

Gerhard Bosch

Le salaire minimum allemand dans le contexte européen

Jeco 2020 "Quel salaire minimum au XXIème siècle ?"

18. Novembre 2020

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Le système autonome des conventions collectives (CC) en Allemagne

- Jusqu'au début des années 2000, employeurs, syndicats et État s'accordaient sur le fait qu'il appartenait aux partenaires sociaux et non à l'État de négocier les salaires
- Ce consensus reposait sur les conditions suivantes :
 - Une couverture conventionnelle élevée – jusqu'au début des années 1990, elle s'élevait à environ 85%
 - Des rémunérations minimales acceptables dans toutes les branches
- L'extension des CC ne joue qu'un rôle secondaire (jusqu'en 2000 par exemple dans le commerce de détail et des coiffeurs)
- Les branches où les syndicats étaient plus faibles s'alignaient sur les accords conclus par les pilotes dans l'industrie manufacturière et dans le service public
- L'obligation générale des CC était quasiment assurée par une adhésion forte des entreprises aux organisations patronales.
- Contrairement à la France, l'État n'intervenait pas par le biais des standards de protection (*salaire minimum et extension des CC*), mais par le biais des standards de participation (*droits de participation pour le comité d'entreprise et dans les conseils de surveillance*) – ce qui était également une aide à l'organisation syndicale

L'érosion du système des CC autonome depuis 1995

- Depuis 1995, la couverture conventionnelle diminue continuellement, jusqu'à 56% dans l'Allemagne de l'Ouest et 45% dans l'Allemagne de l'Est (2018)
- Un nombre croissant d'entreprises quitte les organisations patronales ou (lors de la création d'une entreprise) n'y adhère tout simplement pas
- **Causes:**
 - Les expériences de l'Allemagne de l'Est: Il était possible de quitter les organisations patronales sans des fortes sanctions (*par exemple des grèves, réregulation par l'état*)
 - Dérégulation des marchés de produit par les directives européennes (*ouverture de services anciennement publics aux acteurs privés*)
 - Nombre croissant de travailleurs détachés venant d'autres états européens
 - Changement de stratégie des organisations patronales: Opposition totale contre l'extension de CC
 - Dérégulation du marché du travail (*les lois Hartz: facilitation des emplois précaires, pression sur les chômeurs à accepter des travaux peu rémunérés*)

Le salaire minimum allemand (SMA) – « un enfant non prévu »

