



HAL
open science

Salaire minimum en Allemagne et segmentation de l'emploi

Baptiste Françon

► **To cite this version:**

Baptiste Françon. Salaire minimum en Allemagne et segmentation de l'emploi. 2021. halshs-03217241

HAL Id: halshs-03217241

<https://shs.hal.science/halshs-03217241v1>

Preprint submitted on 4 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

« Salaire minimum en Allemagne et segmentation de l'emploi »

Auteur

Baptiste Françon

Document de Travail n° 2020 – 36

Juillet 2020

Bureau d'Économie
Théorique et Appliquée
BETA

www.beta-umr7522.fr

[@beta_economics](https://twitter.com/beta_economics)

Contact :
jaoulgrammare@beta-cnrs.unistra.fr

Salaire minimum en Allemagne et segmentation de l'emploi.

Baptiste Françon¹

Beta UMR 7522, Université de Lorraine, Centre d'Études de l'Emploi et du Travail

Résumé – *Dans le contexte d'une croissance sans précédent des inégalités salariales, le gouvernement allemand a introduit en janvier 2015 un salaire minimum légal de 8,5€ de l'heure. Les évaluations disponibles se sont pour l'instant concentrées sur les effets (modérés) sur l'emploi à court terme de cette introduction. Cependant, les modalités d'application de la réforme font craindre que ses effets bénéfiques en termes de gains salariaux soient inégalement partagés : certains secteurs ont vu son application différée ; certaines catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par le dispositif ; enfin, les contournements de la loi par les employeurs sont fréquents. Dans cet article nous revenons sur la genèse de la réforme et sur ces difficultés d'application. Nous proposons aussi une évaluation des effets de court terme d'aspects plus qualitatifs de la réforme. Nous analysons à partir du Panel Socio-Économique allemand (SOEP) l'évolution des salaires pour différents statuts d'emploi et caractéristiques individuelles et montrons que la réforme peine à réduire efficacement la segmentation. Nous mettons aussi en évidence des effets pervers de la réforme pour la stabilité de l'emploi des chômeurs.*

Codes JEL: J23, J31, J38

Mots-clés: salaire minimum, segmentation, qualité de l'emploi, Allemagne

1. Introduction

L'introduction en 2015 d'un salaire minimum de 8,5€ de l'heure marque une transformation majeure du système de relations industrielles qui caractérisait jusqu'ici le « modèle » allemand. Pour prendre la mesure de cette transformation et des mutations profondes qui l'ont sous-tendue, on peut noter qu'en moins de vingt ans, l'opposition quasi-unanime des principales forces politiques allemandes à ce type de mesure, et en premier lieu des syndicats, s'est muée en consensus sur son approbation : tous les partis de gouvernement ont proposé sous une forme ou une autre la mise en place d'un salaire

¹ Adresse : Université de Lorraine, 13 place Carnot, 54035 NANCY Cedex. E-mail : baptiste.francon@univ-lorraine.fr.

minimum lors de la campagne des élections législatives de 2013, sous la pression de ces mêmes syndicats.

Ce bouleversement est à l'image de celui qu'a connu le marché du travail allemand depuis la fin des années 1990. Le reflux sans précédent du chômage s'est en effet accompagné d'un accroissement, sans précédent lui aussi, des inégalités, porté par l'érosion du système de conventions collectives et l'éclatement de la norme d'emploi standard (Giraud et Lechevalier, 2012). Loin de permettre aux ménages les plus modestes de sortir de leurs situations précaires, le nouveau « modèle » allemand les a pérennisées, fragilisant dans le même temps les fondations de l'État social (Blot *et al.*, 2015). Dans cette optique, l'introduction d'un salaire minimum légal peut être interprétée comme une tentative de ré-régulation par les acteurs au cœur du système de relations industrielles, face à la menace d'un déclasserement (Marx & Starke, 2017, Bosch, 2018).

Une telle interprétation suppose cependant que cette réforme soit en mesure de renverser le processus de segmentation du marché du travail à l'œuvre depuis vingt ans. Plusieurs éléments peuvent faire douter qu'elle aura un impact aussi radical, au moins à court terme. Il y a tout d'abord le fait que certaines catégories d'emplois ou de travailleurs ne sont pas couverts, ou alors imparfaitement, par le salaire minimum : certains secteurs ont pu différer sa mise en œuvre, et des groupes de travailleurs pourtant parmi les plus précaires sont exclus du dispositif (jeunes *NEET*, apprentis, stagiaires, chômeurs de longue durée). La capacité de l'État ou des syndicats à faire respecter la loi de manière homogène est également questionnable, par manque de ressources mais aussi parce que les modalités d'application de la loi sont très éloignées des pratiques de rémunération qui avaient cours jusqu'ici, notamment pour les formes atypiques d'emploi où se concentrent les bas salaires.

L'objet de cet article est de mesurer la capacité de la réforme à réellement réduire les inégalités sur le marché du travail. Pour l'instant, la majorité des évaluations disponibles se concentrent sur l'effet quantitatif de la réforme. À l'inverse des estimations catastrophistes en amont de la réforme, l'impact sur le niveau d'emploi semble cependant modéré. À partir du Panel Socio-Économique allemand (SOEP), nous proposons pour notre part une évaluation sur des aspects plus qualitatifs de la réforme. Notre analyse porte tout d'abord sur l'impact de la réforme sur les gains salariaux : *a contrario* de son objectif affiché, nous montrons que l'introduction du salaire minimum peine à réduire efficacement la segmentation sur le marché du travail, en tout cas à court terme. Nous mettons aussi en évidence des effets pervers de la réforme pour la stabilité de l'emploi des chômeurs.

La suite de cet article est organisée comme suit. La section suivante dresse un bilan de l'augmentation des inégalités de revenus des vingt dernières années et met en avant l'importance de la segmentation du marché du travail pour expliquer celle-ci. Nous revenons ensuite sur la genèse de la réforme en la resituant dans les débats théoriques autour des mutations du modèle allemand (section 3). La section 4 présente les modalités d'application du salaire minimum et les limites de celle-ci, puis nous proposons une revue de littérature

des évaluations disponibles (section 5). Les dernières sections présentent les données et la méthodologie (section 6) ainsi que les résultats de l'analyse empirique (section 7). Nous revenons en conclusion sur la portée de nos résultats ainsi que sur des pistes d'approfondissement envisagés.

2. L'accroissement des inégalités de salaires en Allemagne : une tendance longue et pérenne.

Avec une situation proche du plein emploi, le marché du travail allemand a connu en 2018 l'un de ses plus bas taux de chômage historiques, en-deçà de 4% des actifs, tout en continuant à connaître une croissance des taux d'emploi. Cependant, ce « miracle » allemand masque une réalité moins enviable. Malgré cette performance et alors même que son PIB par tête a connu une croissance très supérieure à la moyenne européenne depuis la crise, les inégalités de revenus, qui avaient fortement progressé depuis les années 1990, se sont largement maintenues. L'absence de partage des bénéfices de cette croissance est spectaculaire : le revenu moyen disponible par unités de consommation des 40% les plus pauvres n'a ainsi pas progressé entre la réunification et 2014, en termes réels (Grabka & Goebel, 2017). Il a même régressé depuis 1999, alors que dans le même temps le chômage reculait d'environ quatre points de pourcentage.

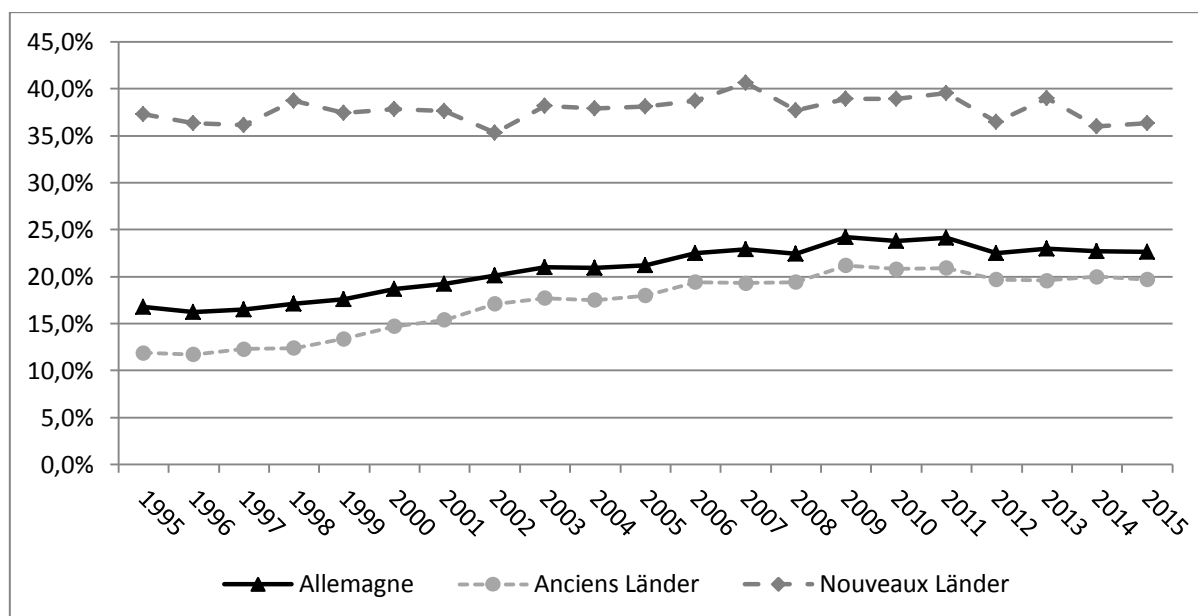
Les causes de cet accroissement durable des inégalités se trouvent en grande partie sur le marché du travail. Mesurées par le coefficient de Gini, les inégalités de revenus primaires ont cru continuellement de la réunification à 2005 (passant de 0,41 à 0,49) et stagnent depuis à ce haut niveau.² Si toute la distribution a été affectée par cette dispersion, c'est en particulier les plus bas revenus qui ont chuté, avec le développement rapide d'un secteur à bas salaires dès la fin des années 1990 (Graphique 1).³ La part des bas salaires a ainsi continuellement augmenté de la fin des années 1990 jusqu'à la crise de 2009 où ce phénomène touche près d'un salarié sur quatre, des niveaux équivalents à ceux des pays anglo-saxons. Cette évolution s'est fait particulièrement ressentir dans les anciens *Länder* de l'Ouest, avec une hausse de 10 point de pourcentage sur cette période, que le léger reflux d'après la crise n'a pas compensé. Si l'évolution de ce phénomène dans les nouveaux *Länder* est moins marquée, son niveau reste bien plus important, avec plus d'un tiers des salariés touchés. Cette relative stagnation masque le fait que ce taux aurait dû mécaniquement baisser sur cette période, étant donnée la réduction des écarts de revenus moyens entre les

² Si la capacité de redistribution de l'État social allemand avait pu contenir cette hausse des inégalités primaires jusqu'en 1999, le coefficient de Gini des revenus disponibles a ensuite bondi, de 0,25 à 0,29 en 2005, pour s'établir durablement sur ce nouveau plateau. Le constat est proche pour le taux de pauvreté monétaire, stagnant dans les années 1990 puis qui évolue de 11% à 14% sur cette courte période, mais connaissant également un regain depuis la crise (environ 16% en 2015, Grabka & Goebel, 2017).

