

Le débat sur le rapport capital – travail : la nécessaire prise en compte du risque

Des querelles de chiffres sur la répartition du rapport capital-travail...

Le débat est vif entre économistes, mais également dans le débat public, sur l'évolution de la distribution des revenus entre capital et travail. D'un côté, un certain nombre d'acteurs mettent en avant la baisse tendancielle de la part consacrée à la rémunération des salaires dans la valeur ajoutée, explicable par la pression engendrée par la mondialisation, la concurrence accrue et la déréglementation des marchés du travail, en parallèle de la financiarisation de l'économie ayant donné un pouvoir considérablement plus élevé aux actionnaires. Ce constat est remis en cause par des économistes qui affirment que le rapport capital-travail est d'une remarquable stabilité (Clerc 2007¹) dès lors qu'on prend en compte la hausse de la proportion de salariés, l'amortissement et les cotisations sociales. La rémunération du travail oscillerait autour des 2/3 de la valeur ajoutée. Pionnier (2009), dans un document de travail de l'INSEE², note que « *la part de la rémunération des salariés est relativement stable depuis le début des années 1990 à un niveau un peu inférieur à ce qui prévalait avant 1974. (...) Lorsque la valeur ajoutée est mesurée au coût des facteurs, mode de valorisation qui apparaît comme le plus pertinent pour étudier le partage de la valeur ajoutée, l'écart constaté entre les deux périodes est relativement faible*³. »

Ces querelles de statistiques sont tout sauf anodines car les implications politiques d'un tel constat sont lourdes. Les questions du financement des systèmes de retraites, de négociations sectorielles ou intersectorielles sur les salaires, et plus largement de l'évolution du système fiscal de redistribution peuvent s'envisager sous des angles nouveaux s'il s'avère que la rémunération du travail a baissé en-deçà d'un seuil jugé collectivement acceptable. Mais ce débat sur les chiffres, centré sur la seule rémunération du travail, ne doit pas faire oublier d'autres problèmes de répartition. Qu'il y ait eu une relative stabilité ou une légère baisse de la rémunération des salariés ne peut masquer une perception collective d'augmentation des inégalités. Ce sentiment n'est pas sans fondement, bien au contraire. Il peut s'expliquer par une évolution des inégalités *entre* salariés mais également par une évolution des inégalités non-pécuniaires (conditions de travail etc.). Notre point de vue est que l'évolution de l'exposition relative au risque des travailleurs et des détenteurs de capital constitue un bouleversement récent de la structure sociale et économique, largement sous-estimé dans le débat public et dans les propositions qui en découlent.

1 Clerc D. (2007), « Quelle tendance pour les salaires dans la valeur ajoutée? », Denis Clerc, *UFAL Flash* n°44, 20 mars 2008 in [L'Economie politique - n°41 - Février 2009](#)

2 Pionnier, JM. (2009), « Le partage de la valeur ajoutée en France 1949-2007 », *Economie et Statistique*, 422, 3-30

3 Ce constat est également partagé par Cette et Sylvain (2009), « Partage de la valeur ajoutée, une perspective assez faible en France », *Notes de la Fondation Terra Nova* et par Cotis (2009), « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France », *Rapport au Président de la République*, mars.

... qui masquent une augmentation des inégalités *entre* salariés

Ce sentiment d'une hausse des inégalités peut tout d'abord s'expliquer par une évolution de la répartition de revenus *entre* salariés. Ce fait est aujourd'hui relativement bien documenté. Piketty (2001)⁴ et Landais (2008)⁵ notent que « à la différence de la stagnation du revenu moyen et du revenu médian, les revenus les plus élevés ont connu une importante augmentation entre 1998 et 2006 ». Comme le note Cette et Sylvain (2009), « la stabilité globale de la part du travail dans la valeur ajoutée s'est accompagnée, depuis la seconde moitié des années 1990, d'une baisse de la part de la rémunération de la très grande majorité des salariés, pour faire simple des 80 % des salariés dont le salaire est supérieur au premier décile et inférieur au neuvième décile. ». Cette évolution nouvelle des inégalités explicable essentiellement par la forte augmentation des très hauts salaires pose un certain nombre de questions et amène logiquement à des propositions politiques axées sur la fiscalité et la gouvernance des entreprises. Terra Nova (2009)⁶ préconise ainsi cinq propositions: (1) renforcer le Revenu de Solidarité Active (RSA), (2) lutter contre le temps partiel subi, (3) utiliser l'arme fiscale pour contenir les rémunérations les plus élevées; (4) renforcer l'obligation de transparence sur la rémunération des dirigeants, (5) réformer les règles des bonus et des stocks-options.

