

SALAIRE

Définition

C'est un revenu du travail. Il est fixé dans le contrat de travail par lequel le/la **salarié(e)** loue sa **force de travail** à un(e) **employeur(e)** sous l'autorité duquel il se place.

Explications

Le mot salaire est associé à d'autres notions plus précises, qui doivent être connues et comprises :

- Le salarié perçoit un **salaire net**, égal au **salaire brut** moins les cotisations sociales salariales (à sa charge) et que l'employeur lui retient.

Pour l'employeur, ce qui compte dans la détermination de ses coûts, ce n'est pas le salaire qu'il soit brut ou net, mais le coût salarial qui est égal au salaire brut, augmenté des cotisations sociales patronales (à la charge de l'employeur).

Le coût salarial est donc ce que coûte, au total, le salarié à un employeur. C'est un des éléments qui détermine les décisions de l'employeur (embaucher ou ne pas embaucher, etc.) :

- **Coût salarial** = salaire net + cotisations sociales salariales + cotisations sociales patronales.

- **Salaire net** = Salaire brut - cotisations sociales salariales

- Le **salaire indirect** (ou social) désigne l'ensemble des prestations sociales reçues par les salariés (retraites, allocations, indemnités journalières,) et qui sont financées par l'ensemble des cotisations sociales.
- Le **salaire minimum** est fixé par les pouvoirs publics et on ne peut payer aucun salarié, en principe, en dessous de celui-ci. En France, il a été instauré en 1950 avec le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), devenu SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) en 1970. Celui-ci est indexé sur les prix et sur l'évolution du salaire moyen des ouvriers. La progression du pouvoir d'achat du Smic est donc garantie.
- Le **salaire nominal** est mesuré en prix courants, c'est le salaire tel qu'il est indiqué sur le contrat de travail, la fiche de paye, etc. Le **salaire réel** indique le pouvoir d'achat du salaire nominal, à prix constants donc. Si la hausse des prix est identique à l'augmentation du salaire nominal, le pouvoir d'achat stagne, il n'augmentera que si la hausse du salaire nominal est supérieure à celle des prix. On peut calculer le salaire réel soit en monnaie constante, soit en indices en volume (quand on a plusieurs années) :

$$\text{Salaire réel} = (\text{salaire nominal} / \text{indice des prix}) \times 100$$

$$\text{Ou bien : indice du pouvoir d'achat (base 100 année t) =}$$

$$[\text{indice du salaire nominal} / \text{indice des prix (base 100 année t)}] \times 100$$

- Le **salairer aux piéces** (en fonction des quantités produites) est moins répandu que le salairer au temps (horaire ou mensuel). Pour les cadres, il est forfaitaire.

Tendances

Après une longue période (jusqu'à la fin des années 1970 environ) pendant laquelle la part de la valeur ajoutée allant aux salaires a augmenté, on a observé un retour de balancier : la part de la valeur ajoutée allant aux bénéfices a réaugmenté sensiblement en France depuis 1985. Ainsi les profits des entreprises françaises ont atteint ces dernières années des records.

On peut considérer que cette évolution est favorable aux investissements dans la mesure où elle permet un financement aisé du fait du niveau des bénéfices. Cependant, si la demande n'augmente pas ou peu, on peut douter que les entreprises aient beaucoup besoin d'investir...

Enjeux

Les salaires distribués par l'entreprise ont pour origine les richesses créées dans l'entreprise par les salariés grâce aux moyens de production, propriété de l'entreprise. La question est donc de savoir comment les richesses créées sont réparties : une partie de la valeur ajoutée va aux actionnaires et à l'entreprise, une autre partie va aux salariés en échange de leur activité productive, la dernière partie allant aux administrations publiques sous forme d'impôts.

Il y a donc, à l'intérieur de l'entreprise, à régler la question de la répartition de la valeur ajoutée (on se doute que chacun veut la plus grosse part !) mais cette question doit prendre en compte des contraintes externes : dans un contexte très concurrentiel, la comparaison des coûts salariaux de pays à pays va être au cœur des stratégies des entreprises, cette comparaison pouvant déboucher sur des délocalisations ou des IDE permettant de créer des emplois à l'étranger et non dans le pays.

Enfin, la question des salaires et surtout celle de l'évolution de leur pouvoir d'achat a des enjeux macroéconomiques : comprimer la progression de l'évolution du pouvoir d'achat des salaires peut permettre de conserver des emplois en France, mais si la productivité augmente sans que la demande n'augmente (puisque le pouvoir d'achat ne progresse pas ou peu), on peut craindre les suppressions d'emploi.

Indicateurs

L'évolution des salaires est mesurée en règle générale par **l'évolution du pouvoir d'achat des salaires** (c'est-à-dire celle des salaires réels). Comme on a du mal à connaître tous les salaires, un indicateur souvent utilisé est celui de l'évolution du pouvoir d'achat du SMIC, qui donne une idée de l'évolution générale des salaires.

Un autre indicateur utilisable est celui du **partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits**. Il montre quels sont ceux qui bénéficient le plus de la croissance entre apporteurs de capitaux et apporteurs de travail. Remarquons que la part allant aux salaires peut diminuer sans que cela signifie que les salaires diminuent : pour cela, il suffit que les salaires augmentent moins vite que la valeur ajoutée.

Sources : d'après <http://ses.webclass.fr/> (+ mise à jour et modifications)