³ La part de bas salaires correspond ici à la part de salariés dont le salaire horaire est inférieur au seuil de deux tiers du salaire horaire médian.

deux zones : les inégalités salariales ont en fait également augmenté à l'Est (Grabka *et al.*, 2012).

Graphique 1. Évolution de la part d'emplois à bas salaires.



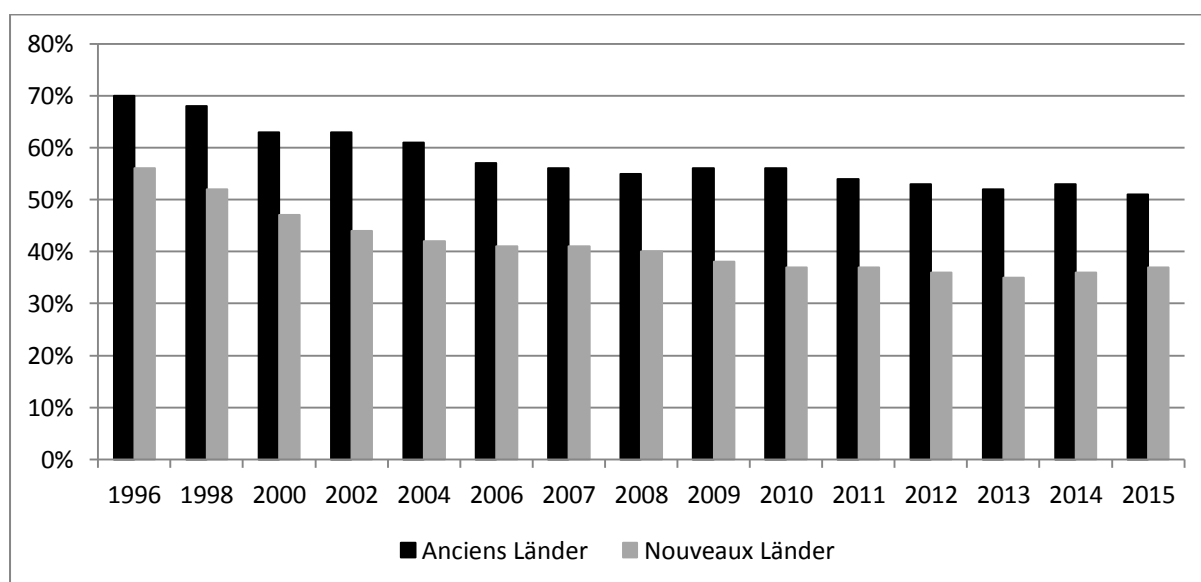
Source : SOEP, Kalina et Weinkopf (2017). Les emplois à bas salaires correspondent à des salaires horaires inférieurs à deux tiers du salaire horaire médian allemand. Champ : ensemble des salariés hors apprentis et contrats aidés.

Plusieurs facteurs, complémentaires, peuvent être mobilisés pour expliquer cette explosion des bas salaires : le délitement du système de négociations collectives, la multiplication des statuts d'emplois atypiques et les réformes de l'Agenda 2010, menées par le gouvernement Schröder au début des années 2000. Les lois de modernisation du marché du travail inscrites dans ce cadre, dites lois *Hartz*, ont ainsi pesé sur la modération salariale, notamment à travers la réforme du système d'indemnisation qu'elles ont impliquées (voir encadré 1). Cependant, cette tendance était déjà largement à l'œuvre en amont de la réforme et c'est davantage l'érosion de la couverture par les conventions collectives qui y a contribué de manière décisive (Dustmann *et al.*, 2014).

Avec des taux de couverture par des conventions collectives de plus de 80% des salariés, le système de relations professionnelles dual qui caractérise l'Allemagne de l'Ouest dans les années 1980 présente un haut degré de centralisation. Ce système repose sur l'autonomie des partenaires sociaux pour la détermination des rémunérations et des conditions de travail, avec des syndicats organisés au niveau des branches mais coordonnés dans la pratique au niveau national (Streeck, 1997). L'État ne joue qu'un rôle marginal dans ces domaines, en vertu d'un principe de subsidiarité qui ne garantit qu'une protection minimale aux travailleurs non couverts, avec l'absence d'une durée légale ou d'un salaire minimum notamment.

Cependant, ce système va progressivement s'étioler après la réunification, à travers différents mécanismes. Tout d'abord, la crise économique de 1993 va mettre à mal les accords prévoyant la transposition progressive des conventions collectives de l'Ouest aux nouveaux *Länder*, l'industrie est-allemande étant particulièrement touchée. Les employeurs de la sidérurgie obtiennent alors la possibilité de négocier des accords dérogatoires aux conventions collectives, sur la durée de travail mais aussi sur les salaires, en négociant directement au niveau de la firme des clauses d'ouverture avec le conseil d'établissement.⁴ Ces instances de représentation des salariés, déjà fortement impliquées via la cogestion dans l'application des conventions collectives et la détermination locale des conditions de travail, voient leur rôle s'élargir, favorisant une décentralisation poussée des relations professionnelles. Ces clauses d'ouverture se sont effet rapidement étendues à d'autres secteurs, y compris dans les services et à l'Ouest, via la diffusion de Pactes pour l'Emploi et la Compétitivité au cours des années 1990 et 2000, censés garantir l'emploi en échange de concessions sur le temps de travail, les horaires ou les rémunérations.

Graphique 2. Proportion de salariés couverts par des conventions collectives de branche.



Source : IAB-Betriebspanel, Ellguth et Kohaut (2016). Champ : ensemble des salariés du public et du privé.

Parallèlement à cet affaiblissement du cœur des relations professionnelles, on assiste à partir des années 1990 à un recul généralisé des entreprises signataires de conventions collectives de branche, qui se traduit par une baisse continue du nombre d'actifs couverts par ce type d'accords (Graphique 2).⁵ Cette baisse touche autant les anciens que les nouveaux *Länder*, avec un recul de vingt points de pourcentage dans le secteur privé de

⁴ De telles clauses d'ouverture avaient déjà été mobilisées dans les années 1980 dans le secteur de la sidérurgie, pour mettre en place la semaine de 35h dans certaines firmes.

⁵ Notamment lié à la possibilité croissante offerte aux employeurs de rejoindre les organisations patronales sans souscrire préalablement à ces conventions.

1996 à 2015.⁶ Conjointement et même si le rôle des comités d'établissement s'est accru là où des accords dérogatoires ont été signés, ils perdent néanmoins en importance sur cette période avec une baisse d'environ neuf points de pourcentage du taux d'actifs travaillant dans une firme où un tel comité est présent (de 51% à 42% à l'Ouest, de 43% à 33% à l'Est, Ellguth & Kohaut, 2016). La tertiarisation de l'économie n'explique qu'en partie cette tendance, puisque les taux de couvertures des salariés (incluant ici les accords de firme) ont en fait convergé entre industrie manufacturière et services, pour s'établir à respectivement 50,4% et 45,2% en 2013 (Baccaro & Benassi, 2017). Par ailleurs, la couverture par une convention collective ne protège de toute façon pas contre les bas salaires. Avant l'introduction du salaire minimum, Bispinck (2014) montre ainsi que pour de nombreuses branches une proportion importante des grilles salariales conventionnelles prévoient des rémunérations horaires en-deçà de 8,5€. C'est principalement le cas dans les secteurs de services tels que le travail saisonnier, l'intérim, la restauration, les abattoirs, mais aussi, plus exceptionnellement, dans certains secteurs industriels (textile, automobile).

Pour autant, le développement des bas salaires tient avant tout au délitement du système de relations professionnelles et à l'absence totale de protection pour un nombre grandissant d'actifs (Chagny & Le Bayon, 2014). Parallèlement à ce processus, diverses formes atypiques d'emploi vont ainsi connaître un accroissement rapide (Giraud et Lechevalier, 2012). Au premier rang d'entre elles, les mini-jobs, des contrats précaires à temps très partiel dont la rémunération ne doit pas excéder 450€ (400€ avant 2013).⁷ Leur particularité est d'être exemptée de cotisations et d'impôts pour les salariés, ce qui en retour permet aux employeurs de proposer des salaires faibles sans affecter le salaire net perçu. Si le recours à ce type de contrat est courant depuis les années 1980, les lois *Hartz* ont conduit en 2003 à une plus forte flexibilisation, en supprimant le plafond horaire hebdomadaire de la durée de travail et en introduisant la possibilité d'exercer ces emplois à côté d'un emploi régulier (à temps partiel ou temps plein). Dans les faits, alors qu'en l'absence d'obligation la durée de travail n'est que rarement formalisée dans le contrat de travail de ce type d'emplois, cela a à la fois facilité leur recours (14,8% de l'emploi salarié total en 2014) mais aussi mis la pression à la baisse sur les salaires horaires proposés. En 2015, l'incidence des bas salaires étaient ainsi de 77,5% pour ce type d'emplois, contre 24,2 % et 14,3% pour l'emploi régulier à temps partiel et temps plein respectivement (Kalina & Weinkopf, 2017). Certaines catégories de salariés sont particulièrement touchées par le recours aux mini-jobs, ce qui se reflète dans l'incidence disproportionnée des bas salaires pour ces groupes : les jeunes de moins de 25 ans (54,9%), les femmes (28%), les étrangers (35,3%).

Si le phénomène des mini-jobs touche principalement les services, l'industrie a vu se développer en son sein des formes d'emploi atypiques plus spécifiques pour favoriser la

⁶ Il est à noter que les procédures d'extension administrative telles qu'elles sont pratiquées en France sont rares en Allemagne et ont même diminué depuis la réunification (elles concernent seulement 1,7% des conventions en 2013, Schulten & Bispinck, 2013).

⁷ 13 heures hebdomadaires en moyenne (Brenke & Wagner, 2013).

flexibilité des salaires. Bien qu'il se soit stabilisé depuis la crise (2,2% de l'emploi salarié en 2015), le recours à l'intérim a ainsi connu une augmentation très rapide suite à sa forte libéralisation dans le cadre des lois Hartz : suppression de la durée maximale de mise à disposition, dérogation aux conventions collectives de la branche pour les salaires, possibilité de réembauche. Encore peu documenté, le recours à un salariat « déguisé » sous le statut de l'indépendance s'est également fortement développé ces dernières années. Comme dans le cas de l'économie de plateforme, ces contrats d'entreprise permettent aux employeurs de s'affranchir des conventions collectives en externalisant certaines tâches à des indépendants dont ils sont le principal donneur d'ordre (Chagny & Le Bayon, 2016).

Encadré 1

Les lois *Hartz* et leurs conséquences.

