

Questions retraite

Document de travail de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations n° 98-11
Contact : Laurent Vernière ☎ 01 40 49 89 55 — Réalisation : Direction de la Communication Juillet 98

Retraite et fonctionnement du marché du travail.

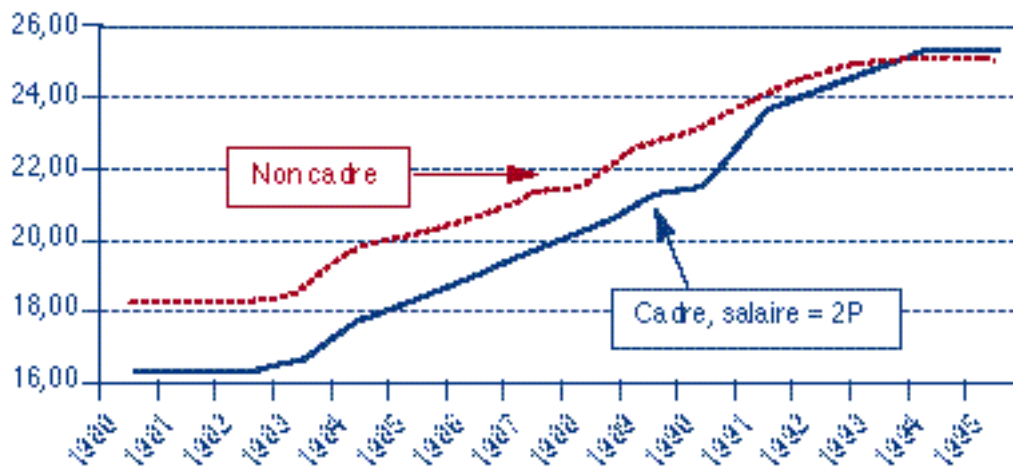
dossier préparé par Laurent Vernière

Depuis 1980, le taux apparent de cotisation retraite (salarié + employeur) des salariés du secteur marchand a augmenté de

près de 10 points pour les cadres et de 8 points pour les non cadres¹. On sait que dans le futur, en l'absence de toute réforme des

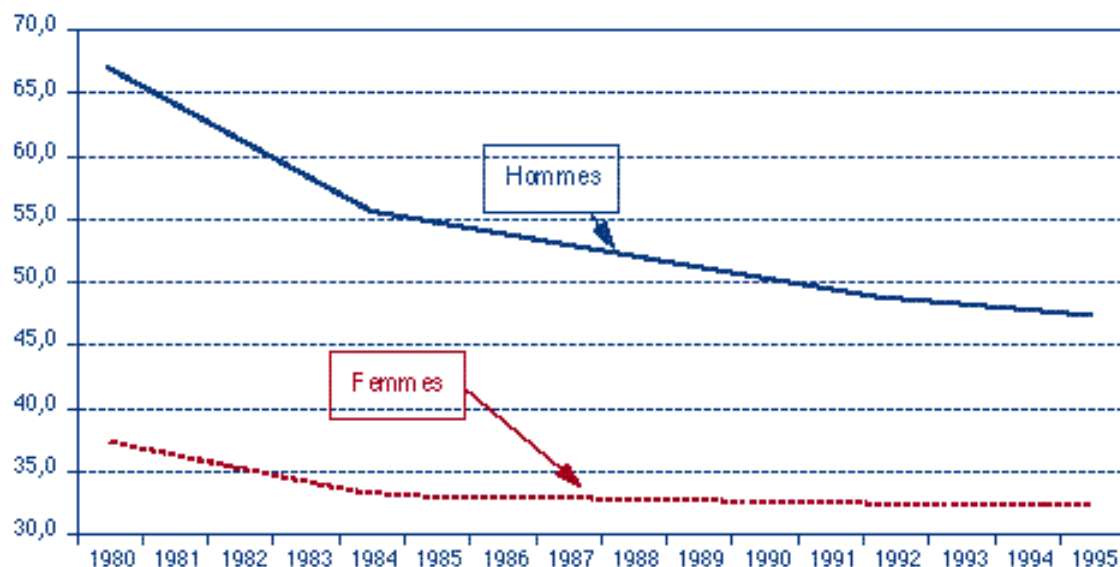
régimes de retraite, le vieillissement de la population induira probablement des augmentations importantes de ce taux.

Graphique 1. Taux de cotisation retraite (salarié + employeur) des salariés du secteur privé (en points)



Simultanément, on observe sur la même période une forte diminution des taux d'activité de la tranche d'âge de 55 et 64 ans, synonyme d'un départ précoce et anticipé en préretraite ou en retraite. Depuis 1980, le taux d'activité des hommes de 55-64 ans a chuté de près de 20 points et celui des femmes de 10 points.

Graphique 2. Taux d'activité des 55-64 ans (%).



Ces phénomènes ont-ils un impact sur le fonctionnement du marché du travail en termes d'offre et de demande de travail et plus généralement quelle est la relation entre les systèmes de retraite et le marché du travail ? Cette question n'est pas absente de la littérature économique mais elle n'a pas reçu jusqu'à ce jour un traitement systématique, de sorte qu'il est difficile d'en donner un compte rendu exhaustif. Le principal domaine examiné a été celui de la détermination de l'âge optimal de cessation d'activité qui a été abondamment étudié aux États-Unis en raison de l'existence de régimes professionnels de retraite incorporant des modalités particulières de départ à la retraite. Il s'agit de la modélisation de l'offre de travail des salariés âgés permettant de prendre en compte les incitations introduites par les barèmes de calcul de la retraite pour avancer ou retarder l'âge de départ à la retraite. Cette approche a fait l'objet de sophistications successives et a pu être testée empiriquement en raison de la disponibilité de données de panel. Elle a donc concerné en priorité l'analyse des arbitrages individuels entre revenus et loisirs dans l'hypothèse de cycle de vie, en présence de modalités particulières de départ en retraite². Cette investigation n'a cependant rencontré que peu d'échos en France parce que l'âge de départ à la retraite y est peu flexible, hormis la possibilité d'anticiper la sortie d'activité par l'intermédiaire des dispositifs de préretraite dont l'initiative revient essentiellement aux entreprises.

Pour autant, d'autres préoccupations, qui n'ont certes pas reçu un traitement spécifique du strict point de vue de la retraite, ont été abordées dans les travaux relatifs à l'analyse du fonctionnement du marché du travail. Il s'agit d'une part de la détermination des comportements d'offre et de demande de travail et du mode de formation des salaires en fonction de la fiscalité pesant sur le facteur travail, d'autre part de l'examen des conséquences macro-économiques de certaines évolutions (par exemple l'impact des préretraites sur les ressources en main d'œuvre, l'impact sur le coût du travail des augmentations des prélèvements nécessaires au financement des retraites). Au cœur de ces travaux se trouve la fiscalité, essentiellement la fiscalité pesant sur le facteur travail. Comme les régimes de retraite par répartition sont financés par des cotisations sociales assises sur la masse salariale, il peut y avoir un lien entre le poids de ces prélèvements et son évolution et la situation du marché du travail si l'on admet que la demande et l'offre de travail sont sensibles au coût du travail et au salaire net.

