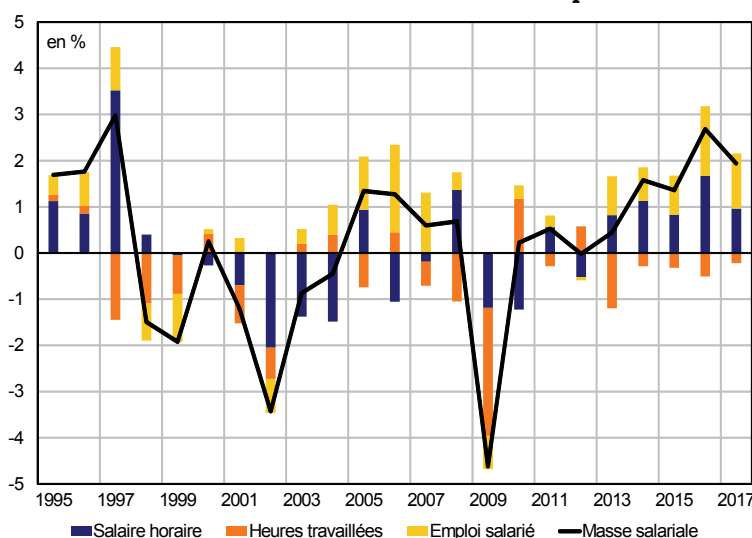


Vers une accélération des salaires au Japon ?

- Après la crise économique de 1997, handicapées par un niveau d'endettement élevé, les entreprises japonaises ont cherché pour se désendetter à réduire leurs coûts salariaux aussi bien par des ajustements de l'emploi que par une modération salariale. Le taux de chômage japonais, qui était resté inférieur à 3,5 % jusqu'en 1997, a alors connu une nette augmentation, et atteint son plus haut historique en juin 2002 à 5,5 %. Le salaire moyen par tête a lui diminué de -0,7 % par an en moyenne entre 1998 et 2013, contribuant à maintenir le Japon dans une situation de déflation au cours des années 2000.
- Le développement des formes plus flexibles d'emplois (CDD, temps partiels...) a contribué à la modération salariale : ces emplois sont généralement moins bien rémunérés, ce qui pèse donc sur le salaire moyen par tête. La rémunération des salariés à temps plein s'est aussi inscrite en baisse, en particulier sa part variable, mais également, dans un second temps, sa part fixe.
- L'absence jusqu'en 2012 d'une cible explicite d'inflation dans la conduite de la politique monétaire japonaise permettant d'ancrer les anticipations a participé au ralentissement des salaires en accordant une place centrale à l'inflation passée dans les négociations salariales. Ainsi, entre 2002 et 2013, les négociations ont conduit, en moyenne, à une baisse de la part fixe des salaires des employés à temps plein.
- La mise en place d'une politique économique résolument accommodante par le gouvernement Abe après son arrivée au pouvoir fin 2012 marque une première inflexion, avec le retour à une croissance positive des salaires horaires depuis 2013 et des salaires moyens par tête depuis 2014. Néanmoins, la dynamique des salaires depuis 2013 n'a manifestement pas suffi à redresser suffisamment l'inflation pour que celle-ci satisfasse l'objectif d'inflation de la Banque centrale de 2 %, instauré en 2013.
- Les salaires pourraient cependant accélérer encore d'ici 2020 du fait d'une situation conjoncturelle qui s'améliore, de tensions importantes sur le marché du travail, accentuées par une démographie déclinante, et de mesures de soutien aux salaires. Cette accélération des salaires pourrait alors soutenir l'inflation.

Évolution de la masse salariale au Japon



Source : Cabinet office (ensemble des salariés), calculs DGTTrésor.

1. Depuis 20 ans, des formes plus flexibles d'emplois se sont développées aux dépens du modèle du salarié en CDI à temps plein, ce qui a contribué à peser sur les salaires

En 1998, le Japon est entré en récession du fait de multiples facteurs : hausse de 2 pts de TVA en avril 1997, crise asiatique en juillet 1997 et crise financière en novembre 1997. Le taux de chômage a augmenté et atteint son plus haut historique en juin 2002 à 5,5 %. Si ce dernier chiffre semble relativement faible, il n'est pas directement comparable à celui des autres pays de l'OCDE du fait d'un effet de flexion (variation des taux d'activité due à des modifications du contexte économique) nettement plus important de la population active japonaise en période de crise, et masque en réalité un niveau de chômage plus élevé¹.

Dans ce contexte dégradé, les entreprises japonaises ont mené à partir de 1998 des politiques de désendettement et de gains de compétitivité, qui se sont traduites, outre l'ajustement à la baisse de l'emploi, par de la modération salariale et la recherche d'une plus grande flexibilité de leur masse salariale. Cette dernière a été favorisée par les réformes successives du marché du travail qui ont facilité le recours au contrat à durée déterminée (CDD) et à l'intérim. Ces phénomènes ont participé à l'entrée en déflation du Japon en 1999.