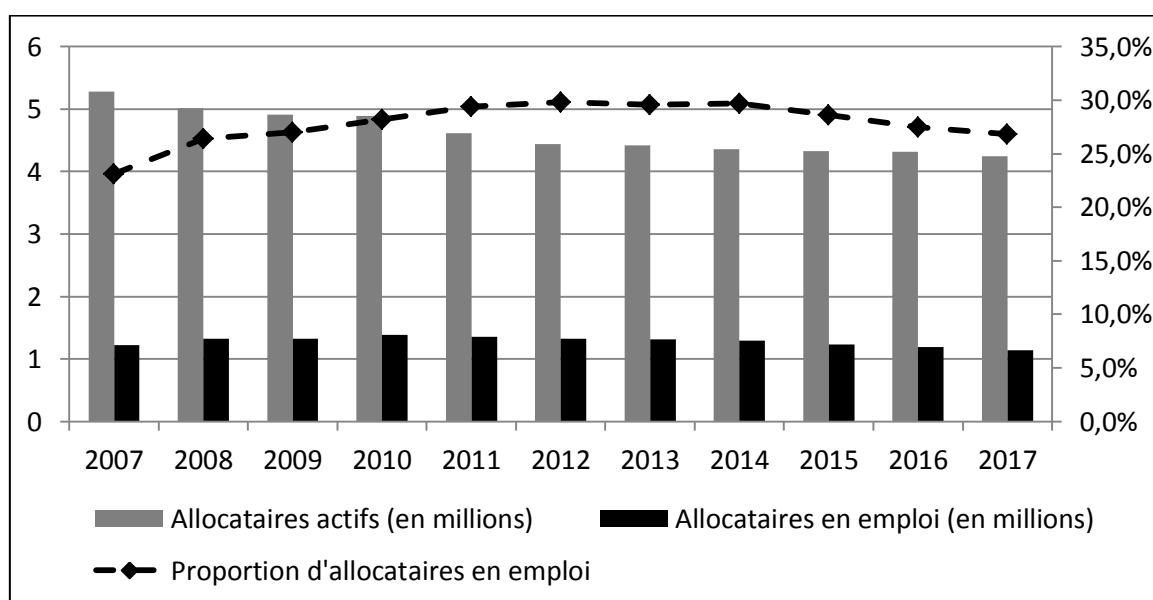
Les lois *Hartz* ont consisté en quatre paquets de mesures mises en application de 2003 à 2005, touchant tous les aspects des politiques du marché du travail : droit du travail, politiques actives et indemnisation du chômage. Cependant, toutes ces mesures n'ont pas eu la même portée.

Les modifications apportées au droit du travail ont principalement visé les contrats de travail atypiques, avec l'assouplissement des contraintes d'utilisation par les employeurs de l'intérim ou des mini-jobs et l'introduction des midi-jobs, visant un allègement de cotisations pour les emplois rémunérés directement au-dessus du plafond des mini-jobs. Les mesures sur l'emploi standard ont été moins sensibles, avec un relèvement de 5 à 10 salariés du seuil de protection contre le licenciement abusif. Les dispositions touchant aux instruments des politiques actives de l'emploi ont été plus nombreuses : réforme du service public de l'emploi, avec notamment la mise en place d'un guichet unique pour les prestations d'assistance ; soutien à la création d'entreprises unipersonnelles (*Ich AG*) ; extension des programmes de formation aux bénéficiaires de l'assistance sociale ; remplacement des emplois aidés par un dispositif de type *workfare* (*Ein-Euro-Job*).

Les changements touchant aux dispositifs d'indemnisation du chômage, dont la plupart ont été introduits par le volet *Hartz IV* voté à la fin de l'année 2003, ont été très substantiels, bouleversant la logique assurantielle propre au système bismarckien : réduction de la part des chômeurs couverts par l'assurance chômage (*Arbeitslosengeld I*) ; rehaussement des critères d'éligibilité (contributions des 2 dernières années, contre 3 auparavant) ; forte réduction de la durée maximale d'indemnisation pour les plus de 45 ans, avec des baisses allant de 6 à 14 mois. La disparition du dispositif d'assistance chômage (*Arbeitslosenhilfe*) au profit d'une nouvelle allocation forfaitaire (*Arbeitslosengeld II*) a également constitué une disposition radicale.

Issu de la fusion entre l'assistance chômage et de l'aide sociale, l'*Arbeitslosengeld II* intègre à la fois les chômeurs non éligibles à l'assurance chômage et ceux qui ont épuisé leurs droits. Ce nouveau régime se distingue par une logique d'activation très poussée : assouplissement des critères d'emploi acceptable, qui incluent les emplois en dessous des salaires conventionnels, renforcement des sanctions en cas de refus d'un emploi, renversement de la charge de la preuve (il appartient à l'allocataire de démontrer que l'emploi qui lui est proposé n'est pas « décent »), prise en compte plus stricte du patrimoine et des revenus du conjoint dans le calcul de la prestation. Surtout, le nouveau système a facilité le cumul entre prestations et salaires. Le phénomène des *Aufstockers*, ces salariés dans des emplois précaires ne leur permettant pas de sortir de la dépendance aux aides, s'est ainsi fortement développé suite à la réforme jusqu'à atteindre près de 30% des allocataires dans les années 2010 (Graphique 3).

Graphique 3. Le phénomène des *Aufstockers*.



Source : IAQ, Bundesagentur für Arbeit, 2017. Champ: allocataires de l'assistance sociale (*Arbeitslosengeld II*).

Ce phénomène s'explique notamment par les forts taux marginaux implicites de taxation pour les bas revenus : au-delà de 100€ perçus, ces taux varient de 80% à 90%, ce qui signifie concrètement que toute hausse de revenus est presque intégralement compensée par une baisse de prestations équivalente. En subventionnant les bas salaires, ce système incite en fait les employeurs à proposer des emplois mal rémunérés et à faible volume horaire, en particulier des mini-jobs, le complément de revenu ainsi que le logement étant financé par l'État. On peut noter que l'introduction du salaire minimum en 2015 s'est accompagnée d'un recul du taux d'*Aufstockers*, ce qui était un objectif implicite de la réforme, sans que l'on puisse pour l'instant déduire si ceci est lié à une destruction d'emplois ou à une augmentation des revenus qui auraient permis à des allocataires de s'affranchir de la dépendance aux aides sociales.

L'impact des lois *Hartz* sur la baisse du taux de chômage allemand est controversé. D'un côté, la déformation de la structure des emplois allemands en faveur des temps partiels s'est en fait apparentée à un partage du temps de travail contraint, ce qui a mécaniquement fait baisser le taux de chômage, sans nécessairement affecter le volume d'emploi mesuré en heures travaillées. À titre illustratif, si l'évolution de la durée moyenne du temps de travail avait été la même en Allemagne qu'en France de 2003 à 2012 (soit une baisse de 0,2 heures hebdomadaire au lieu de 1,4 heures selon Eurostat), le nombre d'emplois en Allemagne aurait été inférieur de plus de 3% à son niveau actuel, ce qui correspond également à environ 3 points de pourcentage de taux de chômage supplémentaire. La grande majorité des évaluations conclue en fait que les réformes n'ont joué par ailleurs qu'un rôle marginal sur le chômage. Amable et Françon (2017) trouvent que les baisses de durée d'indemnisation n'ont pas accéléré le retour vers l'emploi, mais ont limité la capacité des travailleurs seniors à l'utiliser comme un dispositif de pré-retraite. Dustmann *et al.* (2014) montrent que les bonnes performances économiques allemandes sont avant tout imputables à la flexibilité interne du système de relations industrielles (associant modération salariale et compte épargne temps). Burda et Hunt (2011) mettent en évidence l'impact de cette même flexibilité sur la résilience du marché du travail dans la grande récession. Enfin, Odendahl (2017) montre que les stratégies d'*outsourcing* des entreprises allemandes vers l'Europe de l'Est et l'accroissement de la demande des pays émergents ont en fait été les facteurs déterminants des performances allemandes.

3. De l'opposition syndicale à l'adhésion au salaire minimum.

L'érosion du système de conventions collectives, si elle a d'une part conduit au développement rapide d'un secteur à bas salaires fortement dérégulé, a ainsi également affecté le cœur de l'économie : par ses effets directs via les accords dérogatoires et indirects via le *dumping* social exercé par des formes dégradées d'emploi. Ce constat va progressivement amener les principaux syndicats allemands à se rallier au projet d'implémentation d'un salaire minimum, prenant acte de leur incapacité à garantir des salaires décents dans le cadre traditionnel des négociations entre partenaires sociaux (Bosch, 2018).

Cette adhésion n'est longtemps pas allée de soi. L'autonomie tarifaire reste en effet jusque dans les années 1990 un pilier des relations industrielles allemandes. Les syndicats craignent qu'un salaire minimum légal sape leur légitimité et leur influence, dans un contexte marqué par le recul du taux de syndicalisation et des liens distendus avec le parti social-démocrate, sous l'influence croissante de son aile libérale. Les positions syndicales vont cependant évoluer rapidement dans les années 2000, face à la montée endémique des bas salaires. Dès 2002, le syndicat *Verdi*, issu de la fusion des principaux syndicats de branches dans les services, milite activement pour l'établissement de minima sectoriels négociés et automatiquement étendus aux salariés qui ne dépendent pas d'une convention collective.

Les syndicats de l'industrie se montrent dans un premier temps hostiles à cette proposition, mais la mise en œuvre de l'Agenda 2010 et ses conséquences les conduisent à rapidement réviser leur position. La confédération syndicale DGB se rallie ainsi dès 2006 à l'idée de minima sectoriels, complété par un salaire minimum légal en absence d'accord, sous l'impulsion du puissant syndicat de la sidérurgie IG Metall.⁸

À partir de cette date, la lutte contre les bas salaires devient un enjeu de revendication dominant pour les syndicats. Les syndicats de services s'orientent progressivement vers la revendication d'un salaire minimum légal, tandis qu'IG Metall se concentre sur la nécessité de lutter contre le *dumping* salarial en luttant pour l'égalité de traitement des intérimaires. Il réussit ainsi à imposer en 2011 un accord couvrant l'intégralité du secteur intérimaire et garantissant des primes horaires en fonction de la durée de déploiement dans l'entreprise. La grande coalition entre CDU/CSU et SPD (2005-2008) conduit également à l'adoption de minima conventionnels garantis dans certaines branches à partir de 2007, témoignant d'un ralliement de l'électorat conservateur face à la crainte de déclassement social. Cependant, toutes les branches ne parviennent pas à la conclusion d'un accord, notamment là où les partenaires sociaux sont traditionnellement plus faibles et fragmentés et où l'absence de minima se fait le plus ressentir. Bien que sous pression dans le contexte de la grande récession, la coalition conservatrice-libérale (2009-2013) refuse cependant d'inclure un salaire minimum légal dans son programme, en arguant de l'impact considérable qu'une telle mesure aurait supposément en termes de destructions d'emploi.

Mais la position de la CDU évolue au cours de son mandat,⁹ alors qu'il devient clair qu'une nouvelle grande coalition se profile et que la SPD a fait du salaire minimum légal sa principale revendication de campagne. Les syndicats sont largement impliqués dans les négociations de coalition en 2013 et peuvent ainsi influencer les débats sur ces modalités, très proches de celles revendiquées (voir *infra*). Par ailleurs, ils obtiennent dans le même temps que soit renforcé leur rôle dans la définition de minima conventionnels de branches. La loi de 2014 inclue ainsi la possibilité de négocier de tels minima dans toutes les branches. Surtout, ces accords peuvent devenir contraignants pour l'ensemble des employeurs du secteur s'ils sont déclarés d'« intérêt général », même quand le taux de couverture par des conventions collectives du secteur est inférieur à 50%. Finalement, l'accord de coalition prévoit la re-régulation de l'intérim et des contrats d'entreprise. Entrée en vigueur en 2017, elle permet de lutter contre le recours abusif à ce type de contrats, en réintroduisant par exemple une durée maximale d'utilisation pour l'intérim ainsi que le principe d'égalité de traitement à partir de neuf mois d'exercice (Chagny & Le Bayon, 2016).