On va donc s'attacher à présenter quelques éléments relatifs à ces approches en donnant dans la mesure du possible le cadre d'analyse ainsi que les préoccupations de politique économique sous-jacentes. Toutefois, on n'abordera pas l'imposante littérature, théorique et empirique, consacrée aux effets de la fiscalité sur l'offre de travail, d'autant plus que l'intérêt de ces travaux concerne également les méthodes économétriques à mettre en œuvre pour réaliser les estima-

tions empiriques des élasticités de l'offre de travail.

Fiscalité du travail, emploi et retraite.

Par fiscalité du travail, on entend le poids du prélèvement socio-fiscal (cotisations sociales et impôts) que supporte le facteur travail. Au fur à mesure que ce poids a augmenté, il y a eu une prise de conscience de son absence de neutralité dans le fonctionnement efficace du marché du travail. Deux aspects méritent d'être distingués.

Un premier aspect concerne l'effet direct de la fiscalité sur les décisions d'embauche et sur le choix des combinaisons productives au sein des entreprises. Les entreprises n'embaucheront pas si elles anticipent une dérive des prélèvements obligatoires qui renchérit le coût du travail et si le coût du travail de certaines catégories de salariés est supérieur à leur productivité. Par ailleurs, l'étroitesse et la rigidité de la grille salariale peuvent faire obstacle au développement de nouvelles activités, en particulier dans la fourniture de services aux ménages dont la demande, pour une grande partie des ménages, n'est pas solvable compte tenu du coût du facteur travail au voisinage du salaire minimum. L'intensité des effets de la fiscalité sur l'emploi va donc dépendre de la relation qui lie la création d'emplois au coût du travail. Cette relation est mesurée par l'élasticité de la demande de travail au coût du travail dont l'estimation a fait l'objet de nombreuses investigations. L'examen des caractéristiques de la

demande de travail des entreprises, dans différents contextes macroéconomiques, parcourt les nombreux travaux consacrés à l'évaluation des dispositifs de la politique de l'emploi fondés sur les allègements du coût du travail au voisinage des bas salaires. La relation avec les systèmes de retraite n'est qu'indirecte, dans la mesure où les cotisations retraite ne sont qu'une composante du coût du travail.

Un second aspect a trait à la comparaison de l'incidence des différents types de prélèvements sur l'emploi et l'activité selon le choix de l'assiette de ces prélèvements (revenus du travail, revenus du capital, valeur ajoutée, consommation, etc.) et les possibilités de substitution entre les différents impôts. En France, les prestations sociales sont financées à 80% par des prélèvements assis sur le facteur travail. Pour obtenir une plus grande neutralité du financement au regard de l'emploi, de nombreuses propositions sont avancées soit pour élargir l'assiette des prélèvements à d'autres sources de revenus que les salaires, soit pour substituer aux cotisations sociales d'autres prélèvements (CSG, TVA, imposition de la valeur ajoutée, etc.). A court et moyen terme, les différents types d'imposition n'ont pas des effets équivalents sur la formation des salaires, le niveau de chômage d'équilibre et l'activité quand sont pris en compte le degré de mobilité des facteurs de production et les modalités de la négociation salariale.

Dans ce cadre, la question du statut des cotisations sociales de retraite est un élément important de l'analyse : les hausses des cotisations de retraite auront ou non un impact sur le marché du travail selon qu'elles sont considérées par les salariés comme un prélèvement finançant un revenu différé (contributivité des cotisations ouvrant des droits) ou comme un prélèvement de nature fiscale sans lien avec la prestation qu'elles financent, c'est à dire un prélèvement perçu comme une taxe pure. La nature du prélèvement et sa relation avec les prestations ont été abordées indirectement en France via la distinction opérée entre les différents champs d'intervention de la protection sociale : les opérations obligatoires d'assurance sociale, qui couvrent collectivement les risques sociaux, devraient être financées par les cotisations sociales, et les opérations qualifiées de "solidarité nationale" qui réalisent la redistribution des revenus au profit des plus démunis, devraient être financées par l'impôt.

1.1. La notion de "coin fiscal".

Le coin fiscal ("tax wedge") est une illustration du poids de la fiscalité pesant sur le facteur travail. Quand on ne prend en compte que les cotisations sociales, il mesure l'écart entre le coût du travail pour l'employeur et le salaire net reçu par le salarié³. Pour un salaire brut de 1000, un taux de cotisation employeur de 45% et un taux de

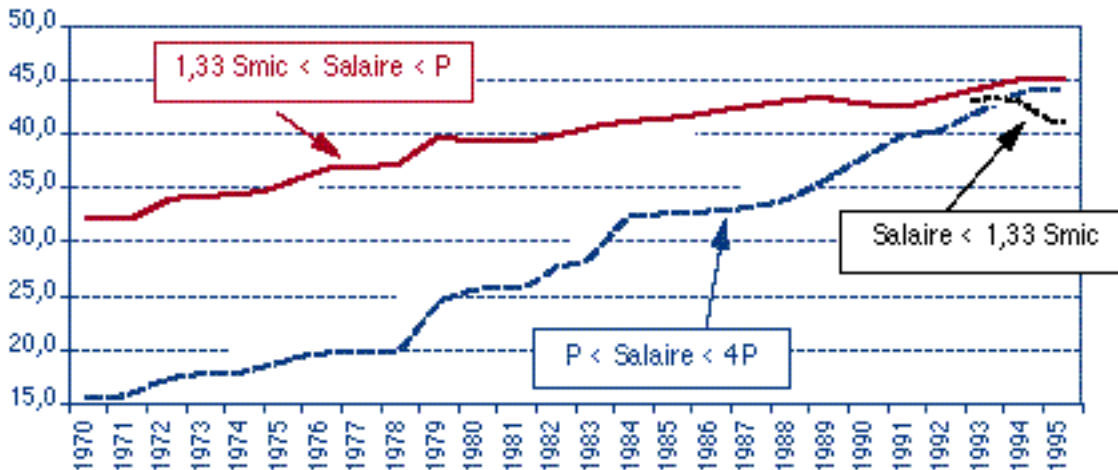
cotisation salarié de 20%, on aura un salaire net perçu par le salarié égal à 800 et un coût du travail pour l'employeur égal à 1450. Le coin fiscal⁴ absolu est donc égal à 650 (= 1450 - 800) ou, exprimé en pourcentage du coût salarial total, un coin fiscal égal à 44,8% (=650/1450). C'est l'ordre de grandeur du coin fiscal, relatif aux seules cotisations sociales, que supporte actuellement le facteur travail en France pour les salaires supérieurs à 1,33 Smic.