1.1 Le développement de formes d'emplois plus flexibles a pesé sur les salaires moyens

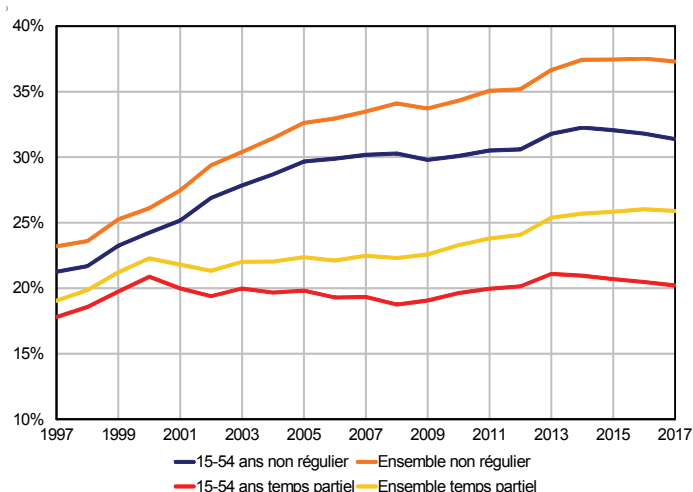
Dans leur recherche de flexibilité de l'emploi et de la masse salariale, les entreprises japonaises se sont éloignées en

partie du modèle du CDI à temps plein, caractérisé par une rémunération progressant avec l'ancienneté et la sécurité de l'emploi, pour laisser de plus en plus de place à des formes d'emplois plus flexibles généralement moins bien rémunérées. La part des temps partiels dans l'emploi a ainsi progressé de 7 points entre 1997 et 2016, atteignant 26 % des salariés selon l'enquête emploi japonaise (*Labour Force Survey*), et plus généralement les formes atypiques d'emploi (temps partiel, CDD, intérim...) ont progressé de 14 points, pour atteindre 38 % des salariés en 2016.

(i) Le recours au temps partiel s'est fortement développé

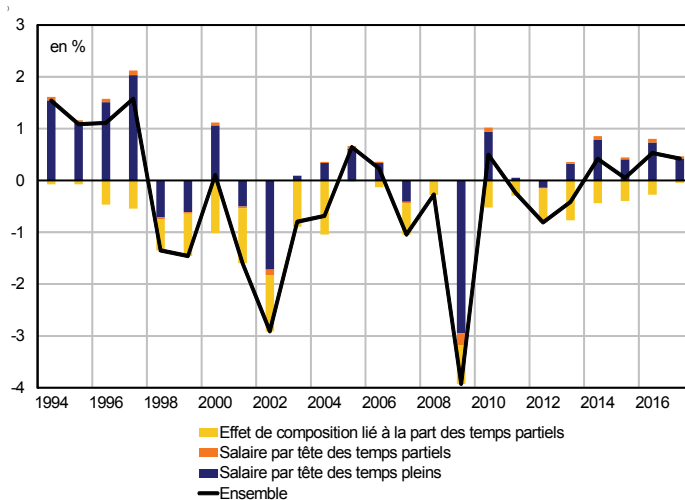
L'accroissement de la part des emplois à temps partiel a pesé sur les salaires moyens par tête par un effet de composition. Ainsi, la baisse des salaires moyens par tête de -0,7 % par an en moyenne entre 1997 et 2016 s'explique essentiellement par la hausse du temps partiel, qui a contribué à l'évolution du salaire moyen à hauteur de -0,6 pt par an en moyenne sur la même période (cf. graphiques 1 et 2). L'augmentation de la part des temps partiels a par ailleurs pesé sur le nombre d'heures travaillées par salarié qui a reculé de 8 % entre 1997 et 2016, même si le nombre total d'heures travaillées dans l'économie japonaise n'a baissé que de 1 % grâce au dynamisme de l'emploi après 2002.

Graphique 1 : Part de l'emploi non régulier dans l'emploi salarié



Sources : MIC, Labour Force Survey, calculs DGTrésor.

Graphique 2 : Contribution à l'évolution du salaire moyen par tête



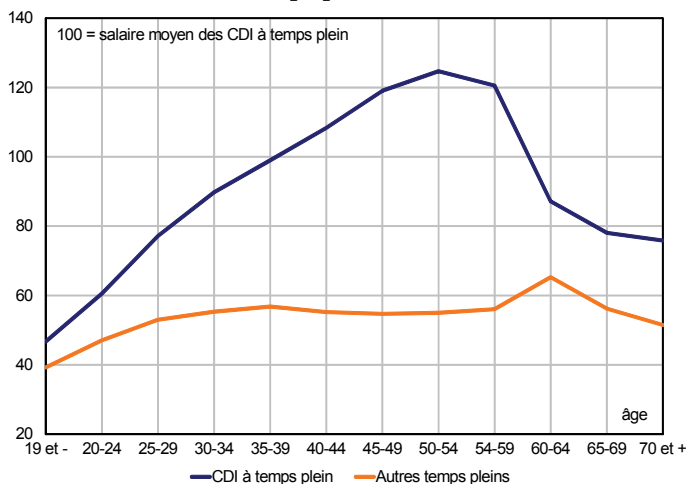
Sources : MHLW, Monthly Labour Survey (entreprises de plus de 5 salariés du secteur privé), calculs DGTrésor.

