

SALAIRE: comment se définit le niveau de rémunération?

Modération salariale et accords de performance collective



SALAIRE: comment se définit le niveau de rémunération?

En France, plusieurs entreprises souhaitent baisser **la rémunération de leurs salariés** pour faire face à la crise liée à la pandémie de Covid-19. Si une telle diminution peut se justifier économiquement, elle n'est pas sans conséquence sur la motivation des employés et donc la productivité du travail.

L'ACTU

Dans un contexte de crise liée à la pandémie de coronavirus, plusieurs entreprises souhaitent diminuer les salaires de leurs employés afin d'éviter ou de limiter les licenciements. Les directions et les syndicats des compagnies aériennes françaises Air Caraïbes et French Bee, qui appartiennent au groupe Dubreuil, ont signé la semaine dernière des accords de performance collective garantissant le maintien de l'emploi en contrepartie d'une baisse générale des salaires d'environ 10 % durant une période de deux ans. D'autres entreprises sont en train de négocier de tels accords. C'est le cas de la compagnie aérienne irlandaise Ryanair qui veut diminuer pendant cinq ans de 10 % la rémunération du personnel navigant et de 20 % celle des pilotes. L'équipementier aéronautique français Derichebourg propose aux salariés d'abandonner leur 13e mois pour réduire l'ampleur de son plan social qui prévoit la suppression de 700 emplois sur 1 700.

L'ÉCLAIRAGE

Qu'est-ce qu'un accord de performance collective ?

Un **accord de performance collective** (APC) permet à une entreprise de modifier à la hausse ou à la baisse la rémunération de ses salariés (en respectant le Smic et les salaires minima conventionnels), leur temps de travail (suppression de RTT, amplitude horaire, etc.) ou leur mobilité (changement de poste, de site, etc.). Il n'est pas nécessaire que l'entreprise soit en difficulté pour négocier un tel accord dont la durée est limitée à cinq ans. L'APC doit être « a minima conclu entre un employeur et un délégué syndical », explique à Brief.eco Éric Rocheblave, avocat spécialiste en droit du travail.

Ce dispositif est inscrit dans le Code du travail depuis les ordonnances du 22 septembre 2017. L'APC remplace et fusionne plusieurs autres instruments, dont les accords de maintien dans l'emploi. À la différence de ces derniers, ***l'APC se substitue au contrat de travail de chacun des salariés*** sans qu'il soit nécessaire de solliciter leur avis. Si un salarié s'y oppose, il s'expose à un licenciement pour motif spécifique qui ouvre droit à une indemnité de licenciement, à une inscription à Pôle emploi et à une indemnisation chômage. Cependant, le salarié n'a plus droit à un licenciement économique, qui permet au demandeur d'emploi de bénéficier d'un accompagnement renforcé. Plus de 350 APC ont été signés en France depuis leur mise en place, selon Muriel Pénicaud, la ministre du Travail.

Comment sont déterminés les salaires ?

Pour l'école néoclassique à laquelle appartiennent par exemple les économistes français **Léon Walras** (1834-1910) et britannique **William Stanley Jevons** (1835-1882), le **prix du travail** est déterminé par la rencontre de l'offre et de la demande. Le salaire d'équilibre est celui pour lequel l'offre et la demande de travail sont égales. Sa flexibilité permet une situation de plein emploi.

À partir des années 1950 et surtout des années 1980, plusieurs économistes américains, dont Janet Yellen et Edmund Phelps, ont élaboré la **théorie du salaire d'efficience**, selon laquelle l'entreprise a intérêt à fixer les salaires au-dessus du salaire d'équilibre pour mieux motiver et fidéliser les employés et augmenter la productivité du travail. Dans une étude publiée en 2013 en France, les économistes Philippe Askenazy, Antoine Bozio et Cecilia Garcia-Penalosa notent que, dans le monde, « les dirigeants préfèrent généralement réduire leurs effectifs » que mener « une politique de baisse des salaires ». Ils l'expliquent par le fait qu'une « baisse des salaires généralisée réduit le moral de tous les travailleurs, tandis que le licenciement affecte seulement l'état d'esprit des travailleurs licenciés » et « comme ces derniers ne sont plus dans l'entreprise, ils n'ont aucun effet sur sa performance ».

En quoi consiste la modération salariale ?

Dans une étude publiée en 2009 en France, le chercheur en économie Olivier Allain note que « l'économie française est entrée au début des années 1980 dans une importante phase de **modération salariale** », qu'il définit comme « un ralentissement de la croissance des salaires réels » (prenant en compte l'inflation). Selon lui, cette modération s'explique « par la montée du chômage », mais aussi par « les politiques mises en œuvre par l'État », telles que les « moindres revalorisations du Smic » ou la « décentralisation des négociations » des branches vers les entreprises.

Si cette **modération salariale** a permis « de maintenir l'inflation à un niveau modéré », Olivier Allain pense qu'elle alimente « un chômage élevé » parce qu'elle **limite la consommation et donc la demande**, ce qui **freine les investissements des entreprises**. Dans l'ouvrage « 40 ans d'austérité salariale » publié en mai, l'économiste français Patrick Artus dénonce cette modération salariale commune à de nombreux pays développés (États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, Japon et dans une moindre mesure Italie et France). Il juge « préférable que les salaires soient plus élevés » pour qu'il y ait moins d'intervention publique visant à compenser la faiblesse de la consommation et donc moins « de dette publique ».

POUR ALLER PLUS LOIN

Salaire d'efficience.

Le site SesWebclass, qui vise à préparer les lycéens à l'épreuve de sciences économiques et sociales du baccalauréat, présente le salaire d'efficience. Selon cette théorie, il est intéressant pour l'entreprise de fixer un salaire plus élevé qu'attendu par la loi de l'offre et de la demande pour augmenter la productivité du travail.

Austérité salariale.

Dans une interview publiée par le site de Capital, l'économiste **Patrick Artus**, auteur de l'ouvrage « 40 ans d'austérité salariale » publié en mai, explique pourquoi il est selon lui « injuste et malsain que les salariés soient aussi peu payés ». Il détaille les raisons de cette situation et comment, selon lui, les salaires vont progressivement augmenter.

Source: <https://www.brief.eco>