Le graphique 3 retrace l'évolution de ce "coin fiscal"⁵ depuis 1970, calculé à partir des taux marginaux de cotisation sociale, représentatifs de l'ensemble des prélèvements obligatoires pesant sur la rémunération du facteur travail mis en œuvre par les entreprises. Pour un salaire S compris entre 1 et 4 plafonds (P) de la Sécurité sociale, le coin fiscal est relatif au salaire différentiel S-P. On observe une rapide croissance du coin s'appliquant à la fraction du salaire supérieure au plafond, en raison des déplafonnements successifs des cotisations, de telle sorte qu'actuellement, le coin fiscal est proche de 45 points quel que soit le salaire supérieur à 1,33 Smic. En revanche, depuis la mise en place, à partir de 1993, d'allègements des cotisations employeur au niveau des bas salaires, le coin social diminue pour les salaires inférieurs à 1,33 Smic. On mesure ainsi l'enjeu de la politique d'allègements des charges pesant sur les bas salaires, qui vise à réduire le coin fiscal autour du salaire minimum.

³ Le coin fiscal mesure donc un écart de prix entre ce que coûte le travail pour l'entreprise et ce que reçoit le salarié sous forme de salaire net, et non pas qui finalement paie l'impôt.

⁴ On devrait plutôt parler de coin social puisque, dans cet exemple, la fiscalité est composée des cotisations sociales.

Graphique 3. Coin social depuis 1970 pour différents niveaux de salaire (en points).



En 25 ans, le coin fiscal pesant sur un salaire inférieur au plafond a augmenté d'environ 12 points et à son niveau actuel, il conduit à ce que le coût marginal d'un emploi supplémentaire pour l'entreprise est près de deux fois plus élevé que le gain net pour le salarié. Cet écart peut modifier tant les choix des employeurs en ce qui concerne la création d'emplois, que ceux des individus qui, compte tenu du niveau de certaines prestations, peuvent être découragés soit d'entrer sur le marché du travail ou de se former.

1.2. Une illustration du coin fiscal dans le domaine des services aux ménages.

Une présentation plus parlante dans le domaine de la demande de services par les ménages permet de montrer simplement les effets distorsifs de la fiscalité sur l'emploi, lorsque les marchés sont a priori équilibrés. On fait l'hypothèse que la production de services ne requiert que du travail comme facteur de production. Appelons c le coin fiscal total supporté par les ménages lorsqu'ils acquièrent ce service incorporant une unité de travail :

$$c = \frac{(1+tva)(1+tc)}{(1-tr)} \quad (1)$$

où tva est le taux de TVA, tc le taux de cotisation (salarié et employeur)⁶, tr le taux marginal de l'impôt sur le revenu. Le coin fiscal incorpore l'ensemble des

prélèvements, directs et indirects. Dans l'hypothèse où le coût de production du service est exclusivement composé de coûts salariaux, le coin fiscal c ⁷, tel qu'il est défini par la relation (1), peut recevoir deux interprétations :

- c'est une mesure du rapport entre le prix du service fourni par le marché et le prix de ce même service fourni "au noir". En effet, si w est le salaire net horaire, le coût d'une heure de travail sur le marché est égal à $w(1+tva)(1+tc)$, alors que le travailleur "au noir" pourra proposer le même service à un coût égal à $w(1-tr)$, puisqu'il ne paie aucune charge fiscale. Un raisonnement similaire s'applique lorsqu'on compare le coût horaire du travail sur le marché et le coût horaire des activités d'autoproduction à domicile.

- il est égal au nombre d'heures qu'un individu doit travailler pour pouvoir acheter une heure de travail incorporé dans les services fournis par le marché. Soit h ce nombre d'heures. L'heure de travail aux prix du marché vaut $w(1+tva)(1+tc)$. Pour acheter une heure de travail au prix de marché, le salarié dispose d'un revenu horaire net disponible égal à $w(1-tr)$. On a bien $w(1+tva)(1+tc) = h * w(1-tr)$. Ainsi, en France, le salarié percevant le salaire net horaire médian ne pourra acheter qu'environ 45 minutes de travail rémunéré au Smic. Autrement dit, il doit travailler 1 h 20 mn pour pouvoir acheter un service contenant une heure de travail au Smic. On traduit de cette manière le pouvoir d'achat de la rémunération nette exprimé en quantité de travail incorporée dans les ser-

⁶ Soient te le taux de cotisation employeur et ts le taux de cotisation salarié s'appliquant au salaire brut. Le taux de cotisation global tc est alors égal à : $tc = \frac{te+ts}{1-ts}$

⁷ En prenant $tva = 20.6\%$, $tr = 18\%$ et $tc = 81.3\%$, soit des ordres de grandeur observés en moyenne actuellement, on obtient $c = 2.66$. On mesure ainsi l'ampleur de la «dis-

vices acquis sur le marché. On comprend ainsi, au vu de cette estimation, pourquoi, en France, les services aux ménages ont beaucoup de difficultés à se développer, bien qu'ils soient considérés comme un "gisement" potentiel d'emplois⁸.

Avec ces deux interprétations, l'analyse de l'impact des variations de la fiscalité est immédiate. Les hausses de la fiscalité (TVA, cotisations sociales ou impôt sur le revenu) augmentent le coïfiscal avec un effet négatif sur l'emploi : elles réduisent en effet la demande solvable en diminuant le revenu disponible ou en augmentant le prix des services. Lorsque la fiscalité est trop forte, la demande peut être satisfaite en dehors de l'économie officielle (par une production "au noir") ou

directement par l'autoproduction. Elle peut également ne pas être satisfaite et rester potentielle lorsque le pouvoir d'achat des rémunérations nettes ne permet d'acquérir qu'une quantité réduite de travail incorporé dans les services. L'examen du coïfiscal illustre simplement les obstacles au développement de l'emploi dans des domaines d'activité dont la production est pourtant potentiellement intensive en emplois.