Le rôle actif joué par les syndicats dans la période récente pour imposer un salaire minimum met à mal une interprétation courante sur l'économie politique des mutations du modèle

⁸ Quelques syndicats restent cependant plus réservés, par exemple dans la branche pharmaceutique, mais s'engagent à ne pas exprimer publiquement leur désaccord pour ne pas affaiblir la solidarité interne.

⁹ Un salaire minimum spécifique est par exemple mis en place dans le secteur intérimaire en 2012.

allemand : celle d'une dualisation du marché du travail allemand portée par les *insiders* (les travailleurs syndiqués des firmes exportatrices allemandes). Ces premiers auraient selon cette thèse joués un rôle actif dans la promotion des réformes de l'Agenda 2010, afin de faire peser le poids de la libéralisation sur les *outsiders* (les salariés dans le secteur à bas salaires des services). Dans la lignée de la littérature sur les variétés de capitalisme, l'émergence de ce nouveau modèle repose sur la recomposition de la coalition politique dominante, avec une coordination accrue entre salariés de l'industrie et firmes exportatrices via le rôle croissant des comités d'établissement (Hassel, 2014). Le soutien passif aux politiques de dérégulation des emplois atypiques s'interprète dans ce cadre comme une stratégie pour contenir les prix à la consommation des services afin de rendre soutenable la modération salariale, les *insiders* en emploi régulier s'estimant par ailleurs protégés de leurs effets néfastes (Carlin & Soskice, 2009). Une dualisation similaire affecterait également la protection sociale (assurance chômage et retraites), où les syndicats auraient privilégié la défense des acquis des *insiders*, en favorisant des règles excluant *de facto* les *outsiders* pour garantir son financement de long terme (Emmenegger *et al.*, 2012, Palier & Thelen, 2014).

La thèse de la dualisation est cependant contestée par un ensemble de travaux (Streeck, 2009, Baccaro & Benassi, 2017). Ces derniers ont en commun de mettre en avant un processus de libéralisation exogène (mondialisation, réformes) et endogène (modération salariale, flexibilisation) du modèle allemand qui a affecté l'ensemble des salariés. Ses effets ont cependant pu être différenciés selon leur statut et leur capacité à se mobiliser collectivement pour s'en préserver, accroissant la segmentation sur le marché du travail. Selon cette thèse, les *insiders*, et notamment les syndicats, n'ont par contre pas joué un rôle actif dans la promotion de cette libéralisation, qui ne constitue de ce fait pas un équilibre politique durable (Françon, 2017). Les revendications croissantes autour de l'instauration d'un salaire minimum peuvent au contraire être interprétées comme une tentative de rérégulation du marché du travail, marquée par une volonté de restaurer la solidarité interprofessionnelle dans un nouvel environnement institutionnel (Bosch, 2018). À partir de données d'enquête d'opinion, Marx et Starke (2017) montre ainsi qu'un large consensus s'est développé autour du soutien à ce dispositif en parallèle de la montée des inégalités, également parmi les salariés les plus protégés. Si la peur du déclassement a joué un rôle pour ces derniers, la solidarité intersyndicale est un facteur tout aussi important.

Dans cette optique, il est important de comprendre si l'introduction d'un salaire minimum est en mesure de remplir son objectif d'inverser le processus de segmentation à l'œuvre depuis les années 2000. À l'inverse, on peut craindre que cette segmentation perdure voire s'aggrave malgré la réforme, s'il ne nivelle pas les rémunérations de l'ensemble des salariés dans les mêmes proportions. Ainsi, les modalités concrètes d'application de la loi font craindre une augmentation des inégalités entre les salariés en bas de l'échelle des salaires, selon leur statut d'emploi ou leur secteur.

4. Les modalités d'application de la loi : une couverture large mais inégalitaire.

Le salaire minimum interprofessionnel allemand a été introduit par la loi du 11 août 2014 portant sur le « renforcement de l'autonomie collective ». Il est entré en application au 1^{er} janvier 2015, pour un salaire horaire de 8,50€. Il a depuis été revalorisé à 8,84€ début 2017 puis à 9,19€ début 2019. Cependant, il est à noter que ce revenu plancher de référence ne s'est pas appliqué de la même façon à l'ensemble des secteurs, ni à l'ensemble des salariés.

Tout d'abord, certains secteurs ont négocié et obtenu un statut dérogatoire qui leur a permis d'étaler sa mise en œuvre de janvier 2015 à janvier 2018 : l'industrie de la viande, la coiffure, l'agriculture, la blanchisserie, ainsi que l'industrie textile et l'intérim en Allemagne de l'Est. Le poids de ces branches est conséquent, de l'ordre de 2 millions de salariés soit 5% des effectifs totaux (Chagny & Le Bayon, 2016). Pour ces branches, le salaire horaire a pu être maintenu en-deçà du salaire minimum légal après 2015, avec une étape intermédiaire de convergence vers un plancher de 8,50€ début 2017 et une étape finale de convergence au niveau interprofessionnel de 8,84€ début 2018. Ce n'est donc que depuis cette date que l'ensemble des branches est réellement concerné par l'application du salaire minimum.

Par ailleurs, certains salariés ont été exclus du champ du dispositif. Certaines catégories de jeunes tout d'abord, comme les moins de 18 ans sans formation, les stagiaires, les apprentis. Surtout, si l'intérim, les mini-jobs et le travail saisonnier sont bien couverts par le salaire minimum, ce n'est plus le cas si l'emploi est exercé par un chômeur de longue durée. En effet, les chômeurs de plus d'un an sont eux aussi exclus du dispositif pour les six mois suivant la reprise d'un emploi. Cette exception peut paraître surprenante, puisque comme nous l'avons vu précédemment, les chômeurs de longue durée étaient particulièrement susceptibles d'être touchés par le phénomène des bas salaires avant la réforme.

Le risque de segmentation ici est double. Tout d'abord, celui de maintenir les chômeurs revenant vers l'emploi dans la dépendance vis-à-vis des aides sociales (*Aufstocker*) si le salaire versé est trop faible. Surtout, un effet pervers de cette exclusion est de fournir une incitation importante aux employeurs des secteurs à bas salaires à augmenter leur turnover pour ce type de salariés : cela peut à la fois leur éviter d'avoir à ajuster le salaire au plancher légal à l'issue des six mois de reprise d'emploi, en recrutant un nouveau chômeur avant ce délai, tout en continuant à profiter des subventions de fait qu'offre le système des aides sociales en versant au salarié le complément de revenus lorsque les salaires sont trop faibles.¹⁰ Les conséquences pour les chômeurs seraient donc à la fois d'augmenter les écarts de salaires et l'instabilité de l'emploi repris vis-à-vis des autres salariés, portant le risque

¹⁰ Ce risque est accru par une modification de la législation sur le recours aux mini-jobs courts (*kurzfristige Mini-Jobs*) en marge de l'introduction du salaire minimum. Comme pour les mini-jobs classiques, ces contrats sont exonérés de cotisations mais les salaires mensuels peuvent être supérieurs à 450€. Utilisés notamment par les employeurs de travailleurs saisonniers, leur recours a été facilité puisque la durée maximale de ces contrats est passée de deux à trois mois (50 à 70 jours).

d'une marginalisation accrue sur le marché du travail. Une partie importante de l'analyse présentée dans la suite de cet article est précisément de montrer qu'un tel mécanisme est à l'œuvre.

Au-delà des exceptions légales, ce sont les inégalités dans l'application de la loi qui font craindre un maintien, voire un renforcement de la segmentation sur le marché du travail allemand. En comparaison européenne, il faut tout d'abord noter que le montant du salaire minimum allemand est relativement faible (Amlinger *et al.*, 2016). À son introduction en 2015, son niveau correspondait à 48% du salaire horaire médian allemand, contre 62% pour la France. Même si les revalorisations ne sont pas automatiques, les règles qui gouvernent son augmentation ont cependant été plus favorables sur la période récente. Celles-ci sont décidées tous les deux ans par une commission paritaire qui prend comme point de référence la dynamique des salaires négociés dans le cadre des conventions collectives. Ces derniers ayant connu une hausse soutenue dans les années 2010, dans une période de bas chômage, le salaire horaire minimum allemand a été revalorisé à hauteur de 4% au 1^{er} janvier 2017 et dans les mêmes proportions 2019. Il reste cependant plus faible qu'en France, puisqu'il s'établit ainsi à 9,19€ au 1^{er} janvier 2019, contre 10,03€ pour le SMIC horaire français.

À ce relativement faible niveau théorique s'ajoute la difficulté à contrôler l'application d'un salaire minimum horaire dans un pays où il n'existe pas de durée légale du travail. Les modalités de calcul par l'employeur du salaire horaire sont ainsi mal définies par la loi (Schulten & Weinkopf, 2015). Du point de vue de la rémunération, sont pris en compte les éléments qui sont versés « normalement », ce qui exclut par exemple les primes si elles ne sont pas mensualisées. Du point de vue des heures, c'est la durée effective de travail qui doit être prise en compte, mais le contrôle de celle-ci s'avère problématique. La loi n'a par exemple introduit l'obligation de déclarer les horaires de travail (début et fin de la journée, durée de travail) que pour certains secteurs et lorsque les salaires sont inférieurs à 2000€ mensuels : le bâtiment, la restauration, le transport de personnes... Mais cette obligation ne vaut pas pour l'agriculture et le commerce de détail, ni pour les services à la personne lorsque l'employeur est un ménage, alors même que ces emplois sont parmi les premiers concernés par les bas salaires (Chagny & Le Bayon, 2016).

Les manquements à la loi sont donc difficilement constatables par les autorités, d'autant que même si leurs effectifs ont augmenté ces dernières années, le nombre d'inspecteurs des douanes en charge des contrôles est faible en comparaison internationale.¹¹ Ceci fait craindre une application inégale et lâche de la loi, qui pourrait maintenir ou renforcer les inégalités préexistantes de salaires, alors que les risques de contournement sont nombreux. Au-delà de la question des heures supplémentaires non rémunérées, les médias allemands se sont fait l'écho d'une variété de pratiques visant le contournement du salaire

¹¹ Le contrôle du respect du salaire minimum est du ressort de l'unité de contrôle fiscal contre le travail non-déclaré (*Finanzkontrolle Schwarzarbeit*).

minimum (Burauel *et al.*, 2017) : déclaration incorrecte des heures, exclusion des temps de préparation ou de pause du temps de travail, paiement à la tâche et non horaire, coûts du matériel de travail déduit du salaire...

