

La baisse des charges en France :
Un bon compromis entre emploi et
productivité

ARNAUD CHÉRON

PSE-Jourdan & Cepremap & GAINS (Université du Maine)
acheron@univ-lemans.fr

JEAN-OLIVIER HAIRAUT

Cepremap & EUREQua (Université de Paris 1) & IUF
joh@univ-paris1.fr

FRANÇOIS LANGOT *

PSE-Jourdan & Cepremap & GAINS (Université du Maine)
flangot@univ-lemans.fr

6 juillet 2005

* Adresse : ENS, PSE-Jourdan, Cepremap, 48 boulevard Jourdan, 75014 Paris. Cette recherche a été financée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, dans le cadre d'un contrat MiRe-Cepremap. Cette note reprend nos résultats de l'article publié sous le même titre dans la Revue française d'économie (vol XIX, 2005).

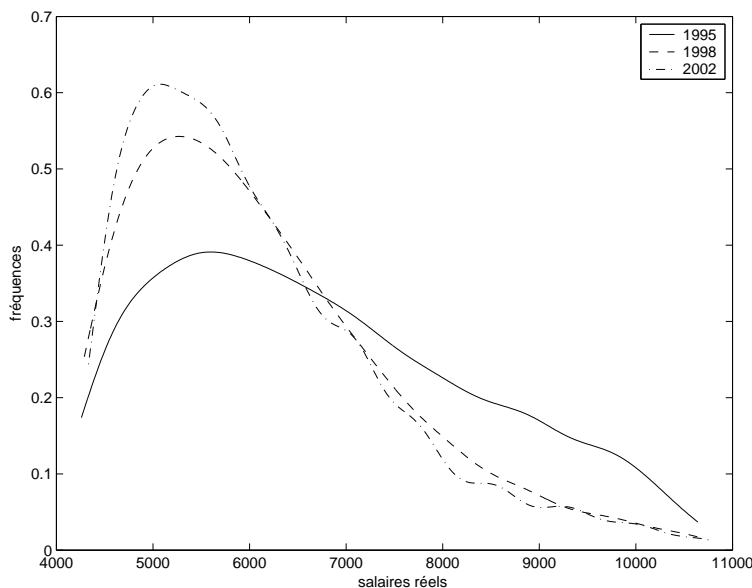
Résumé

Nous proposons une maquette du marché du travail à temps complet sur le segment des moins qualifiés, tenant compte des interdépendances entre offre et demande de travail et dans laquelle les distributions de salaire et de productivité sont endogènes, résultat d'un jeu stratégique entre entreprises. La reproduction de la distribution observée des salaires nous permet d'identifier précisément les paramètres structurels liés à la fonction de production et au comportement d'investissement en capital humain. Nous montrons que la politique d'exonération des charges patronales décidée en 1995 et 1996 aurait permis de diminuer le chômage des non-qualifiés de 2 points. Parce que cette baisse du coût du travail entraîne une tension plus forte sur le marché du travail et parce qu'elle ne concerne que la frange inférieure de la distribution des salaires, la qualité moyenne des postes de travail dans l'économie est détériorée, diminuant la productivité moyenne du travail. Si cet effet est cependant plus que compensé par la forte augmentation de l'emploi, ce qui se traduit par une augmentation de la production, sa prise en compte remet en cause l'appréciation positive généralement dressée au regard d'indicateurs de surplus budgétaires. Toutefois, la réforme implémentée apparaît comme un bon compromis entre une baisse du coût du travail ciblée au niveau du Smic et une réduction uniforme sur l'ensemble des salaires des non-qualifiés, même si une réforme utilisant la même enveloppe budgétaire sur un intervalle plus large (jusqu'à 1,4 fois le Smic) est plus efficace en gérant mieux le dilemme entre emploi et productivité.

Introduction

La politique de réduction des charges patronales, menée depuis le milieu des années 1990, a pour objectif de diminuer le niveau du chômage sans réduire le salaire minimum. Beaucoup de travaux économétriques en France ont cherché à évaluer l'efficacité de cette politique sur l'emploi (Kramarz et Philippon [2001], Crépon et Desplatz [2001] et Laroque et Salanié [2000]), les évaluations allant de 100000 à 450000 emplois. Au-delà du coût d'opportunité d'un emploi créé, une dégradation potentielle de la productivité a été évoquée comme limite de cette stratégie (Malinvaud [1998] et INSEE [2002]). Notre travail a pour objectif d'étudier l'impact des exonérations de charges patronales sur l'emploi, mais également sur le niveau de la productivité, à travers l'indicateur de la production.

