussi le cas en Allemagne malgré une décentralisation des négociations salariales au niveau des branches et des entreprises amorcée au début des années 2000. En Belgique, en Espagne, voire en Italie, le gouvernement intervient parfois fortement dans les négociations. La France et le Portugal connaissent un niveau de négociation moins centralisé, mais le salaire minimum, fixé par le gouvernement, peut avoir un impact important sur les salaires négociés.

Depuis la crise, on constate une tendance générale à la décentralisation de la négociation, permettant une meilleure adaptation des entreprises à la situation économique.

Clémence BERSON et Édouard JOUSSELIN
Direction des Études microéconomiques et structurelles

Codes JEL
E224, J331, J353

1,55 %

la hausse moyenne des rémunérations par employé entre 2009 et 2017 dans la zone euro

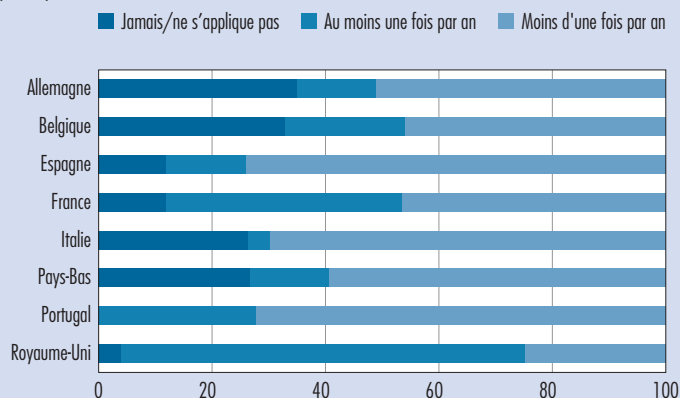
4,3 %

la hausse salariale négociée dans la puissante branche métallurgique en Allemagne, applicable au 1^{er} avril 2018

4 %

la hausse du salaire minimum en 2018 en Espagne, après une hausse de 8 % en 2017

Fréquence de modification des conventions collectives salariales dans les entreprises (en %)



Source : Enquête WDN (Wage Dynamics Network) de l'Eurosystème, 2013, pondération par l'emploi.



1 Des situations différentes en Europe malgré une tendance générale à la décentralisation et à la modération salariale pendant la crise

Les modes de négociation salariale diffèrent en Europe selon deux critères : l'importance accordée à la négociation par rapport aux normes légales et réglementaires ou aux stipulations du contrat de travail ; et le degré de centralisation ¹, c'est-à-dire le niveau de négociation prédominant (national, sectoriel ou d'entreprise).

Divers modes de négociations salariales en Europe

En Europe, l'influence des gouvernements sur la négociation salariale varie fortement : elle est nulle au Royaume-Uni, mais particulièrement forte en Belgique où une loi encadre l'évolution des salaires. Dans les pays où la négociation est centralisée (Allemagne, Pays-Bas, Suède), la loi fixe un cadre institutionnel pour la consultation des partenaires sociaux. En France ou au Portugal, la négociation se déroule à un niveau moins centralisé mais les évolutions du salaire minimum influent

sur la fixation des minima de branche. Ainsi, Fougère, Gautier et Roux (2016) estiment l'élasticité des minima de branche à la hausse du SMIC comprise entre 0,15 % et 0,4 %, de moins en moins forte à mesure que les salaires sont élevés.

Une tendance européenne à la décentralisation des négociations

S'il n'y a pas de modèle unique, une tendance commune à la décentralisation de la négociation est apparue lors de la crise avec pour objectif une meilleure adaptation du droit conventionnel – issu des conventions collectives – à la situation des entreprises. Notamment, les négociations de branche ont été plus encadrées, tandis que les accords d'entreprise ont été assouplis. Par exemple, en Espagne, depuis 2012, les conventions collectives d'entreprise ont désormais la priorité sur les conventions de niveau supérieur pour tous les sujets relevant de l'article 84.2 du statut des travailleurs (salaire de base et compléments, compensation des heures supplémentaires, horaires de travail, classification professionnelle, adaptation du contrat de travail et mesures de conciliation familiale).