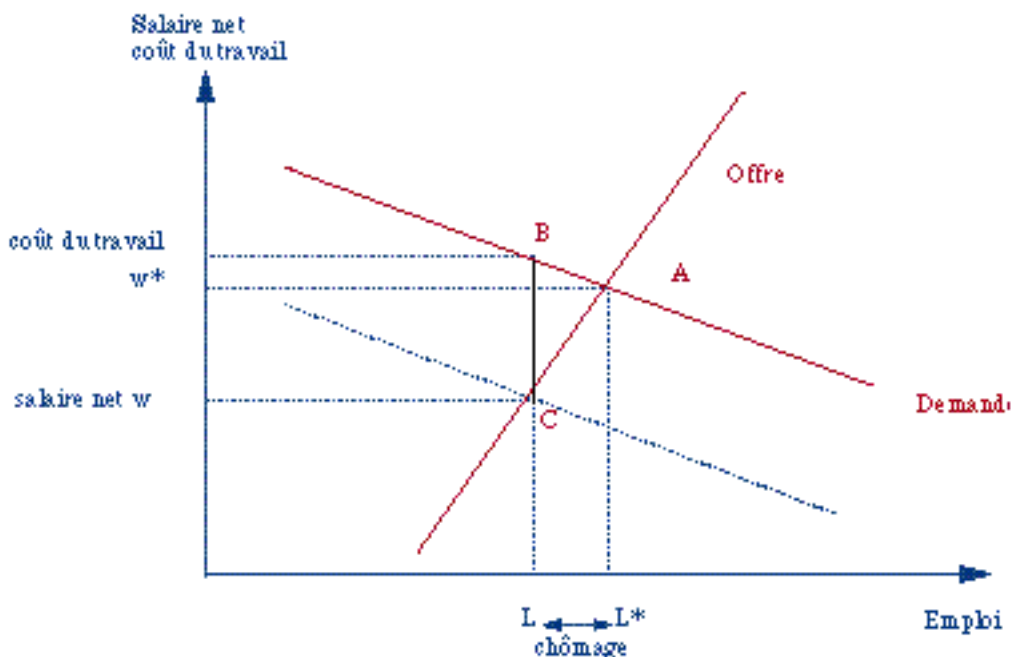
On soupçonne fortement que l'augmentation du coïfiscal est l'une des principales causes de la montée du chômage en France, en particulier du chômage des salariés non qualifiés. Elle a pu, d'une part, diminuer la demande de travail par les entreprises de cette catégorie de salariés, d'autre

part faire obstacle à l'émergence d'activités susceptibles d'utiliser intensivement les salariés peu qualifiés.

1.3. Le coïfiscal mesure la perte de surplus collectif

Le coïfiscal fournit également une mesure de la perte de surplus pour la collectivité induite par la fiscalité lorsque la production se déplace du secteur taxé vers les secteurs non taxés ou lorsque la production ne rencontre pas de demande solvable en raison de son prix. C'est pourquoi la relation (1) est utilisée pour examiner le fonctionnement du marché du travail lorsque le coût du travail pour les entreprises s'écarte fortement du salaire net reçu par les salariés⁹.

Graphique 4. Offre et demande de travail et coïfiscal.



⁸ Cet effet de découragement de la demande de services par les ménages peut être renforcé si, comme on peut le penser, l'élasticité de substitution entre achats sur le marché et autoproduction à domicile est plus élevée pour les services aux ménages que pour les biens manufacturés

⁹ L'incidence finale du coïfiscal sur l'économie réelle (niveau de l'emploi et niveaux du coût du travail réel et du salaire net réel) est la même quelle que soit la nature du pré-

Le graphique 4 permet de visualiser l'impact du coin fiscal sur le marché du travail¹⁰. On simplifie volontairement la présentation pour montrer les principaux enchaînements. On se situe dans le cadre du modèle de marché du travail concurrentiel en équilibre partiel statique (les prix à la production ne sont pas modifiés). On fait l'hypothèse que les entreprises utilisent du travail et du capital, le volume de ce dernier étant constant et les rendements d'échelle constants. Les entreprises minimisent leurs coûts salariaux à capacité de production constante. On en déduit la courbe de demande de travail qui relie négativement l'emploi et le coût du travail : elle est le lieu des combinaisons emploi - coût du travail pour lesquels la productivité marginale du travail est égale au coût réel du travail.

La baisse du chômage exerce généralement une pression à la hausse des salaires. Ce lien est représenté par la courbe d'offre de travail de pente positive dans le plan salaire net / emploi¹¹. Initialement, en l'absence de toute fiscalité, l'équilibre du marché du travail est situé en A, caractérisé par un salaire w^* et un emploi L^* . Salaire et coût du travail coïncident puisqu'il n'y a aucun prélèvement.

Lorsqu'un prélèvement t est introduit par exemple sous forme de cotisation employeur, avec initialement un salaire direct inchangé pour les salariés, on observe une hausse du coût du travail pour les entreprises et la courbe de demande de travail se déplace vers le bas. On a représenté cette situation dans le graphique où le comportement de demande de travail est inscrit dans le plan coût du travail / emploi, alors que le comportement d'offre de travail est représenté dans le plan salaire net / emploi. Le coin fiscal est représenté par le segment BC : en raison d'un prélèvement sous forme de cotisations sociales dont l'assiette est la masse salariale, les entreprises ne peuvent verser qu'un salaire net égal à W pour un niveau d'emploi L ($L < L^*$). Les emplois compris entre L et L^* sont perdus en raison du prélèvement BC. Le triangle ABC représente la perte de surplus collectif induite par le coin fiscal. La perte de surplus collectif signifie qu'il y a une perte de richesse nationale en raison du sous-emploi de la main d'œuvre. On représente ainsi les inefficacités induites par la présence d'une fiscalité qui modifie les prix relatifs¹². On observe également que le poids

du prélèvement supplémentaire est partagé entre les deux facteurs travail et capital en fonction des valeurs respectives des élasticité de l'offre et de la demande de travail (cf. infra)¹³ : dans l'illustration retenue, la part supportée par le facteur travail résulte d'un salaire et d'un emploi plus faibles, celle supportée par le facteur capital résulte de l'augmentation du coût du travail.

1.4. La contribution des cotisations retraite à l'augmentation du coin fiscal.

Il reste à se demander si l'augmentation des taux de cotisation retraite dans le champ des secteurs marchands est responsable de l'augmentation des prélèvements sur le facteur travail. Dans le graphique 5, on a représenté le taux de cotisation salarié + employeur auquel on a déduit le taux de cotisation retraite, pour deux niveaux de salaire : un salaire compris entre 1,33 Smic et le plafond de la Sécurité Sociale (soit le salaire d'un non cadre) et un salaire différentiel $S - P$, pour un salaire compris entre 1P et 4P (soit le niveau de salaire d'un cadre).