... et indissociables d'une réalité européenne moins favorable aux salariés

Si la part de la rémunération des salariés français a légèrement baissé ou a stagné, celles des salariés européens a subi une baisse beaucoup plus significative. Il s'agit là d'une évolution lourde, observable dans la plupart des pays développés. Clerc (2007) note ainsi que la baisse de la rémunération du travail a été supérieure à 3 points sur la période 1987-2006 dans un grand nombre de pays (Belgique, Pays-Bas, Danemark, Finlande). En Allemagne, la baisse observée est encore plus forte. Elle aurait été de 8 points entre 1993 et 2006. Hormis pour les pays du Sud de l'Europe, la baisse semble donc générale. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène. Un premier effet pourrait provenir de la conjoncture et de la persistance du chômage. La persistance d'un niveau de chômage élevé affaiblit le pouvoir de négociation des salariés, ce qui pèsera sur l'évolution des salaires. Pour Malinvaud (1998)⁷, il s'agit de l'explication la plus plausible à la baisse de la rémunération du travail dans les années 1980 et 1990. L'influence de la mondialisation et des stratégies mises en œuvre par les pays pour y faire face semblent également jouer un rôle fondamental. D'une part, l'ouverture internationale peut favoriser la baisse de la rémunération des moins qualifiés dans des pays spécialisés dans la production de biens intensifs en capital ou en travail qualifié. D'autre part, Harrison (2002)⁸ suppose que l'ouverture internationale peut réduire le pouvoir de négociation des travailleurs du fait d'une plus grande mobilité du capital par rapport au travail. Parce que les entreprises peuvent aisément délocaliser une partie de la production, la pression sur les salaires est plus forte du fait d'une plus faible mobilité des travailleurs. La baisse plus ou moins importante observée en Europe peut par ailleurs s'expliquer par des politiques différentes. Il faut à cet égard noter que le modèle de croissance de l'Allemagne, fondée sur une compression des coûts salariaux afin de maintenir les exportations à un niveau élevé ne peut être généralisable à l'ensemble de l'Union Européenne (*voir à ce sujet la note d'ecolinks sur les exportations*).

4 Piketty T. : Les Hauts revenus en France au 20e siècle : inégalités et redistribution, 1901-1998, Paris : B. Grasset, 2001, 807 p.

5 Landais, C. (2008), « Top income in France: booming inequalities? », Paris School of Economics

6 Terra Nova (2009), « Partage des fruits de la croissance : propositions », par Philippe Aghion, Gaby Bonnard, François Bourguignon, Gilbert Cette, Thomas Chalumeau, Elie Cohen et Olivier Ferrand

7 Malinvaud E. (1998), " Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique ", *Rapport du Conseil d'analyse économique N°9*

8 Harrison, A.E., 2002. Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence. Berkeley, CA: University of California at Berkeley and NBER, mimeo.

Des mutations sur le marché du travail bouleversant la répartition capital-travail: *la société du risque*

Même si l'on retient l'hypothèse d'une stabilité de la répartition capital-travail en France, cela ne signifie pas pour autant que les situations relatives des travailleurs et des détenteurs de capital soient restés inchangés sur la période. De profonds bouleversements sur le marché du travail ont été à l'œuvre au cours des deux dernières décennies qui peuvent avoir été en mesure d'influer également sur des facteurs non-salariaux. Notre principal argument est que la question de la répartition entre la rémunération du capital et du travail doit s'accompagner d'un questionnement sur des facteurs autres que ceux liés au revenu susceptibles d'influer sur cette répartition. L'exposition aux risques constitue certainement l'une des modifications les plus importantes des dernières décennies. Si la répartition en termes de revenu est restée stable mais que l'exposition au risque s'est accrue pour un groupe, on considérera que sa situation relative s'en trouvera détériorée. Le fait que les salariés soient de plus en plus exposés à divers risques économiques et sociaux nous semble une caractéristique importante à prendre en considération⁹.