ENCADRÉ 1

La littérature économique ne conclut pas à un mode optimal de négociation salariale

La littérature théorique montre que les négociations salariales au niveau de la branche entraînent un taux de chômage plus élevé comparativement aux systèmes où les négociations sont menées sur une base nationale ou, au contraire, à un niveau décentralisé (Calmfors et Driffill, 1988 ; Cahuc et Zylberberg, 1991). Le mécanisme est le suivant : les conventions collectives de branche entraînent des salaires relativement élevés car les syndicats ont un pouvoir de négociation plus important qu'au niveau de l'entreprise. En outre, les acteurs n'internalisent pas l'ensemble des conséquences macroéconomiques de leurs actions, comme ils le feraient dans le cadre de négociations centralisées. Dans une revue de littérature, Aidt et Tzannatos (2002) rappellent toutefois que les validations empiriques de l'impact macroéconomique du type de négociations collectives restent fragiles. Selon ces auteurs, les études disponibles ont plutôt tendance à infirmer la thèse de Calmfors et Driffill : la coordination des négociations au niveau des branches favoriserait la flexibilité du marché du travail et limiterait la dispersion des salaires. Récemment, Jimeno et Thomas (2013) ont néanmoins montré que les pays dont les négociations se font au niveau de la branche ont un chômage plus important que ceux dont la négociation est faite au sein de l'entreprise. En revanche, l'existence de clauses d'« opt-out » – c'est-à-dire permettant de se soustraire à un accord contraignant – pour les entreprises moins productives ou en crise, entraînerait des effets positifs sur l'emploi.

¹ Voir le degré de centralisation indiqué dans la base de données de l'université d'Amsterdam « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014 » issue des travaux de Kenworthy (2001a et 2001b).



La décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise se double d'un mouvement de renforcement de la flexibilité interne, notamment pour prévenir des difficultés économiques : possibilité de flexibilité horaire ou de modification unilatérale des contrats en cas de situation difficile pour l'entreprise, dans le respect des standards minimaux fixés par les conventions collectives. Par exemple, en Italie, le décret législatif sur la révision du régime des fonctions des travailleurs, adopté le 20 février 2015 dans le cadre du *Jobs act*, offre la possibilité à l'employeur de revoir la fiche de poste de ses employés en cas de « modification de l'organisation » de l'entreprise, à condition de conserver un niveau de salaire identique. L'introduction des accords de maintien de l'emploi en France en 2013 permet également aux entreprises de signer un accord avec les représentants des salariés pour aménager temporairement le temps de travail, l'organisation et la répartition du travail des salariés ou leur rémunération en cas de difficultés économiques.

Une baisse en parallèle du poids des syndicats dans la négociation

Ce mouvement s'accompagne d'une baisse du taux de syndicalisation dans tous les pays européens (revenu de 27 % en 2000 à 23 % en 2013 ²). Les syndicats ne sont d'ailleurs plus les seuls acteurs de la négociation salariale et d'autres acteurs sont susceptibles d'intervenir dans la

négociation au niveau de l'entreprise. En Italie, depuis l'accord interprofessionnel de 2011, la négociation n'est plus le monopole des organisations syndicales. Les comités d'entreprise sont autorisés à négocier, comme c'est le cas en Allemagne où les accords impliquant le *Betriebsrat* (comité d'entreprise) se sont multipliés. Cette possibilité a été ouverte en France en 2017 : le conseil d'entreprise (CE) absorbant les délégués syndicaux dispose d'un pouvoir de négociation, ainsi que le comité social et économique (CSE) en l'absence de présence syndicale. Barthélémy et Cette (2018) soulignent toutefois le fait que les CE et les CSE sont présidés par le chef d'entreprise, ce qui aboutit à une situation où l'employeur négocie avec lui-même.