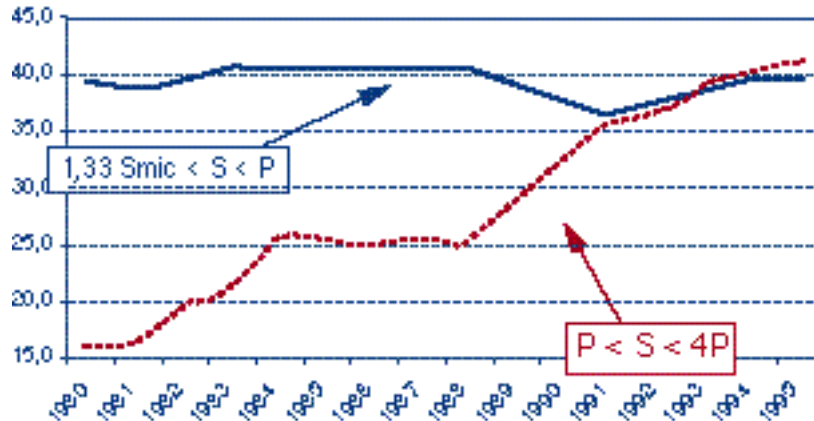
¹⁰ Pour un panorama complet de l'incidence de la fiscalité sur le fonctionnement du marché du travail, on se reportera aux articles suivants :

- J-M Germain, « Allègements de charges sociales, coût du travail et emploi dans les modèles d'équilibre : enjeux et débats ». *Economie et Statistique*, n°301-302, 1997.
- J. Kesselman, « Economic Issues of General Payroll Taxes ». CRESO Discussion Paper DP-41, 1996, University of British Columbia.
- L. Marchildon, T. Sargent, J. Ruggeri, « The Economic Effects of Payroll Taxes : Theory and Empirical Evidence ». Mimeo Août 1995, Ministère des Finances du Canada.
- J. Baran, « Payroll Taxation and Employment : A Literature Survey ». Occasional Paper n° 15, décembre 1996, Industrie Canada.

¹¹ On fait ici l'hypothèse que, dans leur comportement d'offre de travail, les salariés réagissent au salaire net alors que les entreprises déterminent leur demande de travail en fonction du coût du travail. On verra plus loin que les cotisations sociales peuvent être assimilées à des revenus différés parce qu'elles ouvrent des droits à prestations. Lorsque le lien entre cotisations et prestations est étroit, les salariés détermineront leur offre de travail en fonction de la rémunération globale attendue (salaire net + cotisations) et les cotisations sociales ne font plus partie du coin fiscal.

¹² Le calcul de la variation du surplus collectif trouve tout son intérêt lorsque les analyses en équilibre partiel sont complétées par l'examen des incidences de la fiscalité en équilibre général. Les augmentations de la fiscalité peuvent être utilisées pour accroître les transferts en faveur de certaines catégories de la population ou pour financer des services collectifs. A l'inverse, les allègements de charges doivent être financés, directement ou indirectement, par un relèvement de la fiscalité. Il est nécessaire d'introduire l'ensemble de ces éléments avant de d'apprécier l'efficacité des différentes mesures ainsi que leurs effets redistributifs.

Graphique 5. Taux de cotisation salarié + employeur hors taux de cotisation retraite (en points)



On observe que, depuis 1980, le taux de cotisation hors retraite est resté à peu près stable pour les salaires inférieurs au plafond (hors dispositifs de politique de l'emploi). Ceci revient à dire que les cotisations retraite expliquent une bonne part de l'augmentation des prélèvements sociaux sur cette tranche de salaires. Ce phénomène n'est pas observé pour les salaires supérieurs au plafond, l'effet des déplafonnements successifs l'emportant pour accroître continûment le taux de cotisation hors retraite.

On ne peut pourtant pas attribuer aux seules cotisations retraite la responsabilité des déséquilibres du marché du travail sans avoir au préalable examiné leur statut. Le problème se pose en effet de la façon suivante : les hausses de cotisation retraite peuvent nuire à la compétitivité de l'économie si elles ne sont pas absorbées par un ajustement des salaires nets ou compensées par une augmentation de la productivité apparente du travail. La montée des prélèvements sociaux ouvre alors un conflit dans le partage des revenus primaires si les salariés "défendent", lors des négociations salariales, leur salaire net, répercutant en conséquence les hausses de cotisation sur le coût du travail. Jusqu'à présent, on a considéré que tous les prélèvements sur le facteur travail (cotisations sociales, impôts directs et indirects) étaient de nature fiscale et faisaient partie du "coin fiscal". Pourtant, s'agissant des

cotisations sociales en général et des cotisations retraite en particulier, il est nécessaire de s'interroger sur leur nature, contributive ou fiscale, pour appréhender leurs conséquences sur la formation des salaires et l'équilibre du marché du travail. Cela revient à s'interroger sur les comportements d'offre de travail et ses déterminants puisque l'impact de la fiscalité dépend de la façon dont vont réagir les actifs.

2 Le statut des cotisations retraite.

En France, les régimes de retraite par répartition sont définis comme des régimes contributifs, en ce sens qu'il existe une relation étroite entre l'effort contributif réalisé au cours de la vie active et le montant de la pension perçue pendant la période de retraite. Cette relation existe

bien pour les régimes en points, bien que l'augmentation du taux d'appel tende à relâcher ce lien. Pour les régimes en annuités, la contributivité est discutée puisque le montant de la pension dépend plus de la durée d'assurance validée que de l'effort contributif. Néanmoins, il est habituel de les considérer comme contributifs, tant que l'augmentation des taux de cotisation traduit la montée en charge du régime.

Face à la montée des cotisations sociales, les salariés peuvent avoir deux comportements sur le marché du travail :

- soit ils considèrent que les cotisations servent à constituer une rémunération différée et sont donc de ce fait substituables au salaire direct : la nature contributive des cotisations¹⁴ peut conduire à une flexibilité à la baisse des salaires nets, suffisante pour compenser la hausse des cotisations¹⁵. Dans cette hypo-

14 Considérer la nature contributive des cotisations sociales attire l'attention sur la signification ambiguë du concept de prélèvements obligatoires mesurés par les différents Instituts de Statistique et utilisés par les organismes internationaux pour faire des comparaisons entre les pays. Ce qui importe dans les régimes contributifs, ce n'est pas le caractère obligatoire de l'adhésion et du prélèvement mais plutôt les droits acquis en contrepartie de l'effort contributif.

15 Au voisinage du salaire minimum, il ne peut y avoir, par définition, flexibilité du salaire net, puisque le Smic n'est pas négocié sur le marché du travail, mais fixé légalement.

thèse, les cotisations ne sont pas perçues comme un prélèvement de nature fiscale à vocation redistributive et leurs hausses ne sont pas répercutées dans le coût du travail¹⁶. Dans leur comportement d'offre de travail, les salariés réagissent à la rémunération globale (salaire direct + salaire différé) et non pas au seul salaire net,

- soit ils perçoivent au contraire les cotisations comme un prélèvement de nature fiscale, c'est-à-dire comme une taxe pure ou un impôt finançant un service public dont l'accès est sans relation avec ce qui a été versé. Les cotisations font alors partie du "coin fiscal" et les salariés réagissent en fonction du salaire net : les hausses de cotisations sont répercutées dans le coût du travail et nuisent à la compétitivité de l'économie.

Cette situation peut se formaliser simplement¹⁷. Soient W le salaire net et C les cotisations sociales (salarié et employeur) et

- $L^d = f^d(W + C)$ la fonction de demande de travail,

- $L^s = f^s(W + C)$ la fonction d'offre de travail, avec $0 < \epsilon^s < 1$.