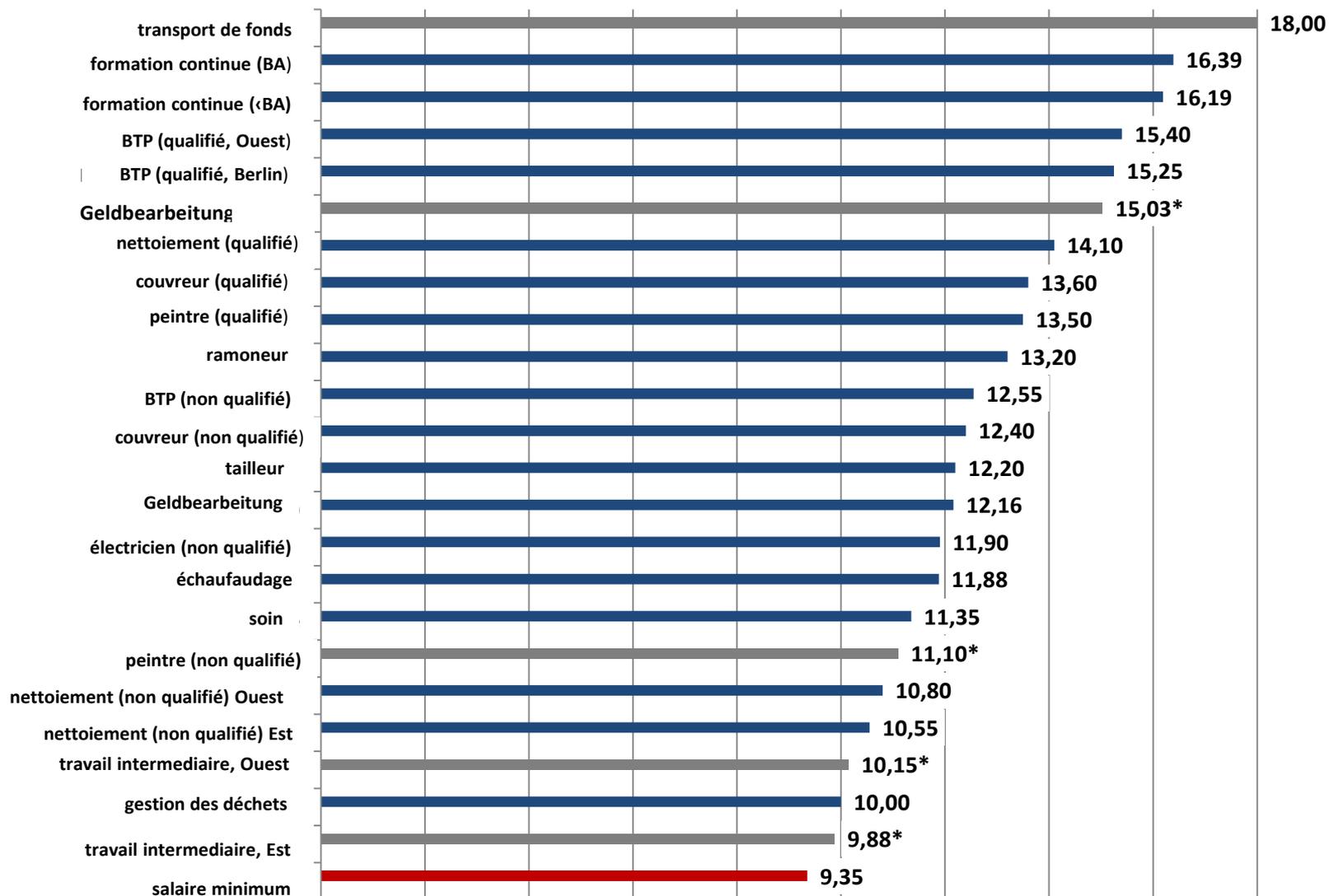
- Augmentation de la part des emplois à bas salaire (*Salaire horaire inférieur à 2/3 du salaire médian*) de 16,5% en 1995 à 23,1% en 2014
- Augmentation des salaires très bas – en 2012 par exemple, 4 millions d'employés travaillaient à un salaire horaire inférieur à 7€ et 2,5 millions d'employés à un salaire horaire inférieur à 6€
- Peu de branches utilisent la proposition du gouvernement faite en 2009 aux partenaires sociaux, qui consiste à convenir des salaires minimum de branche, que l'état déclare obligatoire et qu'il contrôle - fortes résistances des employeurs dans les grandes branches à salaire bas (*par exemple dans le commerce de détail ou dans la gastronomie*)
- **Il était évident : Le système autonome des CC ne fonctionne plus**
- L'introduction d'un salaire minimum était devenu inévitable
- Les pourparlers d'un SMA, eux aussi, disent : Comparé à une couverture conventionnelle élevée, le SMA n'est que « la deuxième meilleure solution »

Le SMA – « propriété des partenaires sociaux »

Les grandes lignes du SMA:

- **Domaine d'application presque universel avec peu d'exceptions**
- **Le montant initial de 8,50 € un compromis : bas pour l'Ouest et élevé pour l'Est avec ses frontières avec la Pologne et la République Tchèque**
- **Commission de SMA: 3 syndicalistes, 3 représentants patronaux, 2 scientifiques (sans droit de vote)**
- **Bureau de la commission de SMA : préparation d'auditions, octroi de contrats de recherche, préparation de rapports biennaux**
- **Propositions liées à des augmentations tous les deux ans**
- **Les augmentations doivent être calées sur les augmentations des salaires conventionnels pour les deux ans derniers (Destatis calcule l'index)**
- **Règlement intérieur: dérogation de l'index uniquement avec une majorité de deux tiers**
- **L'état ne peut qu'appliquer ou refuser la proposition, mais pas la modifier**
- **Problèmes: Revalorisation très inflexible et rétrospectivement**
- **SMA actuel: 9,35€, augmentations déjà arrêtées: 1.1.2021 : 9,50€, 1.7.2021 : 9,80€; 1.1. 2022 : 9.82€; 1.7.2022 : 10,45 €**