Une plus grande modération salariale depuis 2008

Autre élément de convergence en Europe, depuis 2008, les outils de régulation salariale ont fréquemment fait l'objet de réformes ou de nouvelles pratiques avec comme objectif d'obtenir une plus grande modération salariale. Les minima salariaux ont été peu dynamiques (abaissés en Irlande, gelés quatre ans au Portugal) et le coin socio-fiscal ³ a été réduit (en Suède, en Italie, en Espagne ou encore en France). La période 2009-2017 s'est traduite par un ralentissement significatif de la croissance des salaires en zone euro revenue à 1,55 %, contre 2,46 % entre 2001 et 2008 selon Eurostat pour la rémunération par employé.

ENCADRÉ 2

La réforme du dialogue social en France par les ordonnances Pénicaud (2017)

La loi Travail du 8 août 2016 (« loi El Khomri ») a confirmé la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans les domaines liés au temps de travail : le taux de majoration des heures supplémentaires, la mise en place des astreintes, le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, la rémunération des temps de restauration et de pause.

.../...

² Dans l'Europe des 15, calcul des auteurs effectué à partir de la base *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*, pondération par le nombre de salariés.

³ Différence entre le coût total pour l'employeur et ce que perçoit l'employé après déduction des cotisations sociales et taxes.



Avec les ordonnances Pénicaud, les branches conservent leurs prérogatives sur onze sujets principaux ¹, dont les salaires minimaux hiérarchiques et les durées du travail. Les branches gardent la possibilité de verrouiller le dialogue social à leur niveau en introduisant des clauses sur d'autres sujets ² dans leurs accords. La primauté des accords d'entreprise demeure sur les sujets restants. Les accords concernant l'emploi ont été unifiés et porteront sur l'aménagement de la durée de travail et ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération et les conditions de mobilité professionnelle.

Les primes et les heures travaillées peuvent désormais être négociés au niveau de l'entreprise alors qu'ils relevaient jusque-là des branches professionnelles, ce qui devrait permettre une meilleure adaptation des entreprises à la conjoncture. À noter également que les seuils à partir desquels les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical font également partie des sujets de négociation sur lesquels les accords d'entreprise peuvent primer sur l'accord de branche si cette dernière ne le verrouille pas.

L'extension des accords de branche est sensiblement modifiée afin de protéger les PME et préserver la concurrence. En plus de l'effet du regroupement des branches, trois modifications de la loi ont été introduites dans les ordonnances.

- Un accord ne pourra plus être étendu s'il ne comporte pas des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou la justification de l'absence de ces stipulations.
- Une extension pourra être refusée en cas d'atteinte à la libre concurrence dans la branche. L'objectif est de protéger les petites entreprises d'un accord dominé par des grandes entreprises qui pourrait être trop contraignant pour elles.
- L'ordonnance introduit également un droit pour les syndicats d'employeurs et d'employés ainsi que pour le ministre de saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'un accord collectif. Cette demande viendrait donc en complément de l'avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) composée des partenaires sociaux.

Si les extensions deviennent moins systématiques en raison de ces trois modifications, les accords d'entreprise devraient prendre de l'importance par rapport aux accords de branche pour de nombreuses entreprises non adhérentes au syndicat professionnel de branche.

Au niveau de l'entreprise, la réforme souhaite renforcer le dialogue social, mais réduit potentiellement la présence syndicale en laissant aux entreprises la liberté de fixer les seuils sociaux si la branche le permet et en donnant aux entreprises de moins de cinquante salariés la possibilité de négocier avec un employé non élu et non mandaté par un syndicat et d'organiser un référendum pour celles de moins de vingt salariés.