FIG. 1 – Déformation observée de la distribution des salaires des ouvriers



Parce que les exonérations portent sur le segment le plus bas de l'échelle des salaires, elles peuvent modifier l'allocation des ressources vers ces postes. La figure 1 suggère, sur la base de l'Enquête Emploi, que ce phénomène de report vers les postes les moins bien rémunérés s'est bien produit¹. Quelles peuvent être les effets sur la productivité d'un tel changement dans la distribution des salaires ?

¹L'échantillon ne retient que les ouvriers travaillant à temps plein, population de référence choisie lors de la calibration du modèle.

Afin de répondre à cette question, nous proposons une maquette du marché du travail français sur le segment des non-qualifiés qui s'éloigne de la représentation naïve d'un marché du travail concurrentiel où le lien entre salaire et productivité résulte simplement de la décroissance des rendements. Cette maquette s'inscrit dans la lignée du cadre théorique développé par Mortensen [2003] et qui constitue une synthèse entre deux types de littérature, les modèles d'offre de salaire (Burdett et Mortensen [1998]) et d'appariement (Pissarides [1990]), et qui permet notamment d'explicitier les liens entre les distributions des salaires et des productivités. Que nous enseignent ces modèles sur le lien entre productivité et emploi? Dotées d'un pouvoir de monopsonne sur le marché du travail, les entreprises extraient une rente en proposant de faibles salaires (voir Manning [2003]). Pour se différencier, plusieurs niveaux de salaire seront offerts : à un niveau élevé (faible) de salaire offert correspond alors un taux de démission faible (élevé) des travailleurs. Ceci conduit également les entreprises qui pratiquent des politiques de salaires élevés à avoir des efforts d'investissement en capital spécifique plus importants : la baisse des démissions permet une longue durée de rentabilisation de ces investissements. Ce jeu stratégique de positionnement de la politique salariale des entreprises est donc à l'origine d'une relation croissante entre salaire et productivité. Mais le salaire offert n'est pas le seul déterminant de la durée espérée d'un emploi et donc de la productivité des postes de travail : le taux d'emplois vacants, qui mesure l'intensité de la concurrence entre les entreprises, affecte également la probabilité avec laquelle les employés reçoivent des offres de salaires supérieurs. C'est pourquoi la politique d'exonérations des charges patronales en abaissant le coût du travail et donc le pouvoir de monopsonne des entreprises, peut également entraîner une baisse de la productivité des postes de travail, allant au-delà d'un simple effet de composition.

Relativement aux modèles d'offre de salaires de Bontemps, Robin et van den Berg [1999] et Postel-Vinay et Robin [2002], ce cadre, où salaires, productivités et nombre de postes créés sont endogènes, est alors plus approprié à l'évaluation de politiques économiques. Le système politico-social, au-delà de son objectif premier de réduction des inégalités, tire son efficacité d'un mécanisme de coordination des stratégies individuelles des entreprises, qui spontanément ont tendance à s'engager dans une concurrence à la baisse des salaires. C'est pourquoi borner le bas de la distribution des salaires par un salaire minimum n'est pas nécessairement inefficace en termes de production. En diminuant le postage d'emplois vacants, l'existence d'un salaire minimum réduit les rotations sur le marché du travail et rend les investissements en capital humain plus rentables parce que la longévité des postes de travail est plus grande. Cet effet (positif) sur la productivité domine-t-il

alors l'effet (négatif) sur l'emploi? Nous nous proposons d'étudier les effets conjoints sur l'emploi et la productivité, en adoptant un critère de production, de l'existence d'un salaire minimum et des politiques d'allègements de charges patronales visant à diminuer le coût du travail. Les exonérations de charges peuvent naturellement avoir des effets sur le taux d'emplois vacants et donc sur la durée espérée des postes de travail. Parce qu'elles ne touchent que les postes de travail les moins rémunérés (entre 1 et 1,33 fois le smic), elles peuvent également biaiser l'allocation des ressources vers les postes offrant les salaires et les productivités les plus faibles. C'est pourquoi il nous semble particulièrement important d'évaluer sous l'angle plus large de la production les conséquences de ces politiques d'allègement de charges patronales.