(1) Cf. Fortin A. et Sicsic M. (2009), « Les mutations du marché du travail japonais et ses conséquences sur le modèle de croissance », *Lettre Trésor-Éco* n°65.

(ii) *Le développement des CDD à temps plein et les effets démographiques ont pesé sur les salaires des salariés à temps plein*

En complément des réformes des retraites de 1994 et 2000, qui repoussaient progressivement l'âge d'éligibilité aux retraites de base et complémentaires à 65 ans entre 2001 et 2025, les autorités japonaises ont voté en 2004 une loi incitant les entreprises à maintenir en emploi les plus de 60 ans à partir de l'année fiscale 2006. Pour cela, les entreprises pouvaient soit repousser la borne d'âge de mise à la retraite d'office, souvent fixé auparavant à 60 ans, jusqu'à 65 ans, soit supprimer complètement cette borne d'âge, soit encore proposer un système de maintien dans l'emploi négocié au sein de l'entreprise avec les syndicats. Dans ce dernier cas, choisi majoritairement par les entreprises selon une enquête du Ministère du Travail de 2008, l'entreprise doit maintenir tous ses salariés de 60 ans souhaitant continuer à travailler², ce qui se traduit par un avenant au contrat de travail ou par un nouveau contrat de travail souvent à durée déterminée. Dans les deux cas, les conditions d'emplois ne sont pas identiques au contrat initial : l'employeur peut en effet proposer un salaire inférieur à celui avant l'entrée dans ce dispositif, ce qu'il fait dans près de 80 % des cas. De ce fait, on constate que la rémunération des salariés à temps plein recule nettement après 60 ans (cf. graphique 3). Cette baisse, conjointement au vieillissement de la population, pèse sur les salaires moyens, par effet de composition.

Graphique 3 : Écarts de salaire parmi les salariés à temps plein en 2016



Source : MHLW, Basic Survey on Wage Structure (entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé), calculs DGTrésor.

Note de Lecture : La courbe bleue représente la moyenne des salaires des CDI à temps plein en fonction de l'âge des salariés et la courbe orange celle des autres temps pleins. L'écart de salaires entre ces deux catégories se creuse entre 25 et 60 ans puis se réduit du fait d'une nette baisse de la rémunération des CDI à temps plein après 60 ans.

À cet effet démographique pesant sur les salaires s'ajoute un autre effet de structure lié au développement des CDD. En effet, d'après l'enquête sur la structure des salaires (*Basic Survey on Wage Structure*), les salaires des CDD à temps plein sont en moyenne inférieurs à ceux des CDI à temps plein (cf. graphique 3). Leur développement pèse donc lui aussi sur les salaires moyens des employés à temps plein.

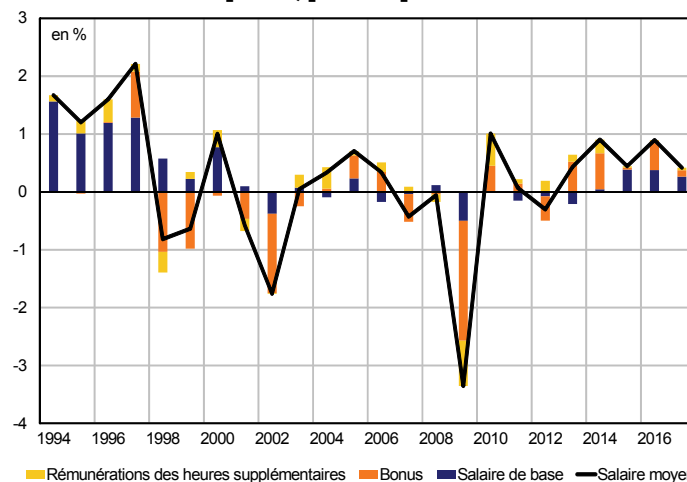
1.2 La modération salariale a touché les salariés à temps plein

Les salaires moyens des travailleurs à temps plein ont eux aussi reculés. Outre les effets de structure liés à la flexibilisation de l'emploi et au vieillissement (cf. *supra*), la baisse en moyenne des salaires des temps pleins entre 1997 et 2013 résulte de multiples phénomènes traduisant elle-aussi un comportement de forte modération salariale des entreprises.

(i) *La part variable des salaires a été ajustée à la baisse*

En réaction à la crise, la part variable des salaires, (des bonus versés généralement en été et en hiver et qui représentent environ 20 % du salaire total, 25 % si on y ajoute la rémunération des heures supplémentaires), a servi de variable d'ajustement des coûts salariaux des employés à temps plein. En outre, lors des améliorations conjoncturelles, les entreprises préfèrent verser des bonus plutôt que d'octroyer des hausses du salaire de base, qui est perçu comme un coût fixe par les entreprises (cf. graphique 4).