La rémunération du capital, par les dividendes notamment, peut s'expliquer théoriquement par la rémunération d'un risque associé à un investissement. Le travailleur est lui exclu de cette prise du risque et protégé par son contrat de travail. Théoriquement et en droit, le seul risque auquel peut faire face le salarié en CDI est la perte de son emploi dans le cadre, réglementé, d'un licenciement économique. Or, dans les faits, le risque face aux aléas économiques est de plus en plus supporté par le salarié sous des formes diverses.

La **précarisation** du marché du travail a permis un transfert de risque des entreprises vers les salariés. Bien que les effets économiques fassent débat, la logique récente a consisté en une flexibilisation du marché du travail et des tentatives multiples d'assouplissement du droit du licenciement. Le recours au CDD et aux contrats d'interim a fortement augmenté¹⁰ et l'insécurité dans l'emploi également¹¹. En 2008, 61% des intentions d'embauche adressées par les employeurs à l'Urssaf étaient des contrats à durée déterminée de moins d'un mois (IRES 2009)¹². Cette incertitude sur l'emploi et l'alternance de plus en plus fréquente entre phases de chômage et phases d'emploi ne sont que partiellement compensées par la prime de précarité imposée lors du recours à de tels contrats. Ce sentiment d'insécurité sur le marché du travail a pu être renforcé par la crainte des **délocalisations**. Si l'impact réel des délocalisations est vraisemblablement limité (voir Fontagné et Toubal 2009)¹³, la crainte que le phénomène suscite dans de nombreux secteurs d'activités, notamment auprès des travailleurs les moins qualifiés ne doit pas être sous-estimée. Selon l'enquête *Conditions de travail 2005* de la DARES et de l'INSEE, 23% des salariés de l'industrie des biens intermédiaires craignent pour leur emploi dans l'année à venir.

Ces risques peuvent varier largement entre secteurs, appelant à des réponses différenciées. Si le recours aux emplois temporaires (interim et CDD) ne s'élève qu'à 6% dans le secteur de la finance et

9 Cette analyse du risque est loin d'être nouvelle. Voir notamment les travaux de Ulrich Beck sur la *Société du risque* publiés en Allemagne en 1986 ou l'analyse de Robert Castel sur l'insécurité sociale (*Métamorphose de la question sociale*, Fayard, 1995)

10 L'utilisation des CDD et de l'interim est ainsi passée de 3% en 1983 à 10% en 2002 (Bunel 2007, « analyser la relation entre CDD et CDI, emboîtement et durée des contrats », *Document de travail du centre d'études de l'emploi*, n°82).

11 L'insécurité dans l'emploi, mesurée par la transition de l'emploi vers le non-emploi pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté est ainsi passée de moins de 4% en 1975 à plus de 10% en 2000 (Behagel 2003, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France? », *Economie et Statistique* 366).

12 IRES (2009), « *La France du Travail, données, analyses, débats* », IRES, les éditions de l'atelier.

13 Fontagné, L. et F. Toubal (2009), « Investissement direct étranger et performance des entreprises », Rapport du Conseil d'Analyse Economique, No. 89.

de l'assurance, il monte à plus de 15% dans la restauration et l'hôtellerie)¹⁴.

Un exemple symptomatique, même s'il ne concerne qu'un nombre limité de salariés, est le recours facilité au chômage partiel. Si le nombre d'heures autorisées de chômage partiel avait fortement baissé entre 1995 et 2005¹⁵, notamment du fait de la capacité de modulation horaire permise par la réduction du temps de travail, le gouvernement actuel a décidé d'y favoriser l'accès dans une directive datant de janvier 2009. Le nombre d'heures autorisées est passée à 800 heures pour l'ensemble des secteurs (1000 pour le textile, l'automobile notamment). Si l'idée peut paraître séduisante (financer le maintien dans l'emploi même en cas de baisse d'activité), les conséquences pour le salarié sont importantes. En effet, les salariés ne sont payés que 60% de leur salaire brut, l'Etat reversant en moyenne 3,50 euros à l'entreprise par heure de travail perdue. Le problème est que la liste des raisons permettant de justifier un chômage partiel est longue. Si l'on comprend bien en quoi de tels dispositifs peuvent être justifiés en cas de « sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel » ou de « difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie », le chômage partiel peut également être utilisé en cas de « transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise » et en « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». Ce dispositif revient à transférer le risque de l'entreprise vers l'Etat, qui doit financer le salaire, et vers le salarié, qui voit son salaire brut baisser.