1 Salaires minimaux hiérarchiques ; classifications ; mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; mutualisation des fonds de la formation professionnelle ; garanties collectives complémentaires ; durée du travail, répartition et aménagement des horaires ; mesures relatives aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaires ; contrat de chantier ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; conditions et durées de renouvellement des périodes d'essai ; modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies.

2 Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, les primes pour travaux dangereux et insalubres.



2 Rythme de la négociation en Europe et accords récents

Des rythmes de négociation très différents en Europe

Le rythme de la négociation salariale n'est généralement pas dicté par la réglementation, sauf en France, où la loi impose des négociations annuelles, en Belgique, tous les deux ans et en Suède, tous les trois ans. L'enquête WDN (du réseau de la BCE, *Wage Dynamics Network*) menée auprès d'un grand nombre d'entreprises européennes, permet de comparer les systèmes de fixation des salaires dans les différents pays (voir Jadeau *et al.* 2015 pour une description de l'enquête). En particulier, la fréquence des modifications des conventions collectives ayant trait aux salaires, que ce soit au niveau de l'entreprise ou à un niveau supérieur

est majoritairement d'un an en France (conformément à la législation), au Portugal et au Royaume-Uni, où les conventions sont très décentralisées ; elle est majoritairement d'un à deux ans en Allemagne et aux Pays-Bas, de deux ans en Belgique, entre deux et trois ans en Espagne et enfin de trois ans en Italie (cf. tableau 1).

Au niveau de l'entreprise, la fréquence de modification du salaire de base est majoritairement de plus d'une fois par an. Les entreprises ne font donc pas que s'adapter à la nouvelle négociation collective. Elles font également évoluer les salaires individuellement et/ou en dehors du cadre de l'accord collectif. Près de 70 % des entreprises modifient les salaires de base plus d'une fois par an au Royaume-Uni et en France, tandis qu'un tiers des entreprises italiennes ne les modifient que tous les deux ans (cf. tableau 2).

T1 Fréquence de modification des conventions collectives salariales qui s'appliquent à l'entreprise

(en %)

	Jamais/ ne s'applique pas	Plus d'une fois par an	Une fois par an	Entre un et deux ans	Tous les deux ans	Moins fréquemment
Allemagne	35	0	14	29	15	7
Belgique	33	4	17	6	31	9
Espagne	12	0	14	16	36	22
France	12	6	36	19	10	18
Italie	26	2	2	3	9	57
Pays-Bas	27	1	13	27	22	11
Portugal	0	0	28	16	10	47
Royaume-Uni	4	0	72	17	1	7

Source : Enquête WDN (*Wage Dynamics Network*) de l'Eurosystème, 2013, entreprises pondérées par l'emploi pour être représentatives de l'économie de leur pays.

T2 Fréquence de modification des salaires de base dans l'entreprise

(en %)

	Jamais/ ne s'applique pas	Plus d'une fois par an	Une fois par an	Entre un et deux ans	Tous les deux ans	Moins fréquemment
Allemagne	3	39	31	12	12	4
Belgique	20	40	12	4	14	9
Espagne	2	47	7	12	8	23
France	9	65	11	5	7	3
Italie	3	25	9	17	33	13
Pays-Bas	8	51	19	8	4	10
Portugal	1	27	16	0	22	35
Royaume-Uni	1	71	9	4	12	3

Source : Enquête WDN (*Wage Dynamics Network*) de l'Eurosystème, 2013, entreprises pondérées par l'emploi pour être représentatives de l'économie de leur pays.