Graphique 4 : Évolution du salaire moyen par tête des temps pleins, par composante



Source : MHLW, Monthly Labour Survey (entreprises de plus de 5 salariés du secteur privé), calculs DGTrésor.

(2) Sauf exceptions, exceptions qui ont disparu avec la réforme de ce dispositif en 2013.

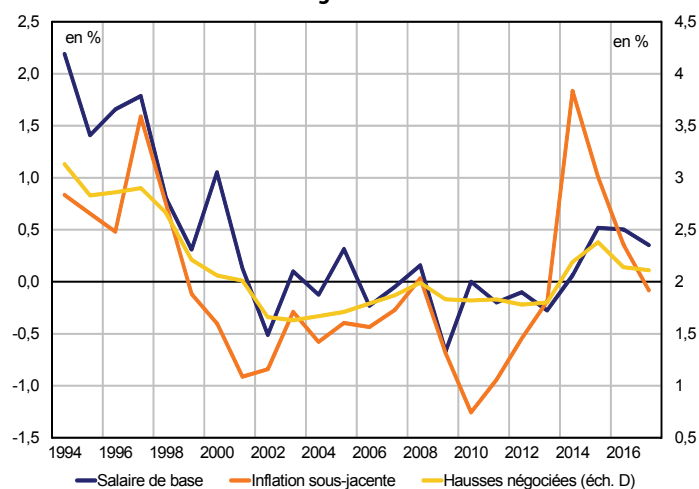
(ii) Dans un contexte de déflation, le faible ancrage des anticipations d'inflation a pesé sur la part fixe des salaires

D'après la BoJ³, les salaires japonais ne semblent que très peu réagir aux anticipations d'inflation et seraient davantage sensibles à l'inflation passée. L'absence jusqu'en 2012 d'une cible explicite d'inflation dans la conduite de la politique monétaire japonaise et le rôle important donné à l'inflation passée dans le processus de négociations salariales peuvent expliquer ce phénomène atypique dans la formation des salaires⁴. Dans ce contexte, un ralentissement de l'inflation ou une entrée en déflation, comme observé à la fin des années 1990, est susceptible de fragiliser durablement les salaires et l'inflation.

Les négociations salariales de printemps (communément appelées au Japon « shunto », littéralement l'offensive du printemps) couvrent principalement les salariés à temps plein des grandes entreprises mais servent de standard pour l'ensemble de l'économie. Les syndicats négocient des évolutions de salaires de base, à savoir la part fixe des salaires (hors bonus et rémunérations des heures supplémentaires), et du salaire à l'ancienneté⁵ en fonction de la conjoncture et de l'inflation passée (le Rengo, la principale fédération de syndicats de salariés indique que l'inflation passée est un facteur clé dans les négociations salariales). Le chiffre annoncé à l'issue des négociations correspond à la somme des évolutions du salaire de base et du salaire à l'ancienneté. En dessous du seuil d'environ 2 % qui correspond à l'évolution habituelle des salaires liée à l'ancienneté, les salaires de base ne progressent plus. Ainsi avec la crise et le recul de l'inflation, les hausses de salaires négociées diminuent et sont passées entre 2002 et 2013 sous le seuil de 2 % synonyme de stagnation voire de

baisse du salaire de base des temps pleins (cf. graphique 5).

Graphique 5 : Salaire de base par tête des temps plein, inflation et négociations salariales



Sources : MHLW, Monthly Labour Survey (entreprises de plus de 5 salariés du secteur privé), calculs DGTrésor.

Note de lecture : les pics d'inflation sous-jacente en 1997 et 2014 correspondent à des hausses de TVA respectivement de 2 et 3 points au 1^{er} avril.

D'autres facteurs ont joué sur la dynamique du salaire de base dans les années 2000. Notamment, la situation des PME qui ont généralement davantage souffert de la crise que les plus grandes entreprises, elles ont ainsi été moins en capacité de distribuer des hausses de salaires lors des années 2000 du fait de leur situation financière qui est restée durablement dégradée après les crises des années 1990. En outre, la faible mobilité des salariés à temps plein peut contribuer à expliquer la faiblesse de leurs salaires en période de reprise (cf. encadré 1). Enfin, les revalorisations des salaires minimums régionaux⁶ ont ralenti en moyenne à partir de 1999 pesant encore sur la dynamique du salaire de base.

(3) Ko Munakata et Masato Higashi (2016), « What Determines the Base Salary of Full-time/Part-time Workers? », *Bank of Japan Review*.

(4) Selon la BoJ, le poids des anticipations d'inflation dans la formation des salaires serait bien plus important pour d'autres économies avancées.

(5) Les niveaux et les évolutions de salaires à l'ancienneté sont fixés au sein des entreprises. Les entreprises accordent généralement des hausses de 2 % en moyenne chaque année, mais sont en capacité de figer ces hausses.