C est l'évaluation par les salariés de ce que représente, en termes de revenus différés, le prélèvement C de cotisations sociales.

On note ϵ^d et ϵ^s les élasticités de la demande et de l'offre de travail.

Pour mesurer la flexibilité des salaires nets aux variations de cotisations, on calcule le rapport dW/dC . On obtient

$$\frac{dW}{dC} = - \frac{\epsilon^d}{\epsilon^d - \epsilon^s} \quad (2)$$

- si $\epsilon^s = 1$, on a $\frac{dW}{dC} = -1$: il y a imputation totale des variations de cotisations sociales dans les salaires nets. Ces derniers sont suffisamment flexibles pour absorber les augmentations de cotisations sociales, sans aucun effet négatif sur l'emploi puisque le coût du travail pour l'entreprise est inchangé. Les salariés réagissent par rapport à leur rémunération globale $W + C$, composée du salaire direct et du revenu différé. Leur incitation à offrir leur travail est inchangée par rapport à la situation sans prélèvements, et le niveau de l'emploi s'établit au même point, avec un coût du travail inchangé, par rapport à la situation initiale,

- si $\epsilon^s = 0$, on a $\frac{dW}{dC} = -\frac{\epsilon^d}{\epsilon^d - 0}$: l'imputation des variations de cotisations sociales dans les salaires nets dépend de la valeur des élasticités de l'offre et de la demande de travail et elle n'est plus totale ($-1 > \frac{dW}{dC} > 0$). Les salariés "défendent" le salaire net W et les augmentations de cotisations sociales se répercutent pour une part en baisse du salaire net et pour une autre part en augmentation du coût du travail, avec un effet négatif sur l'emploi qui dépend des élasticités de l'offre et

de la demande de travail¹⁸.

- si $0 < \epsilon^s < 1$, il y a imputation partielle.

Tout dépend donc de l'importance du lien entre prestations et cotisations. Si ce lien est fort (proche ou égal à 1), il y a flexibilité des salaires nets¹⁹. Toutefois, cette situation peut être difficile à tester empiriquement, parce que le même résultat peut être obtenu si l'élasticité de l'offre de travail ϵ^s est nulle (la somme des effets de substitution et des effets de revenu s'annule). Quelle que soit la valeur de ϵ^s , on a $\frac{dW}{dC} = -1$ lorsque $\epsilon^s = 0$. On a donc une indétermination puisque deux motifs peuvent être à l'origine de la flexibilité des salaires nets : soit une substituabilité complète entre les salaires nets et les cotisations sociales, soit une offre de travail parfaitement inélastique ($\epsilon^s = 0$ et la courbe d'offre de travail est verticale²⁰). Cette indétermination prend tout son sens quand on sait que, dans de nombreux travaux empiriques, l'offre de travail des hommes mariés est estimée inélastique et celle des femmes mariées élastique. Avec une offre de travail inélastique, les allègements de cotisations visant à diminuer le coût du travail sont moins efficaces : une fraction de l'allègement permet certes d'accroître l'emploi mais la plus grande part est convertie en augmentations salariales nettes au profit des salariés.

16 Confrontés à une augmentation des cotisations sociales, les salariés acceptent une baisse de leur salaire net et acceptent de travailler pour un salaire net plus faible. Les cotisations contributives sont équivalentes à une prime d'assurance. Cela signifie que la courbe d'offre de travail se déplace vers le bas dans le plan emploi/salaire net. En outre, la perte de surplus collectif induite par la fiscalité est plus faible, ou s'annule, par rapport à la situation où le salaire net ne serait pas flexible à la baisse.

17 Cf. J. Gruber. Payroll Taxation, Employer Mandates and the Labor Market : Theory, Evidence and Unanswered Questions. Mimeo 1994.

18 D'après la relation (2), si l'offre de travail est infiniment élastique (la courbe d'offre de travail est horizontale dans le plan emploi / salaire net), on obtiendra $\frac{dW}{dC} = 0$, c'est à dire qu'une variation des prélèvements n'aura pas d'effet sur le niveau de salaire net mais se répercutera en totalité sur le niveau d'emploi.

19 Si on note t_c le taux de cotisation, la part de taxation pure perçue par les salariés dans les variations de cotisations sociales est égale à $(1 - \epsilon^s) * t_c$. Lorsque $\epsilon^s = 0$, les cotisations sociales supplémentaires sont perçues totalement comme une taxe pure. Par contre, lorsque $\epsilon^s = 1$, en raison du lien étroit entre les cotisations et leur contrepartie sous forme de prestations, il n'y a pas de taxation pure liée aux variations de cotisations sociales.

Le paramètre ϵ^s peut être estimé en calculant le rapport entre la valeur actualisée de la variation des prestations et la valeur actualisée de la variation des cotisations, variations induites par l'augmentation d'une unité de l'offre de travail.

Par ailleurs, les ajustements sur le marché du travail ne se réalisent qu'à long terme. Dans la courte période, il est possible d'observer des rigidités qui font obstacle à l'ajustement des salaires et de l'emploi. L'ensemble de ces éléments explique pourquoi il est parfois difficile de démontrer empiriquement l'existence d'une flexibilité des salaires nets en raison de la nature contributive des prélèvements sociaux.

En France, il semblerait que, dans le passé, la montée des prélèvements sociaux n'ait pas ouvert de conflit dans le partage des revenus primaires. Elle s'est accompagnée d'une modération salariale qui a permis d'éviter une dégradation du compte des entreprises. La flexibilité à la baisse des salaires nets aurait été suffisante pour compenser les hausses de cotisations sociales, employeur et salarié. La logique d'assurance sociale des régimes de Sécurité sociale aurait favorisé la perception d'un lien étroit entre le versement de cotisations et les prestations reçues²¹. Ce constat ne signifie pas que le salaire réel s'est établi à chaque période dans le passé à son niveau d'équilibre : un excès de salaire réel peut persister, occasionnant une montée du chômage d'équilibre, et coexister avec une flexibilité salariale compensant les hausses de cotisations sociales.

Toutefois, dans le futur, rien ne permet d'affirmer que les hausses de cotisations retraite ne seront pas perçues comme un prélèvement de nature fiscale, à vocation redistributive, sans contrepartie en termes de prestations supplémentaires. C'est là l'enjeu de l'adaptation des régimes de retraite aux contraintes du

vieillesse de la population. Des prélèvements supplémentaires seront acceptés par les actifs, sans provoquer de revendications salariales compensatrices, à la condition qu'ils financent des droits dont bénéficieront ultérieurement ces actifs. Or, cette situation ne prévaudra certainement pas lorsqu'arriveront à l'âge de la retraite les générations nombreuses du baby-boom à partir de 2005 : les prélèvements supplémentaires seront sans contrepartie pour les actifs, ils bénéficieront aux seuls retraités du moment et apparaîtront comme un pur transfert. Les actifs pourront chercher à compenser les hausses de cotisations par des revendications salariales qui auront un impact sur l'évolution du coût du travail pour les entreprises, entraînant une inflation accrue, des pertes de compétitivité et une progression du chômage. Les actifs pourraient ainsi être doublement pénalisés : ils feront face à un risque accru de chômage et le rendement implicite de leurs cotisations retraite sera plus faible que celui de leurs aînés.