A cette fin, notre modèle est estimé par la méthode des moments simulés sur la base de l'économie française pour le segment des non-qualifiés avant la réforme 1995-96 ("Enquête Emploi" de 1995). Une description détaillée du modèle, de la procédure d'estimation, ainsi qu'une discussion de la performance empirique de ses propriétés sont présentées dans Chéron, Hairault et Langot [2005].

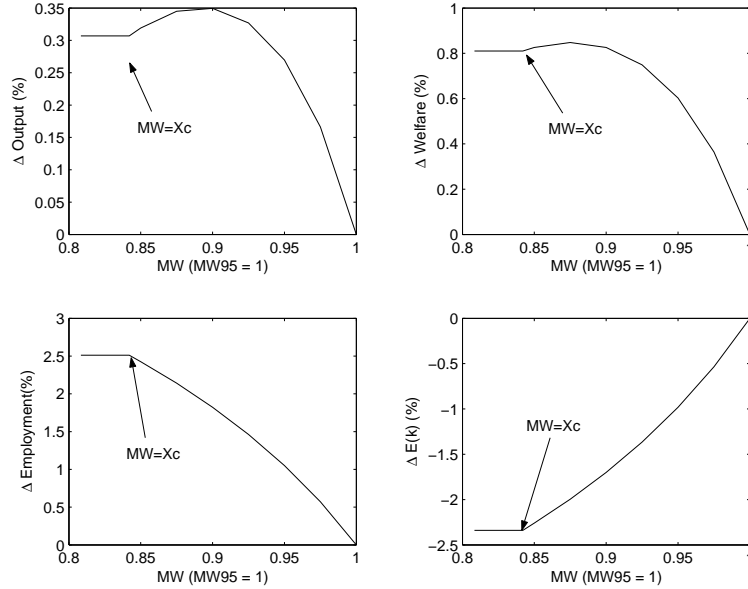
Le modèle ainsi estimé est utilisé afin d'évaluer de façon quantitative les conséquences des politiques d'exonérations de charges patronales sur l'efficacité de l'équilibre du marché du travail, *i.e.* sur la production nette notée \mathcal{Y} . Il s'agit de la production totale nette des coûts de poste des emplois vacants et des coûts de formation. Le niveau de production total constitue la combinaison d'un niveau d'emploi N et d'une productivité moyenne des postes de travail $E(f(k))$ qui résulte d'un investissement moyen en formation $E(k)$ (k définit le stock de capital spécifique et f est la fonction de production). Nous utiliserons également l'indicateur de bien-être, noté \mathcal{W} , intégrant l'incidence de l'aversion vis à vis du risque des travailleurs.

1 Le niveau optimal du smic

Nous étudions dans un premier temps le niveau optimal du salaire minimum afin de vérifier la pertinence globale d'une politique de réduction du coût du travail par un allègement des charges patronales. Cette dernière est légitime si le smic est au-dessus de son niveau optimal. Elle est même un instrument plus adapté qu'une baisse du smic dans le cas où il est optimal de baisser le coût du travail en deçà du salaire de réservation des chômeurs (noté X_c).

Existe-t-il un niveau de *smic* strictement positif optimal? Le graphique 2, où l'axe des abscisses indique le niveau du smic en proportion de son

FIG. 2 – Détermination du Smic optimal



niveau actuel, montre que la production nette optimale est obtenue suite à une baisse de 10% du *smic*, tandis que le bien-être maximal correspond à une baisse légèrement plus faible de 12%. La baisse du *smic* par l'effet qu'elle induit sur l'emploi (effet coût du travail) accroît dans un premier temps la production nette. Toutefois, à mesure que le *smic* baisse, l'investissement en capital humain est de moins en moins encouragé, ce qui implique une baisse de la productivité moyenne (voir le graphique 2). Au delà d'une baisse de 10%, les gains en emploi ne suffisent plus à compenser la baisse de la qualité de la main d'oeuvre.