Des accords collectifs récents portant sur des hausses de salaire

Concernant les accords collectifs récents, on observe une accélération de la hausse des salaires négociés en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Dans le Sud de l'Europe, les négociations restent difficiles dans un contexte de marché du travail dégradé. En Belgique, pour la période 2017-2018, la norme salariale⁴ impose que les coûts salariaux moyens des entreprises n'augmentent pas au-delà de 1,1 %. En Espagne, suite au non renouvellement de l'accord national sur les salaires fin 2016, le gouvernement a pris les devants en décidant une hausse de 8,8 % du salaire des fonctionnaires sur trois ans, conditionnée à la poursuite de l'embellie économique du pays. Aux Pays-Bas, les accords 2016 ont abouti à des hausses de salaires proches de 2 % et elles pourraient être de 2,3 % en 2017. En Allemagne, en février 2018, un accord salarial a été conclu dans la branche métallurgique prévoyant une revalorisation salariale de 4,3 % en avril 2018, à laquelle s'ajoutent diverses primes et un complément pour 2019. Au total, l'augmentation salariale négociée dans cette branche clef de l'économie allemande est légèrement supérieure à 3 % par an. En outre, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont signé en 2017 un accord de trois ans prévoyant des hausses de salaires entre 2,5 % et 4 %. Dans la fonction publique, trois hausses de salaires ont été négociées en avril 2018, de 3,2 % à compter du 1^{er} mars 2018 de manière rétroactive, de 3,1 % à partir du 1^{er} avril 2019 et de 1,1 % en 2020. D'après les prévisions de la Bundesbank, la hausse des salaires devait s'élever à 2,5 % en 2017 en Allemagne.

Gautier (2017) rappelle que, depuis 2008, en France, les salaires minimaux de branche ont progressivement ralenti en termes nominaux. Dans un contexte d'inflation proche de zéro, ils se sont accrus à un rythme inférieur à 1 % par an depuis 2014. L'année 2018 pourrait

marquer un retour à une hausse des salaires négociés supérieure à 1 %, du fait de la reprise très modérée de l'inflation. Dans les services, l'accord de la branche « services de l'automobile » prévoit une hausse moyenne de 1,3 % en 2018 ; pour la branche « entreprises de propreté », l'accord établit une hausse de 1 % des minima en 2018. Dans l'industrie, des accords de salaire pour la métallurgie cadres, la plasturgie ou l'industrie pharmaceutique fixent chacun une hausse moyenne de 1,2 % en 2018.

3 Les éléments de référence des négociations

La revalorisation du salaire minimum

L'existence d'un salaire minimum constitue une impulsion forte pour les salaires et leur négociation. Ces dernières années, la tendance est à une hausse importante des salaires minimaux nationaux. Au Portugal, il a augmenté de 5 % le 1^{er} janvier 2017. En Allemagne, la hausse a été de 4 % à cette même date. Au Royaume-Uni, un *National Living Wage* a été instauré en avril 2016 avec l'objectif qu'il atteigne 60 % du salaire médian en 2020. À cette fin, il a connu une hausse de 4 % en avril 2017 puis il devrait être revalorisé chaque année de 5,5 % à 6,2 %. En Espagne, le salaire minimum a augmenté de 8 % en 2017 et de 4 % en 2018. L'examen de la revalorisation des salaires minimaux nationaux est généralement annuel, sauf en Allemagne (deux ans). La revalorisation du SMIC français reste relativement modérée en comparaison des hausses observées dans les pays voisins (1,24 % en 2018). Cependant, le niveau du salaire minimum français par rapport au salaire médian est significativement plus élevé que dans les autres pays (cf. tableau 3). De plus, la règle de revalorisation est automatique et dépend de l'inflation et du niveau de salaire des salariés et ouvriers.

⁴ Niveau de hausse salariale qui ne peut être dépassé sous peine de sanctions, basé sur l'évolution estimée des salaires pour les deux années à venir dans les pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas) et tenant compte de l'inflation prévue, sans référence explicite à l'inflation cible de la Banque centrale européenne.