La question du statut des cotisations retraite au regard de l'emploi et de l'efficacité de l'économie n'est pas mineure. Par exemple, elle est au cœur des débats actuellement menés aux États-Unis au sujet de la réforme de la Social Security américaine. En effet, les promoteurs d'une transformation radicale du régime public de retraite s'appuient sur l'argument suivant : la baisse future du rendement implicite offert par le régime de retraite en répartition conduira de plus en plus à un relâchement du lien entre les cotisations retraite ver-

sées (qui augmenteront) et le montant des pensions reçues (qui diminueront relativement), ce qui augmentera la composante taxation pure des cotisations retraite. C'est la comparaison avec le rendement alternatif du placement des cotisations retraite dans des supports offerts par les marchés financiers qui permet de mesurer cette part de taxation pure. Cette dernière accroîtra les distorsions sur le marché du travail et les pertes d'efficacité de l'économie. Ainsi, le statut des cotisations retraite intervient comme argument pour proposer des réformes des régimes de retraite visant à restaurer le lien contributif entre les cotisations retraite et les pensions.

Ce canevas sur le statut des cotisations retraite et la part de taxation pure qu'elles comportent, montre bien que, dans l'évaluation et la comparaison des différentes modalités de réforme des régimes de retraite, il est important de proposer d'abord les dispositions qui n'induisent pas les effets indésirables des hausses de cotisations. Par exemple, allonger la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein, retarder l'âge de départ de la retraite, renforcer la contributivité du couple cotisations-pension, sont autant de mesures qui sont préférables à la hausse des taux de cotisation pour combler les besoins de financement des régimes de retraite.

3 Systèmes de retraite et offre de travail.

L'analyse de l'offre de travail est un domaine de recherche qui s'est considérablement développé

21 L'absence de pression exercée par les hausses de cotisations sociales sur le coût du travail au niveau global ne signifie pas que le niveau du coût du travail n'handicape pas la

depuis trois décennies, bien qu'il semblerait qu'un certain nombre de résultats soient des redécouvertes de travaux plus anciens²². La recherche a par ailleurs été stimulée par la complexité des problèmes économétriques soulevés par l'estimation de fonctions d'offre de travail et par l'accès à de nouvelles sources de données²³. Cet intérêt s'explique d'abord par le poids du prélèvement socio-fiscal que supporte le facteur travail et les risques de distorsions que sont susceptibles d'induire la fiscalité et les transferts sociaux sur l'offre de travail. La situation du marché du travail a renforcé cet intérêt dès lors que l'on a observé simultanément une augmentation du niveau du chômage structurel et sa persistance et des hausses répétées des taux de cotisations sociales. Les caractéristiques du prélèvement (proportionnalité, progressivité, assiette, etc.) et des transferts de revenus (assurance chômage, régimes de retraites, transferts sous conditions de ressources) ont été introduites pour rendre compte de l'altération des comportements d'offre de travail, au voisinage des valeurs critiques de certaines variables déterminant soit l'entrée sur le marché du travail soit le nombre d'heures de travail effectuées par les salariés en place. Autrement dit, l'offre de travail ne réagit pas uniquement avec le salaire mais dépend également des autres catégories de ressources qui composent le revenu disponible des ménages.

En outre, le profil intertemporel du flux de rémunération nette ne serait pas neutre, le degré de substitution intertemporelle de l'offre de travail pouvant expliquer certaines modalités d'ajustement du marché du travail. Enfin, l'offre de travail est une composante qui détermine la croissance potentielle de l'économie, ce qui justifie que soient explicités les déterminants de la participation au marché du travail et du nombre d'heures de travail.

Dans le cadre de cet article, on ne va pas examiner les travaux relatifs à l'incidence de la fiscalité sur l'offre de travail. Il existe une littérature abondante sur le sujet qui opère cette recension, bien qu'il y ait peu de travaux consacrés à la France²⁴. On va plutôt considérer certains développements de l'analyse relative à l'impact des systèmes de pension professionnels (régimes de retraite d'entreprise) sur le marché du travail. Cet aspect a, a priori, peu de rapport avec la situation rencontrée actuellement en France où les régimes professionnels facultatifs n'occupent qu'une place limitée. Toutefois, la possibilité d'implanter prochainement des fonds d'épargne retraite au profit des salariés du secteur privé, et, d'autre part, les interrogations sur le choix d'un âge légal de retraite compte tenu du développement massif des préretraites et simultanément la nécessité d'allonger la durée d'activité, ouvrent un

champ nouveau à l'investigation, proche de celui rencontré dans d'autres pays. Pour cela, les enseignements tirés des expériences étrangères peuvent être utiles, en contribuant à déterminer les conditions permettant de minimiser les effets indésirables sur le marché du travail de chacune des différentes options ouvertes.

La présence de régimes professionnels de retraite ouverts à l'initiative des entreprises conduit à créer des accords institutionnels de long terme entre les employeurs et leurs salariés²⁵. Les régimes professionnels s'engagent en effet à verser, aux salariés d'une entreprise, des pensions à partir d'un âge fixé dans le contrat de travail et selon des modalités de calcul précises. Cette caractéristique influence les comportements d'offre et de demande de travail et, en conséquence, affecte la formation des salaires et la quantité de travail utilisée par les entreprises. Elle montre également que les décisions de consommation, d'offre et de demande de travail sont prises en considérant un cadre intertemporel. Elle suppose en outre que les relations entre les paramètres des régimes professionnels et ceux des régimes de Sécurité Sociale sont clairement précisées.

Les études menées principalement aux États-Unis se sont attachées à expliquer pourquoi les entreprises offraient des régimes de retraite professionnels et pourquoi les salariés étaient deman-

22 Cf. A. Auerbach. *The taxation of excess burden and optimal taxation*. Handbook of Public Economics, edited by A. Auerbach and M. Feldstein, 1985.

23 Deux motifs expliquent l'intensité de la recherche en matière d'offre de travail. D'une part, l'offre de travail est difficile à définir et à mesurer : participation au marché du travail, nombre d'heures travaillées, effort à travailler instantané et sur le cycle de vie. D'autre part, les effets de la fiscalité sur l'offre de travail, mesurés par les élasticités en fonction des taux marginaux d'imposition, diffèrent substantiellement selon les individus : hommes mariés, femmes mariées, travail à temps plein ou à temps partiel, etc., ce qui nécessite de réaliser des microsimulations.