Si l'on se réfère au cas français, on peut anticiper que c'est dans les firmes où la présence syndicale est la plus faible que les risques de contournements sont les plus élevés (Caroli *et al.*, 2008). Or, les bas salaires potentiellement impactés par la réforme sont sans surprise particulièrement concentrés dans des firmes sans comité d'établissement, ou pour des salariés dans des statuts précaires et donc en position de faiblesse vis-à-vis de leurs employeurs, ce qui pose problème puisque ce sont les salariés qui supportent la charge de la preuve (Remy, 2014).

5. Les évaluations à court terme : effet modéré sur la quantité d'emploi, des contournements nombreux.

Les évaluations existantes sur l'impact à court terme de l'instauration du salaire minimum allemand se concentrent sur ses effets quantitatifs, c'est-à-dire sur le nombre d'emplois potentiellement détruits par cette réforme. Ces évaluations sont à replacer dans le débat plus large autour des effets du salaire minimum sur l'emploi. Là où la théorie économique standard prédit un effet univoque de l'application ou de l'augmentation d'un salaire minimum, qui conduirait systématiquement à des destructions d'emplois, les études empiriques menées ces trente dernières années ont largement remises en cause ce consensus. Le débat reste controversé entre les économistes qui pointent l'absence ou la faiblesse des destructions dans ces études (Card & Krueger, 1994, 1995, Allegretto *et al.*, 2017) et ceux qui maintiennent que l'élasticité de l'emploi des peu qualifiés aux salaires est importante (Neumark & Wascher, 2008, 2017). Pour les premiers, plusieurs mécanismes d'ajustements par les firmes sont susceptibles de freiner ou d'empêcher les destructions d'emploi suite à une augmentation du coût du travail (OCDE, 2015, Schmitt, 2015) : augmentation de la productivité des salariés par l'intensification du travail ou la formation, rééquilibrage des salaires au sein de la firme, augmentation des prix, baisse des investissements... À cela s'ajoute des effets macro-économiques de moyen terme susceptibles de jouer en faveur de la création d'emplois : dynamisation de la demande interne, rééquilibrage du partage capital/travail dans la valeur ajoutée...

Dans le cas allemand, les évaluations disponibles en amont de la réforme étaient assez pessimistes, malgré la dynamique économique favorable en termes de croissance économique et de faible taux de chômage. Si le conservateur Conseil des Sages estimait ainsi que la réforme conduirait à la destruction de 150 000 emplois (Sachverständigenrat, 2014), les plus pessimistes des estimations allaient jusqu'à des destructions de 910 000 emplois à long-terme (Knabe *et al.*, 2014). Les évaluations post-réforme des effets de court terme sont pour leur part plus nuancées (Bossler & Gerner, 2016, Garloff, 2016, Schmitz, 2017, Ahlfeldt

et al., 2018, Caliendo *et al.* 2018). Ces études ont en commun d'estimer l'impact causal de la réforme à partir des variations régionales dans l'intensité du « traitement », c'est-à-dire le taux de salariés percevant moins du salaire minimum avant l'introduction de la réforme et donc potentiellement affecté par son introduction.

Garloff (2016) estime les effets sur l'emploi à partir de données administratives régionales et trouve un effet nul sur l'emploi total : les destructions de mini-jobs, de l'ordre de 66 000, sont compensées par une hausse équivalente dans l'emploi régulier. Bossler et Gerner (2016) analysent des données employeurs du Betriebspanel de l'IAB, et trouvent un effet négatif de 60 000 emplois détruits, concentrés dans les nouveaux *Länder*. À partir de données administratives régionales, Schmitz (2017) estime que l'impact sur les mini-jobs est substantiel, avec 150 000 à 200 000 emplois détruits, tandis que les effets sur l'emploi régulier sont incertains. Les effets pour les *Aufstockers* sont mitigés : leur nombre recule de 38 000, mais dans un cas sur deux leur baisse est attribuée à une destruction d'emploi et non à une élévation du salaire. Ahlfeldt *et al.* (2018) combinent des données employeurs de l'IAB et du recensement et aboutissent à l'absence d'effets globaux. Finalement, Caliendo *et al.* (2018) estiment à partir de données employeurs un effet incertain sur l'emploi régulier et 180 000 mini-jobs détruits.

En résumé, les études disponibles fournissent donc une fourchette allant d'aucun à 200 000 emplois détruits, principalement des mini-jobs, très loin de certaines estimations catastrophistes *ex-ante*. Beaucoup de ces études mettent en avant une substitution entre mini-job et emploi régulier à temps partiel. Vom Berge *et al.* (2016) estiment par exemple que sur les 100 000 mini-jobs détruits en janvier 2015, la moitié a été transformée en emploi régulier. Cette substitution peut s'expliquer par le fait que l'augmentation du salaire horaire a mécaniquement conduit le revenu mensuel des salariés concernés à dépasser le plafond de 450€ des mini-jobs. De plus, la flexibilité offerte par ce type d'emploi disparaît en partie avec la codification du nombre d'heures travaillées, alors qu'à salaire horaire brut équivalent son coût pour l'employeur est en fait plus élevé du fait d'une sur-cotisation pour ces emplois.¹²

Pour expliquer ces effets limités sur l'emploi, certaines études s'intéressent pour leur part aux stratégies mises en œuvre par les firmes pour absorber cette hausse du coût du travail. Bruttel *et al.* (2018) mettent en avant plusieurs canaux d'ajustement alternatifs. Tout d'abord, les secteurs les plus touchés ont réduit le nombre d'heures travaillées, pour les salariés à temps plein et à temps partiel. Ces baisses d'heures travaillées se sont concentrées sur les temps de travail les moins productifs, afin d'augmenter l'intensité de travail

¹² Voir Chagny et Le Bayon (2016, p.143) qui estiment le surcoût associé aux mini-jobs dans le cas d'un salaire brut horaire de 8,5€. Les cotisations employeurs et un taux forfaitaire d'imposition impliquent un coût additionnel de 30% pour l'employeur dans le cas d'un mini-job et uniquement de 19,325% pour un emploi régulier, soit une différence d'1€ (2,6€ dans le premier cas et 1,6€ dans le second). Il est à noter que le salarié voit pour sa part son salaire net baisser du fait de l'encaissement de cotisations salariées, même si le taux est réduit pour les salaires mensuels compris entre 450€ et 850€ (midi-jobs) et que ces cotisations lui ouvrent des droits à l'assurance maladie et chômage.

moyenne. Wanger et Weber (2016) mettent aussi en avant une baisse de durée de travail pour les mini-jobs, les employeurs cherchant à limiter leurs contributions sociales. La gestion de la main d'œuvre dans les secteurs à bas salaires a également été affectée selon d'autres modalités : recrutement de salariés plus qualifiés, augmentation de la formation continue, réduction du turn-over... Les études disponibles ne permettent cependant pas encore d'identifier les effets de ces mesures sur la productivité, ceux-ci étant surtout susceptibles de jouer à moyen terme. Ils pourraient pourtant limiter davantage l'impact du salaire minimum sur le nombre d'emplois détruits. À court terme, c'est finalement l'augmentation des prix qui a constitué le canal d'ajustement le plus important, en particulier dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des taxis et de la presse (Bellmann *et al.*, 2016).

Le nombre d'évaluations sur d'autres aspects qualitatifs de l'emploi est pour sa part plus limité, et se concentrent principalement sur l'impact du salaire minimum sur les inégalités. Ahlfeldt *et al.* (2018) estiment que cet effet est significatif et concentré sur les plus bas salaires (en-dessous du premier décile). À partir des données individuelles du SOEP, Burauel *et al.* (2017) estiment pour leur part que les salaires horaires nominaux du premier décile ont augmenté de 15% et ceux du deuxième décile de 9% entre 2014 et 2016, contre une moyenne de 6% pour le reste de la distribution. Leur étude illustre cependant qu'un grand nombre de salariés restent payés en-dessous du salaire minimum légal en 2016, soit au moins un an après son introduction, alors même qu'ils sont théoriquement couverts. En ne considérant que les salariés éligibles¹³, ils estiment à plus de 1,8 millions leur nombre (7% des effectifs) en retenant les heures contractuelles dans le calcul du salaire horaire, et plus de 2,5 millions (9,8% des effectifs) si l'on prend en compte les heures effectives déclarées par le salarié. À partir de données employeurs, l'office national de la statistique Destatis estime pour sa part un nombre plus faible mais tout de même conséquent de plus de 1 million de salariés éligibles continuant à percevoir un salaire horaire en-dessous de 8,5€ en 2016.

Ces chiffres témoignent de l'écart important entre les objectifs ambitieux de la loi sur le salaire minimum et son application effective. Le flou entourant ses modalités et la faiblesse des contrôles semblent en effet favoriser son contournement par certains employeurs. Glemser *et al.* (2017) présentent des éléments qualitatifs sur l'étendue de ce contournement, à partir d'entretiens avec des salariés et des chômeurs dans le secteur à bas salaires. Cette étude montre que l'obligation de report des heures est souvent contournée, tout un ensemble d'heures travaillées n'étant souvent pas payé. Elle met aussi en avant d'autres pratiques illégales : prise en compte des pourboires dans le salaire, basculement vers du travail non déclaré, rémunération à la tâche... Un sondage pluriannuel réalisé par le SOEP au cours des trois années consécutives à l'introduction du salaire minimum montre que ces pratiques ne sont pas marginales, puisqu'un salarié sur cinq déclare avoir été victime ou témoin d'une fraude visant à se soustraire à la loi.

¹³ En excluant donc les salariés dont le secteur n'est pas encore couvert en 2015-2016 ou qui sont exemptés par la loi (jeunes, apprentis, chômeurs).

6. Données et méthodologie pour le calcul du salaire horaire.

Notre analyse s'appuie sur les données du Panel Socio-Économique allemand (SOEP). Ce panel est un échantillon représentatif de l'ensemble des ménages vivant en Allemagne, comprenant environ 15 000 ménages chaque année : des coefficients de pondération permettent ensuite d'extrapoler les résultats à l'ensemble de la population. Sa structure longitudinale permet par ailleurs de suivre l'évolution de la situation de ces ménages, au regard de leurs salaires notamment, avant et après l'introduction du salaire minimum (les données les plus récentes allant jusqu'en 2016). Ceux-ci ne sont pas directement interrogés sur leur salaire horaire, puisqu'il est rarement stipulé dans le contrat de travail, mais sur leur salaire mensuel brut dans leur emploi principal ainsi que sur leur temps de travail hebdomadaire: celui-ci est donc recalculé à partir de ces éléments.

L'intérêt des données du SOEP par rapport à d'autres bases de données allemandes est que l'information sur le volume horaire est obtenue directement auprès des ménages, interrogés à la fois sur le nombre contractuel et le nombre effectif d'heures travaillées. Ce n'est pas le cas pour les données fournies par les employeurs, ni pour les données de recensement, où figurent seules les heures contractuelles. Il apparaît pourtant assez clairement qu'une des potentielles modalités d'ajustement des employeurs au salaire minimum est de ne pas déclarer certaines heures effectives : temps de préparation, de rotation, pauses, heures supplémentaires. Le calcul du salaire horaire à partir des heures effectives permet donc de mieux prendre en compte ces situations. Cet élément est particulièrement important dans la perspective de cet article, où nous testons l'hypothèse que certaines formes de segmentation ont pu perdurer après la réforme en raison de ces pratiques.