TAB. 1 – Le salaire minimum optimal

<i>smic</i>	Prod. nette \mathcal{Y}	Emploi N	Capital $E(k)$	Bien-être \mathcal{W}	Budget Etat \mathcal{B}
-10%	0.3496	1.8218	-1.7001	0.8260	1.6915
-12%	0.3479	2.0798	-1.9394	0.8474	1.8704

Variations en % par rapport au modèle de référence

Etant donné la diminution du coût du travail, les probabilités de contact augmentent : celles concernant les chômeurs expliquent la hausse de l'emploi (le chômage baisse de plus d'un point), tandis que celle relative aux travailleurs en poste pèse négativement sur le rendement des investissements en

capital humain spécifique en abaissant la durée en emploi, ce qui détermine la baisse de la productivité ($E(k)$ baisse de 1,7%). Des rotations plus rapides augmentent également les différents coûts : d'abord, et de façon traditionnelle, les coûts de postage d'emplois vacants, ensuite les coûts associés à la formation sur les nouveaux postes de travail car l'incidence des rotations domine la baisse des investissements sur chaque poste.

En outre, il faut souligner un résultat particulièrement important : le niveau optimal du *smic* reste supérieur au salaire de réservation des chômeurs indemnisés. Ainsi, il est optimal que la borne inférieure de la distribution des salaires soit au-dessus de ce salaire de réservation. Imposer un salaire minimum légal permet d'atteindre ce niveau optimal, w_{opt} . L'existence de cette contrainte légale est donc justifiée : tronquer à gauche par le *smic* la distribution des offres de salaire acceptables améliore l'efficacité économique.

Le niveau du *smic* joue ainsi un rôle important dans l'équilibre du marché du travail concernant naturellement les travailleurs de qualification relativement faible. C'est vrai du niveau du chômage et des inégalités de salaire, mais également de la productivité moyenne des postes de travail. Le salaire minimum permet de limiter le pouvoir de monopsonne des entreprises. Ce pouvoir peut entraîner un niveau de salaire trop faible associé à un niveau de formation peu élevé. Il est possible de souligner l'importance de l'effet-productivité dans ce résultat en éliminant artificiellement la variation endogène de la productivité, imputable d'abord à l'investissement en capital humain mais également à un effet de composition. Dans ce cas, le *smic* optimal est bien en-deçà du salaire de réservation des chômeurs de courte durée, sans que cela entraîne toutefois des offres de salaire acceptables uniquement par les chômeurs de longue durée (voir Chéron et al. [2005]). Ainsi, prendre en compte les variations endogènes de la productivité modifient significativement les conclusions.

Même dans le cas d'une productivité endogène, la recherche du niveau optimal implique de baisser le salaire minimum par rapport à sa valeur actuelle. Cela induirait une plus grande inégalité salariale. C'est pourquoi il est pertinent de chercher à diminuer le coût du travail sans diminuer le salaire net employé par une politique d'exonérations de charges patronales.

2 La politique de baisse des charges patronales : le cas de la réforme 1995-96

Les charges patronales ont été diminuées dans les années 90, en maintenant constant le salaire net employé pour éviter le dilemme classique entre

la réduction du chômage et l'augmentation des inégalités. Des allègements de cotisations patronales ont été introduits de diverses façons. Jusqu'en Septembre 1995, ils restent à des niveaux peu significatifs. Devenant plus importants en Septembre 1995, pour éviter une discontinuité trop grande, ils ont été étendus en Octobre 1996 jusqu'à 1.33 fois le *smic* de façon dégressive : le taux de cotisation passe à 22% au niveau du *smic* et augmente de façon linéaire pour atteindre le taux normal de 40% pour un salaire de 1.33 fois le *smic*. C'est ce dispositif final couplant Septembre 1995 et Octobre 1996, qualifié par la suite de "réforme 1995-96" que l'on se propose d'évaluer.

La réforme 1995-96 présente donc deux caractéristiques fondamentales : elle constitue une baisse du coût du travail, et ce de façon ciblée sur la frange des salaires-employé les plus faibles. L'intérêt de notre modélisation est de pouvoir évaluer les conséquences de ces allègements sur le comportement des entreprises en matière d'offre de salaire et de formation. La baisse du coût du travail peut faire significativement diminuer le chômage, mais la hausse du taux d'emplois vacants en élevant la probabilité de contact pour les employés en poste risque d'abaisser les investissements en capital humain. En outre, parce que cette politique est pratiquée de façon ciblée sur les bas salaires, certains craignent qu'un comportement opportuniste des entreprises tende à biaiser leur offre vers le segment des salaires bénéficiant de ces allègements, ce qui peut augmenter la proportion de postes de travail faiblement rémunérés et peu productifs.