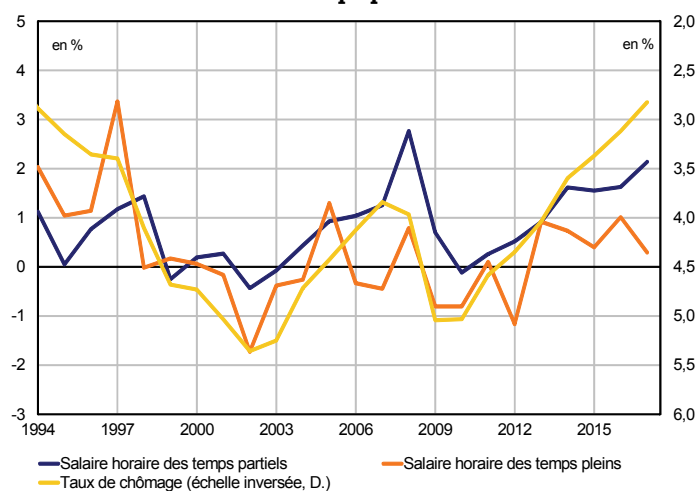
(6) Il existe plusieurs salaires minimums au Japon, des salaires minimums régionaux et des salaires minimums pour certains secteurs d'activité. Pour un salarié donné, le plus haut des deux s'applique. Les évolutions du salaire minimum régional sont déterminées localement par un conseil local regroupant syndicats et élus locaux en fonction du coût de la vie, du niveau des salaires, et des capacités des entreprises à supporter les hausses de salaires. Les conseils locaux tiennent généralement compte des recommandations d'un conseil national. Depuis 2016, le conseil national reprend l'objectif du gouvernement Abe de hausse de 3 % par an.

Encadré 1 : Deux marchés du travail aux dynamiques différentes

La dynamique des salaires horaires des salariés à temps partiel diffère de celle des salariés à temps plein. Ces derniers sont en effet moins corrélés avec la conjoncture et la situation du marché du travail. À l'inverse, les salaires horaires des temps partiels réagissent davantage aux tensions sur le marché du travail et aux hausses du salaire minimum (cf. graphique 6).

Les salariés en CDI à temps plein sont très peu mobiles (cf. tableau 1) en raison d'une volonté de conserver leurs droits accumulés au sein de l'entreprise (primes de départ à la retraite, sécurité de l'emploi...), alors que les salariés à temps partiel le sont nettement plus. Une plus forte concurrence s'exerce donc entre entreprises sur ce segment du marché du travail, ce qui se traduit par une dynamique des salaires des temps partiels plus corrélée à la conjoncture.

Graphique 6 : Taux de chômage, salaire horaire des temps partiels



Sources : MHLW, MIC, Cabinet Office, calculs DGTrésor.

Tableau 1 : Mobilité des salariés : part des salariés au 4^e trimestre 2017 ayant changé de travail au cours des douze derniers mois

CDI à temps plein	3,4 %
CDD à temps plein	6,5 %
Salariés à temps partiel	7,8 %
Intérimaires	15,8 %
Ensemble	5,9 %

Sources : MIC, Labour Force Survey, calculs DGTrésor.

2. Depuis 2013, les salaires redémarrent et pourraient accélérer davantage à l'horizon 2020

2.1 Depuis 2013, une accélération des salaires est observée à la suite des *Abenomics*

La conduite d'une politique économique résolument accommodante avec l'arrivée au pouvoir de Shinzo Abe fin 2012 a marqué une première inflexion sur la dynamique des salaires, qui redevient positive. Les salaires horaires se remettent à progresser à partir de 2013 et les salaires moyens à partir de 2014 (cf. graphique page de garde). La politique économique du gouvernement Abe, surnommée « *Abenomics* », a visé comme premier objectif la sortie durable de la déflation. Elle consiste (i) en une politique monétaire très accommodante susceptible de faire baisser le yen pour soutenir les marges des entreprises exportatrices et relancer l'inflation importée, (ii) associée à une politique budgétaire expansionniste visant à relancer la demande intérieure, et (iii) à la mise en place de réformes structurelles pour soutenir la croissance potentielle⁷.

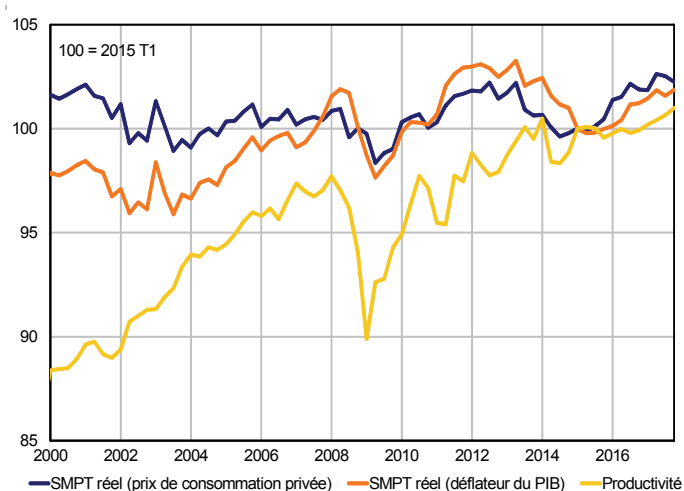
Les négociations salariales du printemps 2014 ont ainsi marqué le retour des hausses de salaires négociées de plus

de 2 % synonyme d'une reprise de la dynamique du salaire de base. Ce rebond des salaires depuis 2013 traduit les effets positifs de la politique expansionniste du gouvernement sur l'emploi ainsi que de l'accord implicite entre les entreprises et le gouvernement Abe : une baisse de l'impôt sur les sociétés, une remontée des marges (cf. graphique 8) via une baisse du yen et une politique budgétaire expansionniste en échange de hausses de salaires.