Une limite cependant tient à l'aspect déclaratif des données, dans le cas où le revenu serait sous-estimé ou les heures effectives sur-estimées. Par ailleurs, le salaire horaire peut être sous-estimé dans le cas où des heures supplémentaires sont payées avec un décalage d'un mois ou plus. Parce que nos résultats s'appuient principalement sur la comparaison de groupes entre eux, ces biais ne sont cependant susceptibles d'affecter nos conclusions uniquement dans l'hypothèse peu probable où ils affecteraient systématiquement certains groupes de travailleurs plutôt que d'autres. Par ailleurs, notre analyse est aussi complétée par la prise en compte de l'évolution du salaire horaire contractuel, où certains de ces biais sont moins susceptibles de jouer.

Il est finalement à noter que nous restreignons notre échantillon d'analyse aux salariés éligibles au salaire minimum légal, afin de nous concentrer sur les effets de segmentation propres à celui-ci. Nous excluons ainsi les salariés travaillant dans des secteurs où le salaire minimum ne s'applique que depuis le 1^{er} janvier 2018 (voir *supra*). Pour ces salariés, il est en effet impossible de distinguer entre l'effet de cette convergence retardée et celui de la non-observance de la loi par leurs employeurs. Nous excluons également les catégories de salariés exemptés : les jeunes de moins de 18 ans, les chômeurs de long terme et l'ensemble

des apprentis et des stagiaires.¹⁴ Les indépendants ne sont pas non plus pris en compte, par contre les travailleurs du secteur informel le sont. Finalement, les migrants sont intégrés dans le SOEP dans la mesure où ils vivent durablement en Allemagne (ce qui exclue les travailleurs saisonniers), même si l'importance de l'arrivée récente de réfugiés fait qu'ils sont sous-représentés.

7. Résultats.

Nos résultats reposent sur l'analyse de l'évolution de court terme de différents indicateurs de segmentation du marché du travail dans les deux années qui ont suivi l'introduction du salaire minimum. Nous nous intéressons tout d'abord à la capacité de la loi à élever les salaires effectifs au-dessus du seuil légal, en distinguant l'incidence de salaires horaires en-deçà de ce seuil selon le statut dans l'emploi et les caractéristiques individuelles. L'enjeu ici est de comprendre si les difficultés d'application de la loi, et notamment son contournement possible par les employeurs, affecte les salariés de manière égale. En complément, nous analysons ensuite l'évolution globale des salaires, là encore en distinguant selon le statut d'emploi et les caractéristiques individuelles. En effet, au-delà de son impact local sur les très bas salaires, la mise en œuvre du salaire minimum est susceptible d'avoir des effets plus larges sur toute l'échelle des salaires, notamment dans les firmes où les salaires sont bas. Là encore, il s'agit de mesurer la capacité de la loi à modérer la segmentation en favorisant une convergence des conditions de rémunération. Finalement, nous nous intéressons au cas particulier des chômeurs de longue durée, une catégorie spécialement touchée par la ségrégation dans des emplois précaires. Nous étudions les effets potentiellement pervers de l'exemption dont ils font l'objet sur la stabilité de leurs emplois repris.

a) Une application inégale de la loi qui fait perdurer la segmentation du marché du travail.

Le Tableau 1 présente l'évolution de l'incidence de salaires inférieurs au seuil légal de 8,5€ avant et après l'introduction du salaire minimum. Mesuré selon le concept du salaire effectif, on constate tout d'abord que ce phénomène de très bas salaires est loin d'être marginal en amont de la réforme, avec 14,1% des salariés éligibles touchés. Ce taux recule assez fortement en 2015, puis à nouveau en 2016, avec une réduction totale de près d'un tiers du nombre d'individus touchés. Pour autant, c'est toujours près d'un salarié sur dix qui déclare toucher un salaire horaire en dessous du salaire légal plus d'un an après l'instauration de celui-ci.¹⁵ L'importance de ce taux témoigne clairement des difficultés de mise en pratique effective du salaire minimum, dans un pays où les temps de travail,

¹⁴ Des données mensuelles rétrospectives permettent d'identifier les chômeurs de plus d'un an, mais ce n'est pas le cas pour les stages dont la durée ne peut être estimée précisément.

¹⁵ Ces taux sont très comparables à ceux mesurés par Burauel *et al.* (2017) sur les données du SOEP également. Ils sont par contre deux fois plus importants que ceux mesurés par l'Office Fédéral des Statistiques après la réforme, sur la base de l'enquête sur la structure des revenus. Cette différence s'explique tout d'abord par le recours au concept de salaire horaire contractuel à partir de données employeurs dans ce dernier cas, qui ne mesure pas les possibles contournements de la régulation par ces derniers. Par ailleurs, une partie de l'enquête post-réforme n'est administrée que sur la base du volontariat : il est probable que cela ait occasionné un effet de sélection des firmes contrevenant à la réglementation.

notamment des plus précaires, sont peu formalisés. Surtout, il renseigne sur la difficulté des salariés à faire valoir leurs droits.

Tableau 1. Évolution de l'incidence des salaires inférieurs à 8,5€ selon les caractéristiques de l'emploi.

	2014	2015	2016	Recul 2016/2014 (pourcentage)
Total	14,1	11,3	9,5	32,6
<i>Statut d'emploi</i>				
Temps plein	9,1	7,3	6,1	33,0
Temps partiel	15,5	14,8	14,6	5,8
Mini-job	60,1	48,1	43,6	27,5
<i>Type de contrat</i>				
Durée indéterminée	11,7	9,4	8,0	31,6
Durée déterminée	25,5	20,4	19,5	23,5
<i>Taille de l'entreprise (nombre d'employés)</i>				
Moins de 5	42,0	34,6	33,7	19,8
5-10	29,5	24,6	23,8	19,3
11-20	21,8	19,4	18,1	17,0
21-100	16,4	13,1	11,6	29,3
101-200	10,9	8,7	6,5	40,4
201-2000	8,0	5,4	4,5	43,8
Plus de 2000	7,9	5,3	4,6	41,8

Source : SOEP, propres calculs. Les incidences sont exprimées en pourcentage et concernent la part d'emplois avec un salaire horaire effectif inférieur à 8,5€ dans chaque catégorie. Champ : salariés éligibles au salaire minimum légal.

Ainsi, il est remarquable de constater que ce sont les salariés *a priori* les mieux protégés contre les bas salaires qui ont connu les baisses d'incidence relative les plus substantielles entre 2014 et 2016, parce qu'ils bénéficient d'une relation de travail stable et vraisemblablement d'une présence syndicale forte sur leur lieu de travail. On constate par exemple que si le recul absolu est plus fort dans les petites firmes, le recul relatif des salaires inférieurs au seuil légal est pour sa part d'autant plus important que la taille de la firme l'est aussi, ce que l'on peut mettre en lien avec une présence syndicale croissante. Cette difficulté des salariés des petites firmes, notamment celles inférieures à 5 employés, à obtenir d'être rémunéré au salaire horaire légal est d'autant plus préoccupant que l'incidence des bas salaires y était déjà disproportionnellement présente. De ce point de vue, la réforme semble échouer à court terme à réduire la segmentation. Un constat similaire s'applique pour le contrat de travail : la baisse relative a été moins forte pour les salariés précaires dont la durée de contrat est fixée.¹⁶ Le constat de segmentation accru pourrait être nuancé par l'importance de la baisse absolue et relative pour les salariés en mini-job, alors qu'ils constituaient le groupe le plus touché par les très bas salaires avant la réforme. Cependant,

¹⁶ Pour rappel, cette catégorie n'inclue pas les salariés de l'intérim, qui relève d'une branche non éligible au salaire minimum car elle a négocié une convergence décalée.

un effet de structure a joué ici, avec d'une part une destruction rapide de certains mini-jobs parmi les plus mal rémunérés dès 2015, et d'autre part une requalification de certains d'entre eux en temps partiel régulier.¹⁷ On remarque d'ailleurs que pour ces derniers, la baisse relative de l'incidence des très bas salaires a été très inférieure à la moyenne des emplois, accroissant les inégalités avec les salariés en temps plein.

Le Tableau 2 confirme les résultats précédents : les groupes sociaux les plus touchés par les très bas salaires en amont de la réforme sont aussi ceux où la baisse relative a été la moindre. Les femmes sont ainsi toujours largement plus susceptibles d'être rémunérée par un salaire horaire inférieur au seuil légal : l'écart relatif avec les hommes s'est même accru, un résultat que l'on peut mettre en parallèle avec les difficultés des temps partiels à garantir un tel salaire. Ce constat vaut aussi pour les étrangers, les jeunes et les seniors, des catégories de salariés particulièrement touchés par les contrats précaires type mini-jobs. Finalement, la baisse relative de l'incidence des bas salaires a été proche à l'Est et à l'Ouest, mais cette incidence reste près de deux fois plus fortes dans les nouveaux *Länder* : de ce point de vue non plus la segmentation n'a pas été réduite par la réforme.

Tableau 2. Évolution de l'incidence des salaires inférieurs à 8,5€ selon les caractéristiques individuelles.

	2014	2015	2016	Recul 2016/2014 (pourcentage)
Total	14,1	11,3	9,5	32,6
<i>Genre</i>				
Femmes	18,9	15,8	14,8	21,7
Hommes	9,0	7,2	6,1	32,2
<i>Région</i>				
Anciens <i>Länder</i>	12,3	9,8	8,5	30,9
Nouveaux <i>Länder</i>	22,1	17,7	15,6	29,4
<i>Age</i>				
18-29	32,5	29,0	27,3	16,0
30-44	13,5	9,8	8,7	35,6
45-59	12,0	8,6	7,5	37,5
60 ou plus	32,3	27,8	26,5	18,0
<i>Nationalité</i>				
Allemande	13,4	10,7	9,0	32,8
Étrangère	23,5	18,8	17,8	24,3

Source : SOEP, propres calculs. Les incidences sont exprimées en pourcentage et concernent la part d'emplois avec un salaire horaire effectif inférieur à 8,5€ dans chaque catégorie. Champ : salariés éligibles au salaire minimum légal.

¹⁷ Comme expliqué précédemment, ces requalifications tiennent au plus faible taux de cotisations sociales payées par les firmes pour l'emploi régulier à temps partiel. Les annexes 1a et 1b donnent une idée de l'importance de ce phénomène, en présentant les transitions sur le marché du travail à 12 mois un an avant la réforme et au moment de sa mise en œuvre. On constate que les transitions depuis un mini-job vers le temps partiel ont augmenté de 10 points de pourcentage, la probabilité de maintien en mini-job baissant dans des proportions similaires.

b) Une convergence plus visible pour les salaires moyens.