T3 Récapitulatif de la négociation salariale dans les principaux pays européens

(taux en %)

Pays ^{a)}	Coordination de la négociation salariale	Négociation additionnelle en entreprise	Dérogation – principe de faveur ^{d)}	Institutions de branche	Salaire minimum ^{e)}	Taux de couverture ^{f)}	Taux de syndicalisation
Belgique	centrale – cadrée par la loi	souvent	dérogations sous conditions fixées par la loi	fortes	49% du salaire médian	96	55
Pays-Bas	centrale – syndicats et patronat	grandes entreprises	les parties déterminent les dérogations	fortes	46% du salaire médian	80	18
Italie	centrale - tripartites	grandes entreprises	dérogations sous conditions fixées par la loi	fortes	pas de salaire minimum	80	37
Allemagne	centrale – syndicats et patronat	grandes entreprises	dérogations sous conditions fixées par la loi	fortes	48% du salaire médian	58	18
Espagne	centrale - tripartites	grandes entreprises	abrogation du principe de faveur	fortes	37% du salaire médian	78	17
Suède	branches – syndicats et patronat	souvent	les parties déterminent les dérogations	fortes	pas de salaire minimum	89	67
France	branche et entreprise ^{b)}	grandes entreprises	dérogations sous conditions fixées par la loi	moyennes	62% du salaire médian	98	8
Portugal	branche et entreprise	grandes entreprises	abrogation du principe de faveur	moyennes	57% du salaire médian	67	18
Royaume-Uni	entreprise	- ^{d)}	les parties déterminent les dérogations	faibles	49% du salaire médian	30	26

a) Classés des négociations les plus centralisées vers les moins centralisées.

b) Bien que la principale coordination de la négociation se fasse au niveau des branches et des entreprises, l'impact du gouvernement se fait sentir par l'impulsion qu'il peut donner au SMIC.

c) Au Royaume-Uni, les négociations salariales se font au niveau de l'entreprise.

d) Le principe de faveur est une disposition qui prévoit que l'accord collectif peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.

e) Le niveau du salaire minimum est important puisqu'il influence la part des salaires qui se trouvent dans son « halo » et son mode d'indexation a un impact fort sur la dynamique de l'ensemble des salaires.

f) Pourcentage des employés couverts par un accord salarial.

Sources : Eurofound (Observatoire des relations industrielles en Europe) ; OCDE ; base de données ICTWSS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies) ; Eurostat ; Conseil d'orientation pour l'emploi (« Les réformes du marché du travail en Europe » ; monographies des pays) ; European Trade Union Institute.



L'indexation à l'inflation

D'après López-Villavicencio et Saglio (2017), l'indexation des salaires à l'inflation passée est plus forte dans les pays où la protection de l'emploi et le degré d'intervention de l'État dans les négociations salariales sont importants. Les salaires sont plus fortement indexés en Europe qu'aux États-Unis ou au Japon. Toutefois, cette indexation tend à s'affaiblir avec la baisse de l'inflation observée à la fin de la période étudiée (1985-2014).

Dans les grands pays européens, selon l'enquête WDN, 30 à 45 % des entreprises indexent les salaires sur l'inflation (cf. tableau 4). La quasi-totalité des entreprises belges, en raison de la législation, indexent les salaires sur l'inflation prévue. En outre, en Belgique, le Conseil central économique définit un plafond d'augmentation. Dans les autres pays, bien qu'il n'y ait pas de référence explicite à une indexation des salaires sur l'inflation, l'évolution des prix prévue constitue un indicateur utilisé lors des négociations. L'indice d'inflation pris en compte est alors calculé au plan national, le plus souvent par les instituts nationaux de statistiques, par exemple l'indice d'inflation prévu pour trois ans en Italie et calculé

chaque année par l'institut de statistiques national. Toutefois, la baisse de l'inflation intervenue dans les dernières années a rendu moins systématique le recours à l'inflation prévue en Italie et en Espagne : ainsi, la métallurgie espagnole a tenu compte de l'inflation passée pour modérer les salaires.