En parallèle, la rémunération élevée des chefs de grandes entreprises se justifie théoriquement par une rémunération du risque lié aux performances réelles du groupe. Il faut noter une évolution dans la justification de telles rémunérations. Selon Gabaix et Landier (2008)¹⁶, la rémunération des très hauts dirigeants s'explique par la volonté des plus grandes entreprises d'attirer les meilleurs talents. L'évolution des écarts de rémunération ne peut donc s'expliquer par une augmentation des risques subis par les très hauts dirigeants. Au contraire, l'évolution du risque semble avoir été plus importante pour les autres catégories de salariés.

De nouvelles solutions face à de nouveaux défis: la compensation du risque

Dans une contribution datant de quelques années¹⁷, Blivet, Landier et Thesmar (2005) attribuent la stagnation de la part des salaires dans la valeur ajoutée à la rigidité croissante du marché du travail, tout en affirmant que ni le pouvoir ni la rémunération des actionnaires ne se sont particulièrement accrus depuis cette époque (seule la structure actionnariale aurait changé, l'actionnariat familial laissant place à un actionnariat diversifié). Dans un tel contexte, les auteurs reconnaissent une « montée de l'incertitude sur le marché du travail », contre laquelle les salariés ne peuvent se couvrir, alors que les actionnaires peuvent se prémunir contre la volatilité des profits au moyen de la diversification. Aux yeux de Blivet, Landier et Thesmar, c'est là l'essence du « nouveau » conflit capital-travail, qu'ils proposent de résoudre par un mélange (pas si innovant d'ailleurs) entre flexicurité et détention d'action par les salariés. Sur le second point, qu'il soit diversifié ou pas, la logique de l'actionnariat salarié reste la même. Il s'agit de désamorcer l'essence du conflit capital/travail en faisant des salariés des actionnaires, et ainsi, d'annihiler le conflit d'intérêt entre les deux. Une confusion des genres bien commode : en transformant les salariés en actionnaires, on légitime de fait la pression toujours plus accrue pour des rendements plus élevés du capital. Les salariés deviennent ainsi coresponsables de la dégradation de leurs conditions de travail ! Car, à

14 Source: EUROSTAT, données 2009.

15 Calavrezo, O., Duhautois, R. et Walkowiak, E. (2008), « Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005 », Document d'études de la DARES, numéro 135

16 Gabaix, O et Landier, A. (2008), « Why CEO pay increased so much? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 123(1), 2008, p. 49-100

17 Blivet, L., Landier, A. et Thesmar, D. (2005), « Salariés, actionnaires : partager le gâteau ou mieux partager le risque », *Amicus Curiae* (Contribution au débat public de l'Institut Montaigne), mai.

l'inverse de ce qu'affirment Blivet, Landier et Thesmar (2005) sur le sujet, il semble bien que la pression en vue d'obtenir des rendements du capital plus élevés s'est considérablement accrue depuis la fin des années 1980, avec notamment l'installation du mythe désormais bien ancré du *Return on Equity* à 15% (voir Artus et Virard, 2009, chapitre 4, notamment pages 72 à 76.)¹⁸.

Blivet, Landier et Thesmar (2005) présentent cette généralisation de l'actionnariat salarié comme seule alternative à une politique de hausse généralisée des salaires, qui n'aboutirait qu'à une rigidification supplémentaire du marché du travail. Il est à cet égard étonnant de voir ces auteurs attribuer (p. 5) la faiblesse des salaires « aux rigidités sur le marché du travail ». Les exemples de pays (Royaume-Uni dans les années 1980, Allemagne (là encore, le lecteur intéressé pourra se reporter à la note Exportations d'*Ecolinks* sur le sujet) dans les années 2000) ayant fortement déréglementé leurs marchés du travail, pour ensuite voir les salaires stagner dans leur ensemble (sans compter l'explosion des inégalités entre catégories de salariés), sont légions.