TAB. 2 – La réforme 1995-96

Prod. nette	Emploi	Capital	Bien-être	Budget Etat
\mathcal{Y}	N	$E(k)$	\mathcal{W}	\mathcal{B}
0.3399	2.1834	-2.0399	1.0150	-1.0555

Variations en % par rapport au modèle de référence

Des gains en emplois minorés par des pertes de productivité. Le tableau 2 présente les résultats de cette politique d'exonération des charges patronales. Cette politique permet d'augmenter l'emploi N de 2%, *i.e.* de créer (ou préserver) 130000 emplois d'ouvrier à temps plein pour une population de référence (employés et chômeurs) de 6813771 individus. Nous retrouvons ici les ordres de grandeur habituels sur le taux d'emploi.

Cependant, le stock de capital humain baisse de 2%. La première cause tient à l’augmentation des rotations de postes dans une économie caractérisée par un plus grand nombre d’emplois vacants, ce qui élève la probabilité pour un employé de recevoir une offre de salaire, et diminue la durée espérée d’un poste de travail. Cela implique de moindres investissements en capital humain dans l’économie. La deuxième explication provient d’une déformation de la distribution des salaires vers la gauche qui augmente la proportion des postes de travail offrant une faible productivité (“bad jobs”) : on élève la rentabilité des postes à bas salaires et donc leur proportion dans l’économie. La concentration plus forte en bas de l’échelle des salaires diminue la productivité moyenne par un effet de composition. Le nombre de postes de travail en deçà de 1.33 fois le smic est ainsi passé de 41% pour notre calibration de référence à 45% suite à la réforme. Notons que dans l’Enquête Emploi, la proportion des ouvriers payés en deçà de 1.33 fois le smic est passée de 37.83% en 1995 à 45.33% en 1998. Cette concordance dans la déformation des distributions théorique et observée des salaires donne un certain crédit à notre évaluation de la déformation de la productivité.

Notre modèle semble donc en mesure d’évaluer au regard des gains en emplois les deux effets pervers sur la productivité présents dans la réforme 1995-96. Globalement, l’effet positif sur l’emploi l’emporte sur les effets négatifs sur la productivité : la production augmente 0.33% suite à la réforme 1995-96. Cependant cette augmentation est minorée par la baisse endogène de la productivité.

L’importance d’une productivité endogène. On peut montrer plus explicitement l’importance de la prise en compte d’une productivité endogène en étudiant les effets de la même réforme, dans le contexte où les firmes laissent inchangé leur niveau d’investissement en capital humain (ligne “ k_i constant” du tableau 3), ce dernier restant au niveau déterminé avant la mise en place des exonérations de charges². Mais parce qu’une modification des stratégies salariales des entreprises affecte la composition du capital, il est nécessaire de raisonner à productivité constante si l’on veut “tuer” totalement l’effet productivité dans le modèle (ligne $E[f(k)]$ constant).

Lorsque les firmes ne peuvent modifier leur niveau de capital, la réforme 1995-96 diminue la production nette de 4,2046%. Ce résultat surprenant est en fait fallacieux : il s’explique par les coûts de formation trop importants qui sont imposés aux firmes. En effet, compte tenu de l’augmentation de la

²On impose aux entreprises un choix d’investissement, qui au salaire w associe un montant d’investissement $k(w)$, ce dernier correspondant à celui qu’elles effectuaient avant la réforme, *i.e.* avec une stratégie salariale choisie dans une économie sans exonérations.