La prise en compte de la productivité

La productivité n'est pas un indicateur explicitement retenu lors des négociations salariales. Toutefois, elle est prise en compte *de facto*. Aux Pays-Bas et en Allemagne, son évolution est intégrée dans le cadre des discussions aux niveaux national et régional entre syndicats et représentants des entreprises. Un décrochage des salaires par rapport à la productivité est parfois observé dans le cas où l'environnement économique, en particulier la situation du marché de l'emploi, joue un rôle important dans les négociations, par exemple au Royaume-Uni où les salaires ont augmenté moins vite que la productivité entre 2010 et 2013 du fait de la détérioration du marché de l'emploi. La progression des salaires est restée modérée depuis 2013 en raison de la faible hausse du coût de la vie.

T4 Conventions collectives et indexation dans la fixation des salaires

(en %)

	Application d'une convention collective	Il existe une convention d'entreprise	Il existe une convention d'un niveau plus élevé	Opt-out ^{a)} au niveau de l'entreprise	Opt-out ^{a)} par rapport aux accords supérieurs	Indexation des salaires sur l'inflation
Allemagne	48	16	47	10	12	42
Belgique	58	31	63	2	4	99
Espagne	96	28	79	2	7	45
France	87	29	83	3	6	41
Italie	88	60	89	0	1	29
Pays-Bas	80	52	55	3	6	.
Portugal	66	13	62	0	3	24
Royaume-Uni	19	17	7	1	1	32

a) *Opt-out* signifie qu'il est possible pour une entreprise de déroger à un accord collectif. Par exemple un *opt-out* par rapport aux accords d'entreprise signifie déroger occasionnellement à un accord collectif signé au sein de l'entreprise.

Source : Enquête WDN (Wage Dynamics Network) de l'Eurosystème, 2013, entreprises pondérées par l'emploi pour être représentatives de l'économie de leur pays.



Bibliographie

Aidt (T.) et Tzannatos (Z.) (2002)

« Unions and collective bargaining – economic effects in a global environment », *Directions in Development*, n° 24730, Banque mondiale.

Barthélémy (J.) et Cette (G.) (2018)

« Contrat de travail et accord collectif : une bien heureuse nouvelle articulation », *Droit Social*, n° 1, Dalloz, p. 70-72, janvier.

Cahuc (P.) et Zylberberg (A.) (1991)

« Niveaux de négociations salariales et performances macroéconomiques », *Annals of Economics and Statistics*, n° 23, p. 1-12.

Calmfors (L.) et Driffill (J.) (1988)

« Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance », *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, p. 13-61, avril.

Gautier (E.), Fougère (D.) et Roux (S.) (2016)

« The impact of the national minimum wage on industry-level wage bargaining in France », *Documents de travail*, n° 587, Banque de France, mars.

Gautier (E.) (2018)

« Quelle évolution des salaires négociés en France ? », *Bloc-notes Éco*, Banque de France, février.

Jadeau (C.), Jousset (E.), Roux (S.) et Verdugo (G.) (2015)

« The behaviour of French firms during the crisis : evidence from the Wage Dynamics Network survey », *Documents de travail*, n° 574, Banque de France, octobre.

Jimeno (J. F.) et Thomas (C.) (2013)

« Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment », *European Economic Review*, vol. 59, Elsevier, p. 63-79, avril.

Kenworthy (L.) (2001a)

« Wage-setting institutions : a survey and assessment », *World Politics*, n° 54, Cambridge University Press, p. 57-98, octobre.

Kenworthy (L.) (2001b)

« Wage-setting coordination scores », *mimeo*, département de Sociologie, Emory University Atlanta.

López-Villavicencio (A.) et Saglio (S.) (2017)

« The wage inflation-unemployment curve at the macroeconomic level », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 79, n° 1, p. 55-78.

Éditeur

Banque de France

Secrétaire de rédaction

Caroline Corcy

Directeur de la publication

Gilles Vaysses

Réalisation

Studio Création

Rédaction en chef

Corinne Dauchy

Direction de la Communication

ISSN 1952-4382

Pour vous abonner aux publications de la Banque de France

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

Rubrique « Abonnement »