Salaires minimum selon les branches, mai 2020

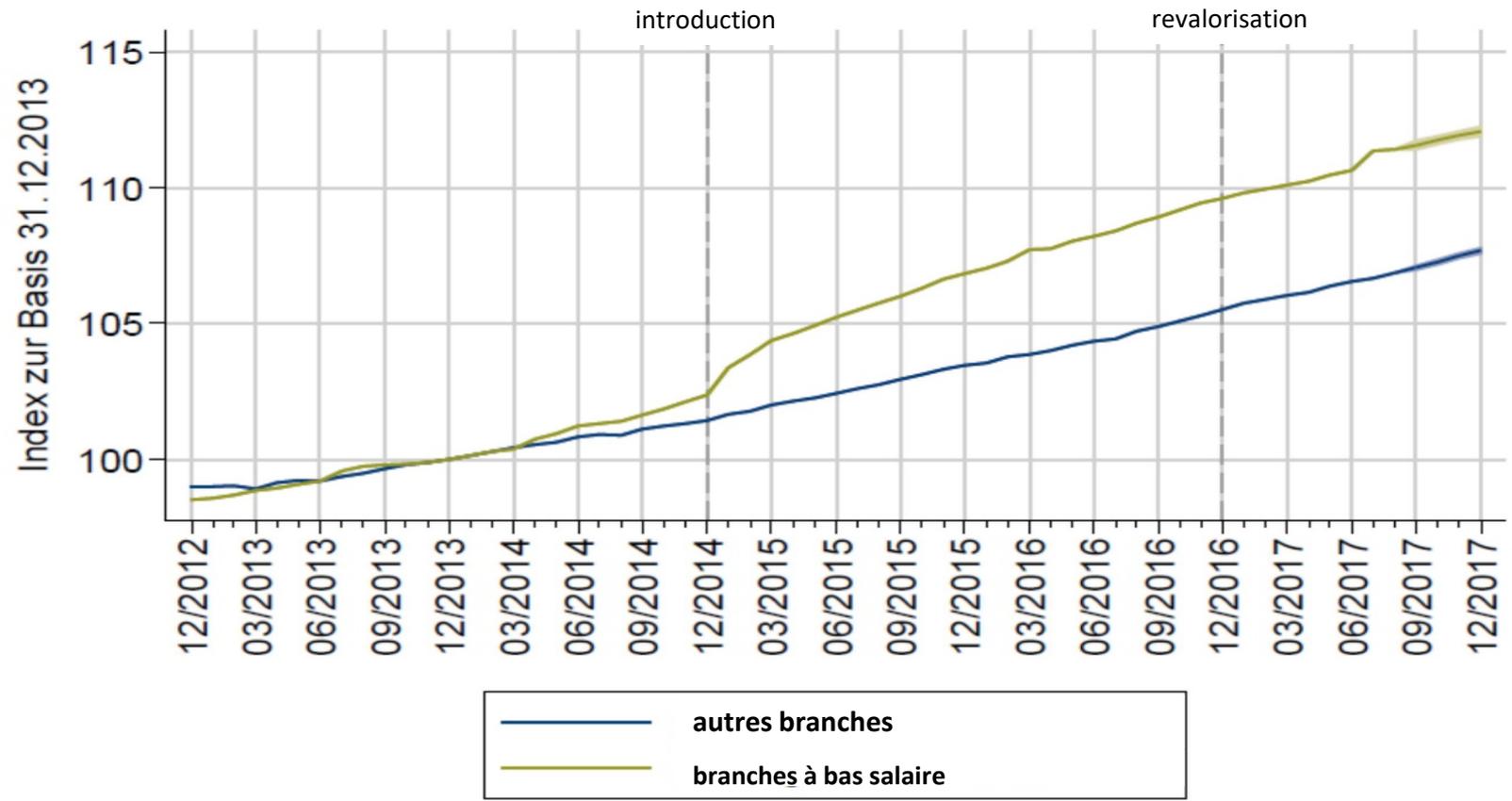


Effets du salaire minimum

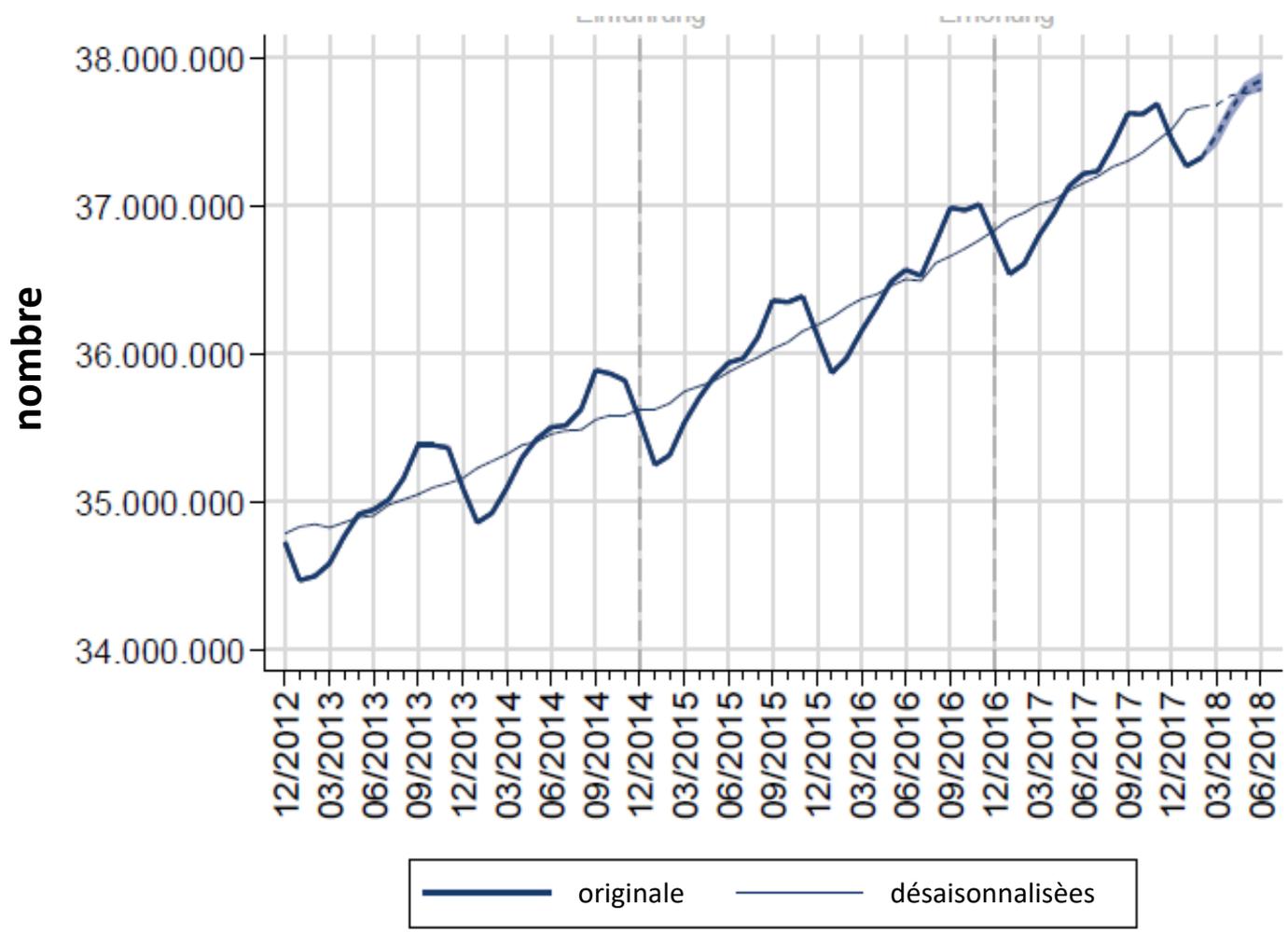
- Des économistes allemands pronostiquait des pertes importantes d'emploi entre 4 millions et 200 000
- En mars 2008, publication des grands annonces des directeurs des 6 grands instituts économiques dans les journaux les plus importantes:
„Dans tous les cas – le salaire minimum entraîne des pertes d'emploi considérables. Ces pertes d'emploi sont considérables dans l'ouest de notre pays. Dans l'est ils vont avoir une ampleur dramatique. »
- Les nouvelles recherches sur le salaire minimum au Royaume Uni et aux États-Unis, qui ne trouvait pas d'effets négatifs, n'ont pas été prises en compte.
- Entre temps, plusieurs évaluations micro-économiques par la méthode des doubles différences ont été effectuées
- Résultat: des augmentations de salaire élevées pour les employées à bas salaire, des effets faibles sur l'emploi dans sa totalité, d'effets sur le temps de travail, des effets négatifs plus forts sur les « mini-jobs » (*temps partiel marginal jusqu'au 450€ par mois*)
- Pas de rupture mesurable de la tendance positive du développement de l'emploi – effet macro-économique probablement positif

Développement de l'emploi dans les branches à bas salaire et dans les autres branches, 2012 – 2017