tension sur la marché du travail, ces dernières désirent un niveau de capital plus faible. Il est donc préférable de considérer un indicateur également pertinent lorsque l'on raisonne à capital donné : il s'agit du niveau de production nette des coûts d'embauche par poste qui exclut les coûts de formation. Les résultats, reportés dans le tableau 3, montrent que l'impact de la réforme 1995-96 est alors effectivement plus positif lorsque la productivité est donnée : 1,4275% de croissance de la production nette des coûts de recrutement contre seulement 0,2625% lorsque le capital est endogène. Un résultat intermédiaire est donné par la ligne k_i constant où seul l'effet-investissement sur chaque poste est éliminé, l'effet composition demeurant. On s'aperçoit que le capital moyen et la productivité moyenne diminuent au-delà de l'effet composition dans le cas où les entreprises peuvent modifier leur niveau d'investissements. L'effet de composition fait baisser le capital moyen de 1,3802% et la productivité moyenne par poste de 0,3209%, alors que l'endogénéisation des choix d'investissement sur chaque poste fait baisser le capital moyen de 2,0399% et la productivité de 1,1283%. Par différence entre les lignes du tableau, on peut remarquer que l'effet transitant par les choix d'investissement et l'effet de réallocation vers des postes moins productifs se combinent de façon assez équilibrée pour expliquer la baisse de la productivité.

TAB. 3 – Evaluation de la productivité endogène (variations en %)

Réforme 1995-96	Production nette des coûts d'embauche $(1 - u)E[f(k)] - \gamma v$	Emploi N	Capital moyen $E[k]$	Productivité moyenne $E[f(k)]$
k_i endogène	0,2625	2,1834	-2,0399	-1,1283
k_i constant	1,0962	2,1834	-1,3802	-0,3209
$E[f(k)]$ constant	1,4275	2,1834		

Effets sur le surplus total et sur le bien-être. Ainsi, la réforme 1995-96 aurait permis de diminuer le chômage au prix d'une certaine baisse de la productivité. L'effet global sur la production est cependant positif. On peut chercher à dépasser cet indicateur de production en prenant en compte le coût de la réforme (tableau 4) pour dégager le surplus total d'un emploi créé ainsi que l'effet sur le bien-être.

La production supplémentaire par emploi créé est égale en terme annuel à 22492 Frs. Cette augmentation est à comparer au coût total de financement de cette réforme : en tenant compte de l'incidence sur l'ensemble des caisses (cotisations employeurs, employés, chômage et *rmi*), le coût annuel par emploi créé est de 24330 Frs³, le coût budgétaire direct (cotisations employeurs) étant estimé avec notre modèle à 74986 Frs⁴. L'estimation du surplus total, différence entre le gain en termes de production et le coût total, est donc négatif. Notre évaluation souligne l'intérêt de prendre en considération l'effet sur la productivité des politiques d'exonération des charges car les emplois créés sont peu productifs et la baisse du coût du travail contribue en outre à la dégradation de la productivité sur les postes anciens, ce que traduit le faible accroissement de production par emploi créé. On aboutit alors à la mise en évidence d'un surplus total négatif en contradiction avec les résultats obtenus par Cahuc [2003] dans le cas d'un modèle à productivité exogène.

TAB. 4 – Rendement et coûts annuels de la réforme 1996 (par emploi créé, en Francs)

Production	Coût total	Coût direct
22492	24330	74986

Toutefois, malgré le coût budgétaire de la réforme, et donc la nécessité d'augmenter les prélèvements sur les ménages, le bien-être augmente ($\Delta W=1.0150\%$, Table 2). En effet, l'amélioration du sort des plus défavorisés, les chômeurs, augmente le bien-être espéré compte tenu de l'aversion au risque des ménages.

3 Comparaison avec d'autres profilages d'exonérations

Nous étudions maintenant les implications d'autres politiques d'exonération des charges patronales à coût budgétaire direct donné et à salaire minimum employé inchangé. Plus précisément, nous avons choisi, pour simplifier, de calculer le coût direct des exonérations sur la base de la distribution des salaires obtenue pour la réforme 1995-96, et non sur la distribution ex-post obtenue pour chaque réforme.

³Notons que Laroque et Salanié [2000] estiment que cette réforme est auto-financée si l'on tient compte de l'ensemble de ces incidences sur les comptes.

⁴Cette estimation est à comparer avec celles des coûts *ex-ante* effectuées par Laroque et Salanié [2000] et Crépon et Desplatz [2001], respectivement de 43933 Frs et 82609 Frs par an et par emploi créé.

Nous comparons d’abord la réforme 1995-96 avec deux cas polaires : l’une concentrant les exonérations au smic, l’autre les étalant au maximum sur l’ensemble de la distribution des salaires. Nous cherchons ensuite l’étalement optimal de ces exonérations.