24 Cf. Offre de travail et fiscalité : une revue de la littérature. R. Blundell. *Economie et Prévision*, n°108, 1993.
La retraite dans les modèles d'offre de travail : un survol de la littérature. C. Cazals. *Economie et Prévision*, n°115, 1995.
Récents développements dans l'analyse de l'offre de travail. B. Fortin. *L'Actualité Économique*, vol 65, n°4, dec 1989.
Taxes and Labor Supply. J. Hausman. *Handbook of Public Economics*, vol 1, 1985.

25 Cf. *The role of pensions in the labor market*. A. Gustman, O. Mitchell, T. Steinmeier. NBER, WP n°4295, 1993

deurs de tels types de régimes (cf. Gustman, Mitchell et Steinmeyer)

Du côté de la demande des salariés, il n'est pas étonnant de retrouver deux motifs principaux, communs à beaucoup de dispositifs destinés à modifier le comportement spontané des individus :

- les salariés souhaitent bénéficier ou sont incités par les avantages fiscaux attachés à la formation d'une épargne retraite. Toutefois, l'efficacité des dispositions fiscales dépend beaucoup du profil des revenus salariaux et des taux de taxation marginaux sur le cycle de vie,
- les salariés souhaitent acheter des services d'assurance, à l'instar de ce que peut fournir la Sécurité sociale, afin de se couvrir contre le risque de longévité et pour obtenir un taux de remplacement satisfaisant²⁶. Certains risques peuvent néanmoins être peu ou mal couverts, tels que le risque d'inflation ou le risque financier qui affecte le rendement de l'épargne retraite. Les régimes professionnels offrent des dispositifs d'épargne retraite permettant une certaine mutualisation des risques : c'est le cas des régimes à prestations définies qui en outre peuvent couvrir des risques tels que l'invalidité qui occasionne une chute du niveau de vie, ou tout autre événement survenant au cours du cycle de vie qui affectera le flux attendu de ressources. Par ailleurs, ces régimes peuvent introduire des dispositions spécifiques de départ anticipé à la retraite.

Au total, la mutualisation et la diversification des risques conduisent à des dispositifs d'épargne retraite beaucoup plus avantageux que les dispositifs fondés sur un effort individuel d'épargne. Ces résultats sont sans surprise, bien qu'il manque encore beaucoup d'investigation empirique pour déterminer comment se forment les préférences des individus au cours du cycle de vie et comment répondre à l'hétérogénéité de ces préférences en matière de retraite²⁷. En participant à des régimes professionnels de retraite, les salariés vont modifier leur effort d'épargne individuelle au cours du cycle de vie et vont probablement adapter leur offre de travail et leur effort au travail en tenant compte des critères d'éligibilité et des dispositions inclus dans ces régimes. Ces aspects sont mal connus empiriquement parce qu'il est difficile d'endogénéiser simultanément le salaire perçu à chaque étape de la carrière professionnelle et le montant de la pension promis par l'entreprise. En effet, quand l'entreprise offre la possibilité d'adhérer à un régime professionnel de retraite, elle négocie à la fois le niveau de salaire et la promesse de pension dans un contrat de long terme qui suppose l'achèvement de la carrière professionnelle au sein de cette entreprise.

Du côté de l'offre des entreprises, trois motifs sont habituellement développés : en offrant un plan de retraite, les entreprises peuvent réguler l'effort, et donc la productivité, des travailleurs (incitation à se montrer performants), elles régulent également la mobilité de

leurs salariés (incitation à rester chez le même employeur afin de réduire les coûts de formation et de licenciement) et elles peuvent réguler l'âge de départ en retraite. Ces éléments contribuent à établir une relation d'emploi et influencent la demande de travail des entreprises. En proposant un régime de retraite professionnel, les entreprises noueraient un contrat implicite avec leurs salariés, c'est-à-dire un contrat à vie tel que la rémunération ne soit pas strictement égale à la productivité du salarié à chaque période mais qui prendrait en compte l'ensemble de la séquence des rémunérations tout au long du cycle de vie : en début de carrière, le salaire sera inférieur à la productivité mais les salariés acquièrent des droits à la retraite et, en fin de carrière, lorsque la productivité devient inférieure au salaire, les entreprises ont la possibilité de se séparer de leur salariés en leur proposant des formules de départ anticipé en retraite leur permettant de ne pas subir le déclin de la productivité²⁸.

Les arguments en faveur de l'offre des entreprises peuvent tout aussi bien être considérés comme des obstacles à un fonctionnement efficace du marché du travail : en diminuant les flux d'entrées et de sorties, la fluidité de ce marché serait entravée et ne permettrait pas de réaliser une allocation optimale du facteur travail.

L'examen du rôle des régimes professionnels de retraite a généré un important courant de travaux théoriques et empiriques qui sont

²⁶ Les marchés privés d'annuités ont beaucoup de difficultés à se développer.

²⁷ Les travaux menés en France pour évaluer le potentiel d'épargne collecté par les futurs fonds d'épargne retraite ont le plus souvent considéré que le mobile retraite concernait essentiellement les salariés de plus de 40 ans et disposant d'un niveau de revenu élevé. Or, cette hypothèse de travail n'est pas testée empiriquement, du moins dans une perspective de cycle de vie.

²⁸ La pension n'est pas strictement proportionnelle au salaire de telle sorte qu'il existe des âges où les droits accumulés sont maximaux : les salariés sont en conséquence incités

éloignés des préoccupations françaises actuelles en matière de régulation des systèmes de retraite. Néanmoins, ils mettent l'accent sur des aspects qui mériteraient d'être développés dans le cadre français : la détermination de l'âge optimal de départ en retraite, en relation avec l'offre et

la demande de travail des salariés âgés, est un sujet qui va devenir de plus en plus central dans le contexte de vieillissement de la population et de stabilisation de la population active. La création de fonds d'épargne retraite ajoutera un étage supplémentaire qui introduira un argument

supplémentaire dans la fonction de choix des salariés : ceux-ci devront arbitrer entre poursuivre leur activité pour accroître leur épargne retraite et stopper leur activité précocement pour allonger leur période de retraite compte tenu de la hausse des taux de cotisation retraite obligatoire.

La Branche Retraites sur internet

La Branche Retraites a ouvert son site sur internet. Dénommé Dante, ce site présente notamment des études dans le domaine de la retraite et l'offre de services de la BR, mais aussi des informations sur la retraite et l'indemnisation des risques professionnels pour les employeurs, les affiliés et les retraités de la Cnracl, de l'Ircantec et de Fonpel.

Vous pouvez également télécharger «Questions Retraite» à partir du site.

Son adresse : www.caissedesdepots.fr/dante