L'analyse de l'évolution des salaires effectifs moyens avant et après la réforme conduit à nuancer quelque peu les résultats précédents. L'introduction du salaire minimum de 2014 à 2016 s'est accompagnée d'un relèvement du niveau moyen des salaires effectifs de l'ordre de 5,5% pour l'ensemble des salariés éligibles (Tableau 3). Cette hausse des salaires moyens a été globalement mieux distribuée et a de ce fait contribué à réduire la segmentation dans certaines dimensions pour cet indicateur.¹⁸ Si l'on distingue les salariés selon leur statut d'emploi, on constate ainsi que cette hausse a été relativement plus forte pour les statuts les plus précaires, notamment les mini-jobs. Ce sont aussi les salariés des plus petites entreprises, dont les salaires étaient les plus faibles en amont de la réforme, qui ont connu les hausses relatives les plus importantes. Ce constat ne s'applique par contre pas pour les salariés dont le contrat est à durée déterminée ou ceux à temps partiel, qui ont bénéficié d'une hausse légèrement inférieure à la moyenne. En lien avec les résultats précédents sur l'incidence du non-respect du salaire minimum, on peut interpréter ce phénomène ainsi : les groupes les plus précaires sur le marché du travail ont généralement bénéficié d'une hausse de leur rémunération, mais les inégalités *au sein* de ces groupes se sont accrues, entre ceux pour qui les employeurs ont appliqué la règle et ceux pour lesquels cela n'a pas été le cas.

**Tableau 3. Évolution du salaire moyen horaire selon les caractéristiques de l'emploi.
(salaire effectif).**

	2014	2015	2016	Gain 2016/2014 (pourcentage)
Total	16,6	17,1	17,5	5,5
<i>Statut d'emploi</i>				
Temps plein	17,7	18,3	18,6	4,6
Temps partiel	15,2	15,5	15,7	3,4
Mini-job	8,4	9,0	9,4	12,2
<i>Type de contrat</i>				
Durée indéterminée	17,1	17,7	18,1	5,4
Durée déterminée	13,6	14,0	14,2	4,5
<i>Taille de l'entreprise (nombre d'employés)</i>				
Moins de 5	10,3	10,9	11,3	9,7
5-10	11,7	13,0	13,3	13,0
11-20	13,1	13,4	13,8	5,5
21-100	14,8	15,2	15,4	4,1
101-200	16,2	16,5	16,7	3,1
201-2000	17,5	18,1	18,8	7,0
Plus de 2000	20,2	20,5	21,0	4,0

Source : SOEP, propres calculs. Salaires horaires exprimés en euros. Champ : salariés éligibles au salaire minimum légal.

¹⁸ L'analyse de l'évolution des salaires horaires selon le concept des heures hebdomadaires contractuelles confirme les résultats présentés ici (voir tableaux en annexe).

Le constat d'une réduction de la segmentation sur les salaires effectifs moyens se confirme si l'on regarde les caractéristiques individuelles (Tableau 4). Même si les inégalités salariales de genre restent conséquentes, les salaires horaires féminins ont évolué plus rapidement que les masculins de 2014 à 2016. D'autres groupes désavantagés sur le marché du travail, les étrangers, les jeunes et les seniors, ont aussi connu une évolution salariale supérieure à la moyenne qui sont allés dans le sens d'une réduction des inégalités. Par contre, ce n'est pas le cas pour celles entre Est et Ouest : la croissance des salaires horaires a été très similaire dans les deux régions, et les écarts relatifs se sont maintenus.

Tableau 4. Évolution du salaire moyen horaire selon les caractéristiques individuelles (salaire effectif).

	2014	2015	2016	Gain 2016/2014 (pourcentage)
Total	16,6	17,1	17,5	5,5
<i>Genre</i>				
Femmes	14,6	15,1	15,6	7,0
Hommes	18,6	18,9	19,3	3,8
<i>Région</i>				
Anciens Länder	17,2	17,6	18,2	5,3
Nouveaux Länder	14,1	14,4	14,8	5,1
<i>Age</i>				
18-29	12,3	13,0	13,3	7,4
30-44	17,7	18,1	18,6	4,6
45-59	17,9	18,1	18,8	5,1
60 ou plus	14,4	15,2	15,5	7,8
<i>Nationalité</i>				
Allemande	16,9	17,4	17,7	4,8
Etrangère	13,9	14,5	15,1	8,8

Source : SOEP, propres calculs. Salaires horaires exprimés en euros. Champ : salariés éligibles au salaire minimum légal.

c) Une segmentation accrue pour les chômeurs de longue durée.

Dans la dernière partie de l'analyse, nous nous intéressons à l'impact de l'exemption de salaire minimum pour les chômeurs de longue durée pour les six premiers mois suivant la reprise d'emploi. L'objectif explicite de cette exemption est de faciliter le retour à l'emploi de ce type de chômeurs, afin de rendre leur embauche attractive pour les employeurs : l'hypothèse sous-jacente est que leur éloignement durable du marché du travail affecte négativement leurs compétences et donc leur productivité. Notre hypothèse cependant est que cette exemption présente le risque d'augmenter l'instabilité de l'emploi retrouvé, les employeurs étant incités à proposer des emplois d'une durée inférieure à six mois pour ne pas avoir à appliquer le salaire minimum à l'issue de cette période, tout en réembauchant un autre chômeur de longue durée qu'il pourra continuer à payer en-deçà du salaire minimum.

Pour tester cette hypothèse, nous comparons l'évolution des durées d'emploi entre les chômeurs de longue durée et les autres actifs qui ont bénéficié d'une embauche sur la période récente : primo-entrants sur le marché du travail, inactifs revenant sur le marché du travail, chômeurs de courte durée.¹⁹ Ces durées d'emploi sont construites à partir des données mensuelles rétrospectives fournies par le SOEP, qui vont donc jusqu'en 2015. Pour identifier l'effet causal de cette exemption, nous avons recours à un estimateur en différence-de-différence : à l'aide de modèles de durée (modèle de Cox), nous comparons la probabilité instantanée de perdre son emploi entre les chômeurs de long terme et ces autres groupes (pour la période post-crise 2010-2014), puis nous regardons comment cette différence a évolué après la mise en œuvre du salaire minimum en 2015. Le Tableau 5 présente les résultats de cette estimation.²⁰

Tableau 5. Taux de transition de l'emploi vers le chômage, modèle de Cox.

Chômeur de longue durée	1.027*** [0.075]
2015	-0.216 [0.115]
2015*Chômeur de longue durée	0.371* [0.152]
Nombre d'observations	3036

Source: SOEP, propres calculs. Des indicatrices années et des contrôles socio-démographiques sont inclus. Écart-types robustes entre crochets. Niveau de significativité : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Champ : individus âgés de 18 à 64 ans en emploi, éligibles au salaire minimum.

Tout d'abord, ce tableau indique que les chômeurs de longue durée présentent généralement une instabilité plus grande pour l'emploi retrouvé, la probabilité instantanée de perdre cet emploi étant affectée positivement et significativement. L'effet substantiel est important, avec un risque instantané moyen de perdre son emploi environ trois fois supérieur aux autres groupes. Ce résultat rejoint le constat de segmentation dont les chômeurs sont victimes sur le marché du travail, qui explique par exemple l'incapacité des *Aufstockers* à s'affranchir durablement de la dépendance financière aux prestations. Par ailleurs, le coefficient négatif pour l'indicatrice année 2015 n'est pas significatif au seuil de 5%. On ne peut donc pas en déduire que l'instabilité de l'emploi s'est réduite au moment de l'introduction de la réforme pour l'ensemble de l'échantillon. Cependant, l'interaction entre cette indicatrice et le statut de chômeur de longue durée, qui mesure l'effet causal de la réforme pour ce groupe, est positif et significatif. L'effet substantiel est important (accroissement d'environ 45% du risque instantané de perdre son emploi vis-à-vis des autres

¹⁹ Les personnes en emploi changeant d'emploi ne peuvent pas être identifiées précisément à partir des données si elles ne transitent pas par une étape d'inactivité ou de chômage : elles ne sont donc pas incluses dans l'analyse, tout comme les épisodes censurés à gauche.

²⁰ La régression inclut un ensemble de contrôles socio-démographiques : genre, statut marital, âge, diplôme, région. Les coefficients pour ces contrôles sont présentés en annexe.

groupes) : ce résultat tend à montrer que la segmentation des chômeurs de longue durée s'est effectivement accrue avec la réforme. L'instabilité des emplois repris a eu tendance à augmenter pour ces chômeurs, ce qui va dans le sens de notre hypothèse selon laquelle l'exemption des chômeurs du salaire minimum a eu des effets pervers.

8. Conclusions.

Si l'introduction d'un salaire minimum légal en Allemagne constitue une réforme ambitieuse du marché du travail, notre analyse démontre qu'elle n'empêche pas certaines formes de segmentation de perdurer. Il faut cependant nuancer la portée de nos résultats. Tout d'abord, cette analyse porte sur le court terme, les données disponibles les plus récentes s'arrêtant à 2016. De ce point de vue, les difficultés d'application de la loi peuvent aussi être interprétées comme un nécessaire temps d'ajustement. Si les contournements de la loi relèvent parfois clairement de comportements illicites, on ne peut pas exclure qu'ils résultent dans d'autres cas d'une méconnaissance de ses modalités d'application par les employeurs mais aussi les salariés (sur la mesure du temps effectif travaillé par exemple). Dans les deux options, la faiblesse des contrôles et des sanctions mis en œuvre jusqu'ici ne va cependant pas dans le sens d'un ajustement rapide. Un deuxième élément conduisant à nuancer la portée de nos résultats est lié aux revalorisations du salaire minimum qui ont été très dynamiques en 2017 et 2019. Même en postulant une adaptation avec retard des salaires effectifs réels, on peut s'attendre à ce que ces revalorisations tirent l'ensemble de la distribution vers le haut et réduisent l'incidence des très bas salaires : pour autant ceci n'empêchera pas nécessairement les inégalités d'incidence et donc la segmentation de se maintenir. La disponibilité prochaine des données devrait prochainement nous permettre d'étendre notre analyse à 2017. Ceci permettra à la fois d'analyser les effets de la première revalorisation du salaire minimum mais aussi de la convergence au niveau de 8,5€ des secteurs précédemment exemptés, en particulier pour le secteur de l'intérim.

Bibliographie

- Ahlfeldt G., D. Roth et T. Seidel (2018), "The regional effects of Germany's national minimum wage", *CEPR Discussion Paper*, No. 13005.
- Allegretto, S. A., A. Dube, M. Reich et B. Zipperer (2017), "Credible Research Designs for Minimum Wage Studies", *Industrial and Labor Relations Review*, 70 (3), May, 559-92.
- Amable B., Françon B. (2015), « Quel impact des baisses de durée d'indemnisation Hartz ? Une approche en différence-de-différences », *Travail et Emploi*, 142, pp. 85-99.
- Amlinger M., Bispinck R., Schulten T. (2016), « Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven », *WSI-Report*, n° 28, Januar.
- Baccaro, L., & Benassi, C. (2017), "Throwing out the ballast: growth models and the liberalization of German industrial relations", *Socio-Economic Review*, 15(1), 85-115.
- Bellmann L., Bossler M., Dütsch M., Gerner H.-D. et Ohlert C. (2016), "Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen", *IAB-Kurzbericht*, 18/2016.
- Bispinck R. (2014), « WSI Niedriglohn-Monitoring 2013. Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen in 40 Wirtschaftszweigen », *Elemente qualitativer Tarifpolitik*, n° 77, WSI, Düsseldorf.
- Blot C., Chagny O., Le Bayon S. (2015), *Faut-il suivre le modèle allemand ?*, Paris, La Documentation française.
- Bosch, G. (2018), "The making of the German minimum wage: a case study of institutional change", *Industrial Relations Journal*, 49(1), 19-33. Grabka & Goebel, 2017
- Bossler, M., et Gerner, H. D. (2016), "Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data", *IAB-Discussion Paper*, 2016-10.
- Brenke K., Wagner G. (2013), « Gesetzliche Mindestlöhne: mit der Einführung kommen die Tücken der Umsetzung », *Wirtschaftsdienst*, n° 11, p. 751-757.
- Bruttel, O., Baumann, A., et Dütsch, M. (2018), "The new German statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effects and other adjustment channels", *European Journal of Industrial Relations*, 24(2), 145-162.
- Burauel, P., Caliendo, M., Fedorets, A., Grabka, M. M., Schröder, C., Schupp, J., et Wittbrodt, L. (2017), "Minimum wage not yet for everyone: on the compensation of eligible workers before and after the minimum wage reform from the perspective of employees", *DIW Economic Bulletin*, 7(49), 509-522.