La réforme 1995-96 : un compromis satisfaisant. La réforme 1995-96 représente une situation intermédiaire entre deux réformes polaires. Le premier serait une baisse homothétique sur l’ensemble de la distribution des salaires permettant de minimiser les distorsions mais n’induisant qu’une légère baisse du coût du travail. La seconde consisterait en une baisse ciblée uniquement au niveau du Smic, qui provoquerait une forte baisse du coût du travail, mais qui introduirait une distorsion maximale.

TAB. 5 – Comparaison avec deux cas polaires (variations en % / équilibre de référence)

	Prod. nette \mathcal{Y}	Bien-être \mathcal{W}	Emploi N	Capital $E[k]$
Réforme 1995-96	0.3184	1.0560	2.2084	-2.0818
Exonération uniforme	0.1063	0.1705	0.3469	-0.3250
Exonération ciblée au Smic	-0.4215	-0.0692	3.5951	-3.1394

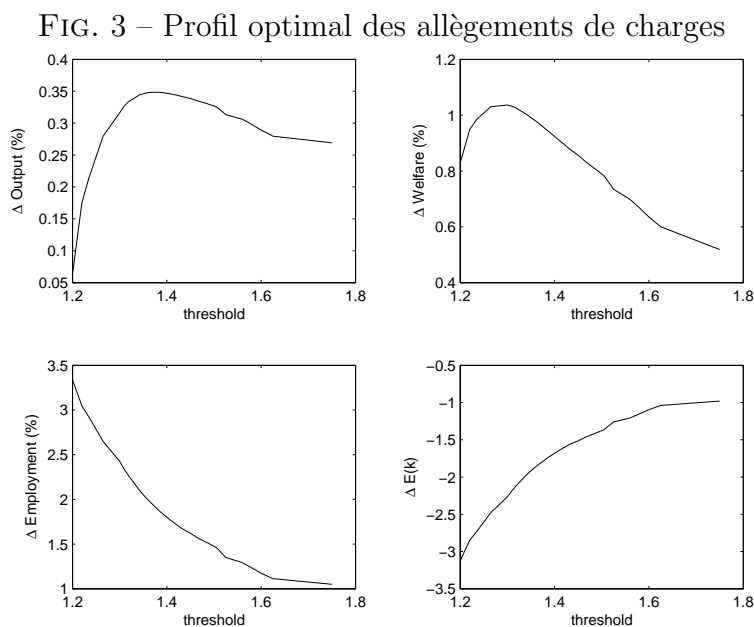
Dans le cas d’une exonération uniforme de 2 points, la baisse du coût du travail est relativement faible, ce qui se traduit par une diminution peu significative du taux de chômage. Le taux d’emplois vacants augmente peu, ce qui désincite faiblement les investissements en capital humain : ce dernier effet est renforcé par l’absence de distorsions dans l’allègement des charges patronales. Toutefois, cette politique est dominée par la réforme 1995-96 : la production n’augmente que de 0,1063%.

Si l’on considère une exonération uniquement au niveau du salaire minimum, le montant des exonérations de la réforme 1995-96 permettrait d’aller au-delà d’une exonération totale, et donc de subventionner, et ce à un taux important. Cependant, nous nous limitons au cas de l’exonération totale des charges patronales. Contrairement à la politique précédente, l’accent est mis sur l’abaissement important du coût du travail au niveau du salaire minimum. Les entreprises postent plus d’emplois vacants, le chômage diminue considérablement. Cependant, en favorisant la création d’emploi au salaire minimum, les entreprises investissent peu en capital humain, craignant particulièrement le débauchage de leurs employés. Le bilan est négatif par rapport à la réforme 1995-96, mais également relativement à la situation de référence.

Finalement la réforme 1995-96 apparaît comme une stratégie performante en évitant de créer trop de postes faiblement productifs sans entraîner un effet de dilution des exonérations de charges sur l'ensemble de la distribution des salaires. Cependant, rien n'assure qu'il s'agisse de la stratégie optimale d'exonérations de charges patronales. Faut-il diminuer l'intervalle d'exonérations ou au contraire l'élargir ?