Après avoir longtemps évolué moins vite que la productivité, les salaires évoluent depuis 2015 au même rythme, voire légèrement plus rapidement (cf. graphique 7). Cependant, les salaires moyens n'accélèrent que très peu au vu de la faiblesse du taux de chômage entre 2012 et 2017 (cf. graphique 9) et ne permettent pas de tenir l'objectif d'inflation fixé par la Banque centrale du Japon à 2 % depuis 2013. Les changements de comportement passés des entreprises (cf. *supra*) expliquent cette relative atonie.

(7) Cf. Ciornohuz C. (2016), « Le Japon face à la déflation : quel bilan des *Abenomics* ? », *Lettre Trésor-Éco* n°184.

Graphique 7 : Productivité et salaire réel



Sources : Cabinet Office, Labour Force Survey, calculs DGTrésor.

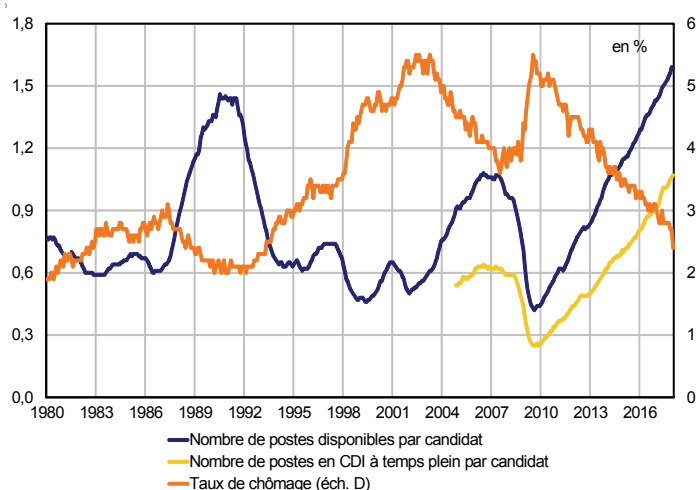
Note de lecture : Le salaire moyen par tête (SMPT) présenté dans ce graphique intègre les cotisations salariales et patronales.

2.2 De multiples facteurs s'accumulent pour soutenir les salaires à l'horizon 2020

- (i) *Le vieillissement démographique pèse de plus en plus et pourrait contraindre les entreprises à embaucher sur des contrats à temps plein généralement mieux rémunérés*

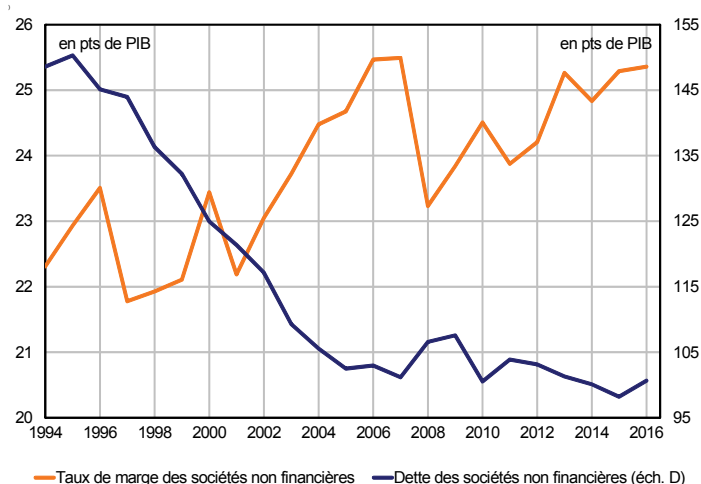
La part des temps partiels et des contrats atypiques semble se stabiliser dans l'emploi total, ce qui pourrait soutenir les salaires. Cette part pourrait même se réduire du fait des contraintes démographiques qui pèsent sur l'offre de travail, incitant les entreprises à sécuriser à moyen terme leur

Graphique 9 : Des tensions fortes sur l'emploi, qui touchent les CDI à temps plein



Sources : MIC, Labour Force Survey.

