
Salaire minimum en Allemagne et qualité de l'emploi

Baptiste Françon*¹

¹Université de Lorraine – Université de Lorraine, BETA – France

Résumé

Alors que les vertus supposées d'un nouveau " modèle allemand " sont régulièrement vantées dans le débat public français, l'introduction d'un salaire minimum légal interprofessionnel en Allemagne en janvier 2015 n'a pour sa part pas connu la même publicité. Cette introduction constitue pourtant une rupture majeure avec le mode de régulation des relations industrielles qui y prévalait jusque dans les années 90 : caractérisé par un principe constitutionnel de subsidiarité et d'autonomie des conventions collectives négociées par les partenaires sociaux, le rôle dévolu à l'Etat dans la régulation du marché du travail était de ce fait résiduel (Blot *et al.*, 2015).

Dans la pratique, le salaire minimum légal a été fixé à 8,50 de l'heure (8,84 en 2017), un niveau relativement médian au niveau européen. Cependant, ce sont selon les estimations plus de 4 millions de salariés qui ont été affectés par cette réforme (Amlinger *et al.*, 2016). Les modalités de mise en œuvre ont différé selon les branches, certaines ayant pu négocier une convergence progressive vers le salaire minimum jusqu'à fin 2016. Tous les salariés ne sont par ailleurs pas couverts : le salaire minimum ne s'applique par exemple pas aux apprentis, ni aux chômeurs de longue durée lors des 6 premiers mois de reprise d'un emploi.

Cette communication a pour objet de présenter les résultats d'une étude effectuée à partir du panel longitudinal SOEP, qui fournit des informations détaillées sur les revenus et la situation d'emploi de ménages allemands ainsi que sur leurs caractéristiques sociodémographiques. Étant donné l'introduction récente du salaire minimum légal, peu d'évaluations sont pour l'instant disponibles sur les effets *a posteriori* de la réforme. Par ailleurs, celles-ci se concentrent surtout sur ses effets quantitatifs : sur le niveau des salaires ou sur de potentiels effets délétères sur l'emploi. L'originalité de notre recherche est de proposer une analyse des effets qualitatifs de la réforme selon deux grands axes. Tout d'abord, il s'agit de s'intéresser aux transitions potentielles de statuts d'emploi précaires (Intérim et Mini-Jobs) vers l'emploi régulier au sein de la même entreprise. L'introduction d'un salaire minimum rend en effet le recours à ces formes d'emploi précaires moins attrayant d'un point de vue financier pour les employeurs et peut les inciter à requalifier ces contrats en formes d'emplois classiques. À moyen terme, il s'agira aussi d'étudier si la stabilité de l'emploi de ces salariés, ainsi que leurs mobilités ultérieures, sont favorisées.

Le deuxième axe de l'étude a trait aux exceptions de la législation, en particulier celles concernant les chômeurs en reprise d'emploi. À l'inverse, on peut craindre ici une dualisation accrue du marché du travail, puisque cette exception permet aux employeurs de maintenir en place un secteur aux très bas salaires, particulièrement en Allemagne où les chômeurs constituent une population très paupérisée. De plus, les modalités d'application du salaire minimum après 6 mois de reprise d'emploi sont là aussi susceptibles d'inciter les employeurs à accroître le turnover sur ces emplois, accroissant la précarité pour cette frange de la population.

*Intervenant

Mots-Clés: salaire minimum, Allemagne, qualité de l'emploi, segmentation du marché du travail, inégalités