Burda, M. C., & Hunt, J. (2011), "What explains the German labor market miracle in the Great Recession?", *NBER w17187*.

Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2018), "The short-run employment effects of the German minimum wage reform", *Labour Economics*, 53, 46-62.

Card D. et Krueger A.B. (1994), "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania", *The American Economic Review* 84(4): 772–793.

Card D. et Krueger A.B. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Carlin, W. and D. Soskice (2009), 'German Economic Performance: Disentangling the Role of Supply-side Reforms, Macroeconomic Policy and Coordinated Economy Institutions', *Socio-Economic Review*, 7, 1, 67–99.

Caroli, E. et Gautié, J. (2008), *Low-wage work in France*, Russell Sage Foundation.

Chagny O., Le Bayon S. (2014), « Allemagne : l'introduction d'un salaire minimum légal : genèse et portée d'une rupture majeure », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 146, juin, p. 3-18.

Chagny, O., & Le Bayon, S. (2016), « Un premier bilan de l'introduction du salaire minimum », *Chronique Internationale de l'IRES*, (3), 132-153.

Dustmann C., Fitzenberger C., Schönberg U., Spitz-Oener A. (2014), « From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 1, Winter, p. 167-188.

Emmenegger, P., S. Häusermann, B. Palier and M. Seeleib-Kaiser (2012), 'How we grow unequal', in P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier and M. Seeleib-Kaiser (eds), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, New York, Oxford University Press, pp. 3–26.

Ellguth P., Kohaut S. (2016), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015 », *WSI Mitteilungen*, n° 4/2016.

Françon B. (2017), « Who turned their back on the SPD? Electoral disaffection with the German Social Democratic Party and the Hartz reforms », in Magara H. et Amable B. (eds). *Growth, Crisis, Democracy: The Political Economy of Social Coalitions and Policy Regime Change*, Taylor & Francis, pp. 79-102.

Garloff, A. (2016), "Side effects of the new German minimum wage on (un-) employment: First evidence from regional data", IAB-Discussion Paper, 2016-31.

Glemser, A., Kuhnert, A. et Huber, S. (2017), "Einführung und Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland: Eine qualitative Studie im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)", *SOEP Survey Papers*, 474.

Giraud O., Lechevalier A. 2012, « L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis quinze ans : des segmentations différenciées », in Dupré M., Giraud O., Lallement M. (dir.), *Trajectoires des modèles nationaux : État, démocratie et travail en France et en Allemagne*, Peter Lang, Coll. Travail et société, pp. 291-321.

Grabka M. M., Goebel J. et Schupp, J. (2012), "Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten?", *DIW-Wochenbericht*, 79(43), 3-15.

Hassel, A. (2014), 'The Paradox of Liberalization—Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy', *British Journal of Industrial Relations*, 52, 1, 57–81.

Kalina T. et Weinkopf, C. (2017), "Niedriglohnbeschäftigung 2015–bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohneinführung", *IAQ-Report*, 6.

Knabe A., Schöb R., Thum M. (2014), « Der flächendeckende Mindestlohn », *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, vol. 15, n° 2, p. 133-157.

Marx, P., Starke, P. (2017), "Dualization as destiny? The political economy of the German minimum wage reform", *Politics & Society*, 45(4), 559-584.

Neumark, D. et W. Wascher (2008), *Minimum Wages Cambridge, MA: MIT Press*.

Neumark, D. and W. Wascher (2017), "Reply to Credible Research Designs for Minimum Wage Studies", *Industrial and Labor Relations Review*, 70 (3), 593-609.

Odendahl, C. (2017), "The Hartz myth: a closer look at Germany's labour market reforms", *Centre for European Reform Policy brief*, July.

OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, Paris: OECD.

Palier, B. and K. Thelen (2010), 'Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany', *Politics & Society*, 38, 1, 119–148.

Remy P. (2014), « La loi allemande sur le salaire minimum : le Smic en Allemagne ? », *Revue de droit du travail*, n° 12, décembre, p. 774-784.

Sachverständigenrat (2014), « Konjunktur kommt nicht in Fahrt », *Jahresgutachten 2014/2015*, p. 88-123.

Schmitt J. (2015), "Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States", *Industrial Relations* 54(4): 547–581.

Schmitz, S. (2017), "The effects of Germany's new minimum wage on employment and welfare dependency", *School of Business & Economics Discussion Paper Economics*, 2017/21.

Schulten T. et Bispinck R. (2013), « Allemagne. Stabiliser le système de négociation collective: vers un renforcement du principe d'extension ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 142, septembre, p. 12-23.

Schulten T., Weinkopf C. (2015), « Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – eine erste Zwischenbilanz », in Körzell S., Falk C. (eds), *Kommt der Mindestlohn überall an?*, Hamburg, VSA, p. 79-92.

Streeck W. (1997), "German capitalism: does it exist? Can it survive?", *New political economy*, 2(2), 237-256.

Streeck, W. (2009), *Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy*, Oxford University Press.

Vom Berge P., Kaimer S., Copestake S., Eberle J., Klosterhuber W., Krüger J., Trenkle S., Zakrocki V. (2016), « Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns », *IAB Forschungsbericht*, n° 1/2016.

Wanger S. et Weber E. (2016), "Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Arbeitszeit von Minijobbern", *IAB-Aktuelle Berichte*, 23/2016.

Annexes.

Annexe 1.a. Matrice de transition 2013/2014 du statut d'emploi (ligne vers colonne).

	Mini-job	Temps partiel régulier	Temps plein régulier	Intérim	Inactivité	Chômage
Mini-job	47,9	20,7	10,9	8,1	8,4	4,0
Temps partiel régulier	8,4	44,2	27,3	3,1	15,2	1,8
Temps plein régulier	0,6	6,9	89,5	0,2	1,8	1,0
Intérim	17,7	3,4	3,5	57,3	9,5	8,6
Inactivité	3,0	3,8	1,4	1,4	87,9	2,5
Chômage	8,9	6,8	3,4	2,5	22,4	56,0
Total	11,5	19,5	49,1	2,1	13,4	4,4

Source : SOEP, propres calculs. Les probabilités sont exprimées en pourcentage. Champ : population en âge de travailler hors indépendants.

Annexe 1.b. Matrice de transition 2014/2015 du statut d'emploi (ligne vers colonne).

	Mini-job	Temps partiel régulier	Temps plein régulier	Intérim	Inactivité	Chômage
Mini-job	36,7	30,9	11,4	7,6	8,9	4,5
Temps partiel régulier	2,5	50,6	27,8	2,8	14,8	1,5
Temps plein régulier	0,5	6,6	90,1	0,2	1,7	0,9
Intérim	15,2	6,3	4,2	55,8	10,7	7,8
Inactivité	2,5	4,0	1,6	1,6	88,2	2,1
Chômage	9,3	7,1	1,7	2,8	22,6	56,5
Total	10,5	21,1	49,3	1,9	13,2	4,0

Source : SOEP, propres calculs. Les probabilités sont exprimées en pourcentage. Champ : population en âge de travailler hors indépendants.

**Annexe 2.a. Évolution du salaire moyen horaire selon les caractéristiques de l'emploi.
(salaire contractuel).**

	2014	2015	2016	Gain 2016/2014 (pourcentage)
Total	18,3	18,8	18,9	3,6
<i>Statut d'emploi</i>				
Temps plein	17,7	18,3	18,4	3,6
Temps partiel	15,2	15,5	15,6	2,3
Mini-job	8,4	9,0	9,3	11,1
<i>Type de contrat</i>				
Durée indéterminée	17,1	17,7	17,9	4,3
Durée déterminée	13,6	14,0	14,0	3,5
<i>Taille de l'entreprise (nombre d'employés)</i>				
Moins de 5	10,3	10,9	11,2	8,6
5-10	11,7	13,0	13,1	11,9
11-20	13,1	13,4	13,6	4,4
21-100	14,8	15,2	15,2	3,1
101-200	16,2	16,5	16,6	2,1
201-2000	17,5	18,1	18,6	5,9
Plus de 2000	20,2	20,5	20,8	3,0

Source : SOEP, propres calculs. Salaires horaires exprimés en euros. Champ : salariés éligibles au salaire minimum légal.

**Annexe 2.b. Évolution du salaire moyen horaire selon les caractéristiques individuelles
(salaire contractuel).**

	2014	2015	2016	Gain 2016/2014 (pourcentage)
Total	18,3	18,8	18,9	3,6
<i>Genre</i>				
Femmes	16,0	16,6	17,0	5,9
Hommes	20,4	20,8	21,0	2,8
<i>Région</i>				
Anciens Länder	19,0	19,3	19,8	4,3
Nouveaux Länder	15,5	15,8	16,1	4,0
<i>Age</i>				
18-29	13,6	14,2	14,4	6,4
30-44	19,5	19,9	20,2	3,6
45-59	19,6	19,9	20,4	4,1
60 ou plus	15,8	16,7	16,9	6,7
<i>Nationalité</i>				
Allemande	18,6	19,2	19,3	3,8
Etrangère	15,3	15,9	16,4	7,7

Source : SOEP, propres calculs. Salaires horaires exprimés en euros. Champ : salariés éligibles au salaire minimum légal.

Annexe 3. Taux de transition de l'emploi vers le chômage, modèle de Cox.

Femme	0.152** [0.040]
Marié	-0.312*** [0.053]
Femme mariée	0.018 [0.107]
Allemand de l'Est	1.530*** [0.125]
<i>Diplôme (référence : pas de diplôme)</i>	
Apprentissage	-0.166* [0.045]
Université	-0.403** [0.053]
<i>Âge (référence : 18-29 ans)</i>	
30-44 ans	-0.188** [0.050]
45-60 ans	-0.486** [0.063]
Plus de 60 ans	0.056 [0.137]
Chômeur de longue durée	1.027*** [0.075]
2015	-0.216 [0.115]
2015*Chômeur de longue durée	0.371* [0.152]
Nombre d'observations	3036

Source: SOEP, propres calculs. Des indicatrices années sont incluses. Écarts-types robustes entre crochets. Seuils de significativité : *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. Champ : individus âgés de 18 à 64 ans en emploi, éligibles au salaire minimum.