Le profilage optimal. La baisse du coût du travail au niveau du smic est plus importante dans la réforme 1995-96 que dans le cas du smic optimal. Il n'est donc pas étonnant d'avoir une baisse du chômage plus importante, mais compensée en termes d'efficacité par la baisse de la productivité. Si la production augmente par rapport à la situation de référence, on reste éloigné de son niveau optimal. Le résultat sur le smic optimal semble indiquer que la réforme 1995-96 devrait être reprofilée en faveur d'un allègement des charges patronales sur un intervalle de salaires plus large impliquant une moindre exonération au niveau du smic.

On restreint ici la recherche d'un schéma d'exonérations de charges patronales à un profilage de type 1995-96, ie. dégressif de façon linéaire du smic jusqu'à un certain seuil (pour une enveloppe budgétaire ex-ante donnée). Cela revient en fait à déterminer le seuil optimal.



Sur le graphique 3, on remarque que la production maximale est atteinte pour une baisse de 13,5 points au smic, les exonérations décroissant ensuite

linéairement jusqu'à 1,4 fois le smic. Il serait donc plus judicieux d'étaler sur un support plus large les exonérations de charges sociales. La production nette augmente de 0.3461%. Naturellement, la hausse de l'emploi est plus faible (1.7731% dans ce cas, 2.1834% pour la réforme 1995-96), mais le stock de capital humain baisse dans une moindre mesure (-1.6559% contre -2.0399%).

Considérer le critère de bien-être revient à mettre plus de poids sur l'emploi étant donné la concavité de la fonction d'utilité des ménages. C'est pourquoi dans ce cas l'intervalle de salaires exonérés est plus faible (jusqu'à 1.3 fois le smic), ce qui se traduit par plus d'exonérations au smic.

4 Conclusion

Quel que soit le critère considéré (production nette ou bien-être), le profilage optimal s'avère proche de celui de la réforme 1995-96. Pour une enveloppe budgétaire donnée, ce dernier apparaît ainsi comme un bon équilibre entre réduction du coût du travail au smic et intervalle des salaires couverts par une exonération des charges patronales. En augmentant l'enveloppe budgétaire consacrée à ces baisses de charges patronales, le décret de 2003 associe aux accroissements graduels des allègements au niveau du smic sur la période 2003-2005, un intervalle de plus en plus long d'exonérations⁵. Il semble donc que ces derniers accroissements des allègements de charges vont dans le sens de nos conclusions. Il reste toutefois à le vérifier plus explicitement.

⁵Voir WWW.35H.TRAVAIL.GOUV.FR/PDF/URSSAF.PDF pour une description brève de ce décret.

Références

- Bontemps, C., J-M. Robin, et G.J. van den Berg, An Equilibrium Job Search Model with Search on the Job and Heterogenous Workers, *International Economic Review*, 1999, 40, 1039–1075.
- Burdett, P.A. et D. Mortensen, Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment, *International Economic Review*, 1998, 39, 257–273.
- Cahuc, P., Baisser les charges sociales : jusqu’où et comment?, *Revue française d’économie*, 2003, 17, 3–54.
- Chéron, A., J.O. Hairault, et F. Langot, La baisse des charges en France. Un bon compromis entre emploi et productivité, *Revue française d’économie*, 2005, 19, 3–40.
- Crépon, B. et R. Desplatz, Une nouvelle évaluation des effets des allégements de charges sociales sur les bas salaires, *Economie et Statistique*, 2001, (348), 3–24.
- INSEE, *L’économie française*, Edition 2002-2003, 2002.
- Kramarz, F. et T. Philippon, The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment, *Journal of Public Economics*, 2001, 82, 115–146.
- Laroque, G. et B. Salanié, Une Décomposition du Non-Emploi en France, *Economie et Statistiques*, 2000, 331, 47–67.
- Malinvaud, E., Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique, *La documentation française*, 1998.
- Manning, A., *Monopsony in motion : imperfect competition in labour markets*, Princeton University Press, 2003.
- Mortensen, D., *Wage Dispersion : Why Are Similar Workers Paid Differently ?*, Cambridge : MIT Press, 2003.
- Pissarides, C., *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, 1990.
- Postel-Vinay, F. et J-M. Robin, Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity, *Econometrica*, 2002, 70, 2295–2350.