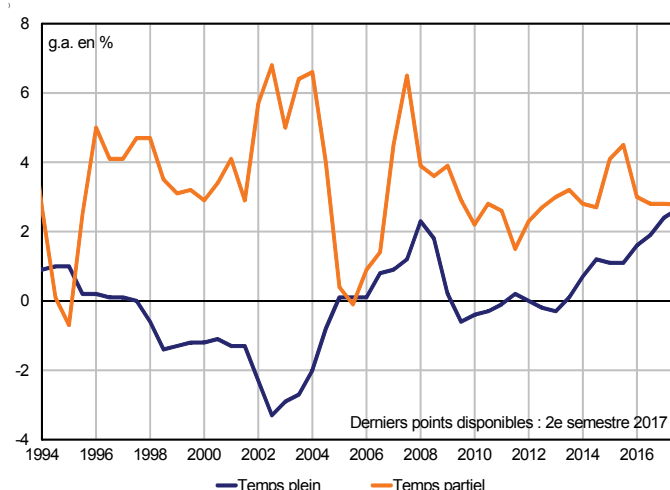
Graphique 8 : Taux de marge et endettement des sociétés non financières



Sources : Cabinet Office, calculs DGTrésor.

main-d'œuvre et ce d'autant plus qu'elles déclarent actuellement des difficultés de recrutement dans tous les secteurs d'activité. Les offres de CDI à temps plein sont en effet au plus haut en 2017 alors que le taux de chômage retrouve son niveau du début des années 1990 (cf. graphique 9). On commence ainsi à assister à un retournement de l'effet de structure lié à la part des temps partiels dans l'emploi qui depuis 2017 arrête de peser négativement sur les salaires (cf. graphiques 2 et 10) et pourrait même soutenir les salaires dans l'avenir.

Graphique 10 : La dynamique de l'emploi à temps plein rattrape celle de l'emploi à temps partiel



Sources : MHLW, Monthly Labour Survey (entreprises de plus de 5 salariés du secteur privé), calculs DGTrésor.

(ii) *La situation conjoncturelle est favorable et susceptible de soutenir l'inflation et les salaires*

Outre la situation favorable sur le marché du travail, les tensions s'accumulent sur l'appareil productif. Selon les enquêtes de conjoncture de la BoJ (enquête Tankan), les entreprises japonaises du secteur manufacturier subiraient de fortes contraintes sur leur capacité de production, liées à une demande intérieure qui se redresse et à un commerce international ayant retrouvé son dynamisme. La BoJ estime ainsi que l'*output gap* se serait refermé en 2017, renforçant les tensions inflationnistes sur l'économie japonaise et la possibilité d'un redémarrage d'une boucle prix-salaire.

(iii) *Le gouvernement mène par ailleurs une politique volontariste de soutien aux salaires*

Dans sa volonté de soutenir les salaires, le gouvernement vise à augmenter le salaire minimum de 3 % par an à partir de 2016 jusqu'à atteindre les 1 000 ¥ par heure d'ici 2023 (7,54 €), contre 848 ¥ en 2017 (6,40 €). Le FMI⁸ estime qu'une hausse de 3 % du salaire minimum soutiendrait le salaire moyen à hauteur de 0,5 point, et principalement celui des temps partiels. Pour des raisons de plafonds fiscaux et sociaux, ces hausses de salaire minimum induisent des effets négatifs sur l'offre de travail des salariés à temps partiel, mais ces effets pourraient se dissiper avec l'introduction de nouvelles mesures en 2018 (cf. encadré 2).

En parallèle, le niveau élevé des bénéfices des entreprises (à un plus haut historique) pourrait soutenir les salaires en 2018. Les prochaines négociations salariales du printemps 2018 indiqueront si les entreprises sont prêtes à aller plus

loin dans l'accélération des salaires, mais à ce jour la référence explicite à des hausses de salaire de 3 % par le Premier ministre Abe semble être acceptée par le Keidanren et le Rengo, les principaux syndicats négociateurs.

La coalition au pouvoir a de plus annoncé en décembre 2017 un crédit d'impôt sur l'impôt sur les sociétés (IS) en cas de hausse des salaires de plus de 3 % pour les grandes entreprises (1,5 % pour les petites et moyennes entreprises) et qui correspondrait à une baisse du taux effectif de l'IS de 29,97 % à environ 25 %. De plus, le gouvernement a introduit des restrictions sur certains autres crédits d'impôts pour les entreprises qui n'augmenteraient pas les salaires. Ces mesures ont été votées avec le budget 2018 pour une application de 3 ans, ce qui pourrait soutenir la part variable des salaires.

Enfin, la réforme du marché du travail (« *workstyle reform* »), en cours de discussion au Parlement et qui serait appliquée à partir de 2019, pourrait modifier les équilibres au sein de l'entreprise : la politique d'« *equal pay for equal work* » pourrait soutenir les salaires des travailleurs non réguliers en leur donnant notamment droit à des revenus complémentaires (complément transport, bonus, droit à la retraite...). En sens inverse, le nombre d'heures supplémentaires pourrait baisser avec cette même réforme du marché du travail qui introduit des plafonds annuels et mensuels ce qui pourrait peser sur les salaires (cf. récapitulatif dans le tableau 2).