A cette opposition entre deux solutions polaires, il nous semble néanmoins possible d'envisager des alternatives laissant au revenu du travail sa place centrale dans la rémunération du salarié. **Nous considérons qu'il est aujourd'hui nécessaire de trouver de nouveaux mécanismes visant à mutualiser le risque et non à diversifier le risque individuel.**

Pour permettre cette prise en compte nouvelle du risque, il est tout d'abord nécessaire d'établir un diagnostic partagé sur les évolutions des risques subis par les différentes catégories de salariés. **Nous proposons la mise en place d'un organisme indépendant, sur le modèle du Conseil d'Orientation des Retraites, associant chercheurs et partenaires sociaux, chargé d'établir un consensus sur des mesures quantitatives de ce risque.** En prenant appui sur des mesures objectives du risque, cet organisme aura les moyens d'établir un diagnostic fiable et précis.

La mutualisation du risque doit passer par la mise en place d'un dispositif original de sécurité sociale professionnelle. Au-delà de la simple indemnisation du chômage, un tel dispositif doit permettre une meilleure transition entre deux emplois, en assurant aux salariés la sécurité nécessaire en termes de rémunération, de formation et d'évolution de carrière. Il faut reconnaître pleinement le *droit à la mobilité professionnelle*, ce qui passe par la reconnaissance de droits nouveaux, permettant notamment d'assurer la transférabilité des droits et protections entre deux emplois. Il s'agit moins de faciliter la rupture du contrat de travail tout en organisant un « *marché du travail transitionnel* » comme le préconisent Cahuc et Kramarz (2004)¹⁹ qu'au contraire de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les phases de mobilité.

En outre, la stagnation de la rémunération du travail dans un contexte d'augmentation du risque peut apparaître injustifiée aux yeux de nombreux salariés. Il convient de rééquilibrer cette nouvelle répartition du risque par des augmentations de salaires dans les secteurs exposant davantage les salariés à des risques nouveaux. **Des négociations de branche peuvent dès lors paraître nécessaires pour rééquilibrer des évolutions passées.** Ces négociations salariales doivent s'envisager dans le cadre de la mise en place de la sécurité sociale professionnelle, en fonction des caractéristiques de chaque secteur et chaque métier. Des dispositifs d'accompagnement devront être prévus afin que ces hausses sectorielles de salaire ne s'accompagnent pas d'une augmentation de l'insécurité au travail pour les salariés concernés. Au nom de la nécessaire mutualisation du risque, des aides spécifiques pourront être accordées par l'Etat.

L'augmentation du risque que font subir certaines entreprises à leurs salariés peut s'apparenter à une externalité négative: l'entreprise n'assume pas le coût pour la communauté généré par ces risques. La taxation peut corriger de tels dysfonctionnements. **Les cotisations patronales pourraient ainsi être modulées en fonction du risque réel auquel les salariés sont soumis, notamment liés à la**

18 Patrick Artus et Marie Paule Virard, 2009, *Le capitalisme est en train de s'auto-détruire* Paris : La Découverte.

19 Cahuc, P. et F. Kramarz (2004), *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'économie, Documentation française.

précarisation. Un tel dispositif a été mis en place en Espagne en 2008²⁰. Cette modulation peut être une source de financement pour permettre la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle ambitieuse.

Les propositions d'Ecolinks:

1. Un organisme indépendant chargé d'évaluer le risque par secteurs et par catégorie de travailleurs
2. Un nouveau dispositif de sécurité sociale professionnelle pour mutualiser le risque et sécuriser les parcours professionnels.
3. Des négociations salariales par branche pour apporter une compensation financière le cas échéant
4. Une modulation de la taxation du capital en fonction du risque pour prendre en compte l'externalité négative générée par le risque et financer la sécurité sociale professionnelle.

Contact : contact@ecolinks.fr

Site Internet : www.ecolinks.fr

20 Vincent, C. (2008), « Espagne: Tentatives d'adaptation de l'assurance-chômage au marché du travail flexible », *Chroniques Internationales de l'IRES*, 115, 124-132