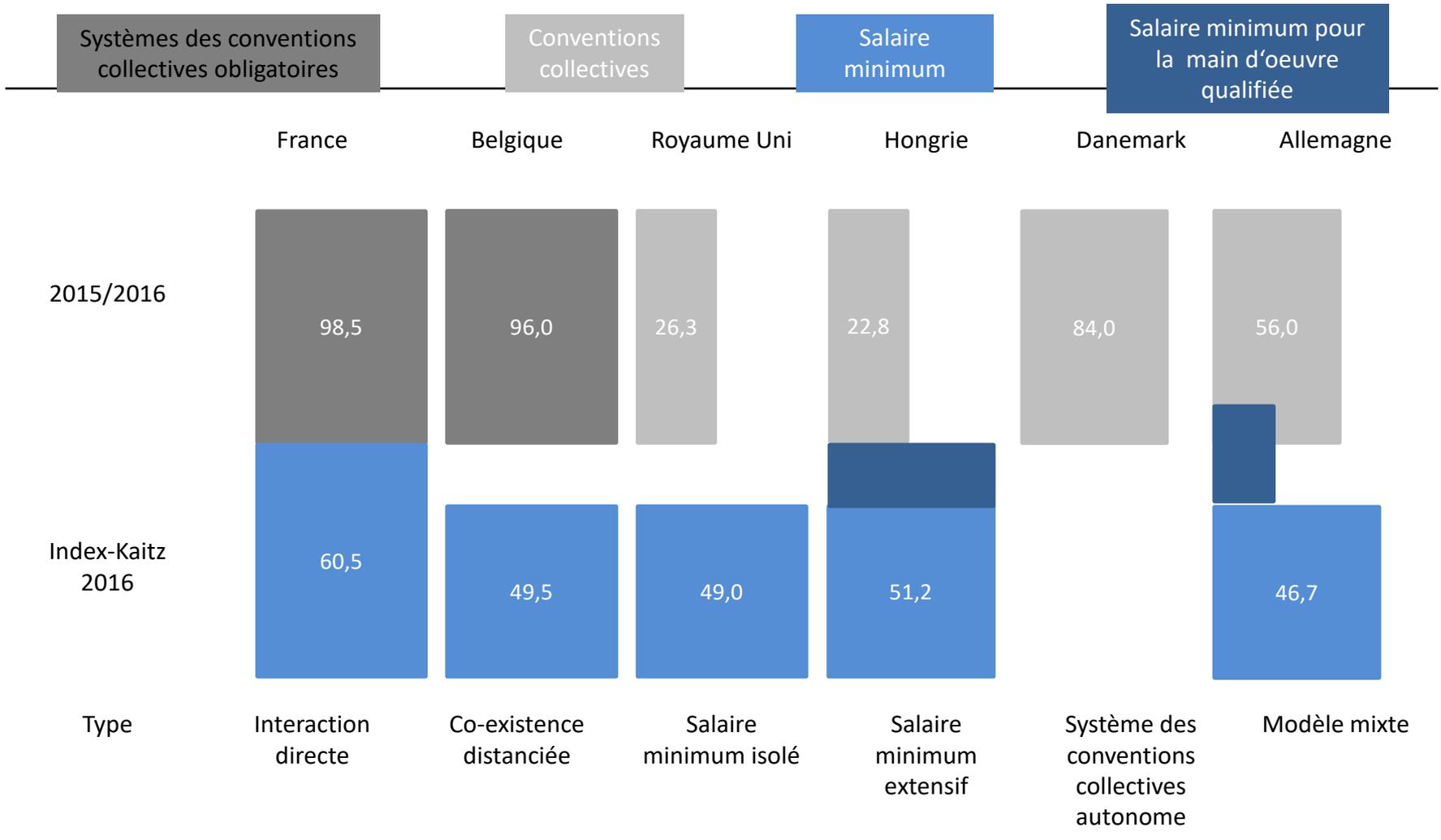
cour désaisonnalisé



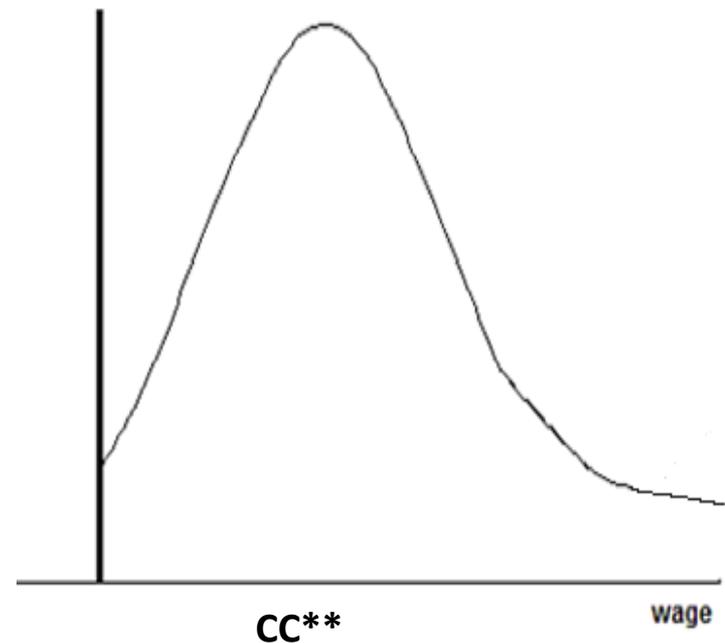
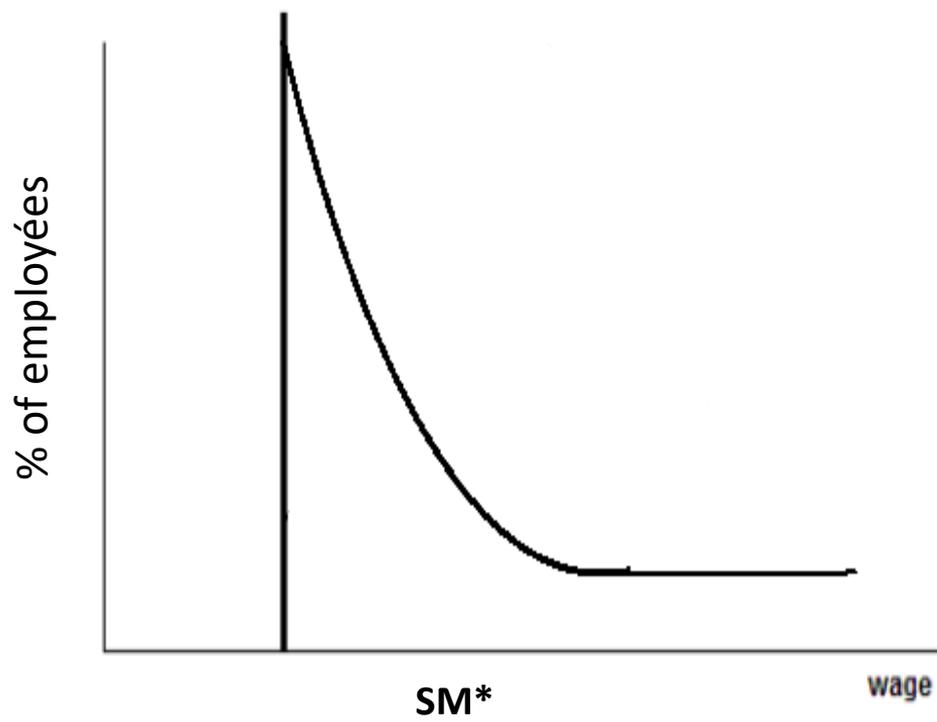
Nombre d'employés total, 12/2012 – 06/2018



Interaction entre salaires minimum et salaires conventionnels – différent au sein de l'Union Européenne



Distribution idéal-typique du salaire dans a) des économies de marché dérégulées avec une faible couverture conventionnelle et b) des économies de marché coordonnées avec une couverture conventionnelle élevée



Regulated SER

*SM = Salaire Minimum **CC = Convention Collectives

L'avenir du SMA

1. Scenario de dualisation: Une couverture conventionnelle qui continue à baisser, le SMA devient le salaire le plus répandu, l'ancien modèle allemand traditionnel survit dans des domaines dans peu de branches avec des syndicats forts, la classe moyenne diminue, l'attrait pour l'apprentissage diminue
2. Scénario de re-régulation: fortes pressions politiques pour augmenter la couverture conventionnelle, comme c'est le cas actuellement dans le domaine du soin infirmier, facilitation de l'extension des CC, rattachement des passations des marchés publics à l'adhésion à une CC, renforcement de la classe moyenne, des CC innovantes concernent le temps de travail et la qualification

Le rôle de SMA très différent dans les deux scenarios: 1. Le SMA est le »going rate « – comme au Royaume Uni, plus des responsabilités pour l'état, 2. Le SMA est un stabilisateur et un « tremplin » pour le négociations collective – comme en Belgique, plus de l'autorégulation par des CC