Tableau 2 : Effets anticipés des mesures de soutien et de la situation économique

	Période de mise en oeuvre	Effets anticipés sur :		
		Salaire horaire	Heures travaillées	Salaire moyen
Déclin démographique (pression sur l'embauche en CDI)		+		+
Situation conjoncturelle favorable		+	+	+
Hausse du salaire minimum	2016 - 2023	+	–	
Crédit d'impôt pour les hausses de salaire	2018 - 2020	+	+	+
Réduction des écarts de salaire entre emploi régulier et non régulier (<i>workstyle reform</i>)	2020 - 2021	+		+
Introduction d'un plafond d'heures supplémentaires (<i>workstyle reform</i>)	2019 - 2020		–	–
Relèvement du seuil fiscal pour le 2 ^e apporteur de revenu (cf. encadré 2)	2018		+	+

Source : Analyse de l'auteur.

(8) Aoyagi C., Ganelli G. et T. Nour (2016), « Minimum Wage as a Wage Policy Tool in Japan », *IMF Working paper*, WP/16/232.

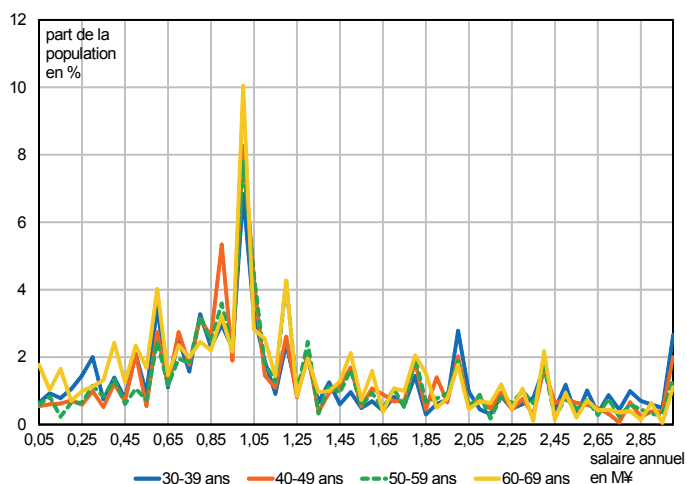
Encadré 2 : L'offre de travail des salariés à temps partiel et les seuils fiscaux et sociaux

Les hausses du salaire minimum horaire et de celui des temps partiel qu'elle induit (les salariés à temps partiel étant souvent rémunérés au salaire minimum) n'ont pas entraîné de hausses de même ampleur des salaires moyens par tête des temps partiels. En effet, des seuils fiscaux et sociaux contraignent les heures travaillées : au-delà de 1,03 M¥ annuel (7 500 €) pour le 2^{ème} apporteur de revenu d'un ménage, le 1^{er} apporteur de revenu perd une déduction fiscale de 380 000 ¥ (2 850 €). Cet effet est renforcé d'une part par la présence dans les entreprises de compléments de revenus pour le 1^{er} apporteur de revenus si le second apporteur de revenu respecte ces mêmes critères fiscaux, d'autre part par une obligation de payer des cotisations sociales si le second apporteur de revenu dépasse les 1,3 M¥. Ces cotisations se répartissent de manière égale entre employeur et salarié (13 078 ¥ par mois chacun, soit environ 100 €). Depuis le 1^{er} octobre 2016, ce dernier seuil pour le paiement des cotisations sociales est passé à 1,06 M¥ pour les entreprises de plus de 500 salariés, renforçant l'effet de seuil, ce qui aurait affecté environ 250 000 salariés. Ces effets de seuil pèsent principalement sur l'offre de travail des femmes mariées (cf. graphique 11) qui ajustent leurs heures travaillées en conséquence de ces seuils.

À partir du 1^{er} janvier 2018, le seuil fiscal a été augmenté de 1,03 M¥ à 1,5 M¥ (toutefois sans modification du seuil social à 1,06 M¥). En parallèle, les entreprises ont commencé à

supprimer ou à réduire leur dispositif de complément de revenu à la demande du gouvernement et du principal syndicat d'employeur, le Keidanren, pour réduire cet effet de seuil. Ces derniers éléments devraient soutenir les heures travaillées des temps partiels à partir de 2018.

Graphique 11 : Distribution des salaires des femmes mariées en 2014



Source : Cabinet Office (Gender Equality Bureau).

Note de lecture : L'analyse des distributions de salaire des femmes mariées permet d'identifier les effets de seuil fiscaux et sociaux sur l'offre de travail. Le mode de la distribution (et ceci quel que soit l'âge) est sous le seuil fiscal de 1,03 M¥.

Mhenni BEN YAALA

Éditeur :

Ministère de l'Économie
et des Finances
Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Michel Houdebine

Rédacteur en chef :

Jean-Luc Schneider
(01 44 87 18 51)
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus

Avril 2018

N°219. La recherche publique française en comparaison internationale
Axel Demenet

Mars 2018

N°218. Perspectives mondiales au printemps 2018 : une croissance toujours soutenue
Louis Boisset, Laetitia François, Carole Hentzen, Julien Lecumberry, Yasmine Osman,
Morgane Salomé

N°217. Comment expliquer la persistance du secteur informel dans les économies d'Asie du Sud ?
Louis Nouaille-Degorce, Patrick Pillon

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>

[in](#) Direction générale du Trésor

[t](#) @DGTrésor

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie et des Finances.