

L'INDEXATION DES SALAIRES

Dans les périodes de forte inflation, comme c'est le cas de la zone euro actuellement, l'idée d'indexer automatiquement les salaires sur cette inflation revient dans le débat public et fait naturellement l'objet de propositions de certains candidats aux élections en France. C'est une revendication légitime qu'on ne peut résumer à une épreuve de force entre salariés et employeurs. Cette indexation a d'ailleurs existé en France et c'est le gouvernement socialiste (!) de 1983 qui l'a supprimée.

Une parenthèse doit être ouverte sur le SMIC qui obéit à des règles spécifiques :

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est le montant en dessous duquel un salarié majeur ne peut être rémunéré pour un temps plein. Il est, depuis le 1^{er} mai 2022 de 10,85 euros brut de l'heure (soit 1645 euros). Instauré sous le terme de SMIG en 1950 et remplacé par le SMIC en 1970. Il est désormais revalorisé sur la base de la hausse des prix et la hausse du salaire moyen.

Il est revalorisé chaque année de façon automatique au 1^{er} janvier en fonction de l'inflation pour les 20% des ménages ayant les revenus les plus faibles et de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés. Il fait aussi l'objet d'une revalorisation, en cours d'année, si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du SMIC. Un « coup de pouce peut également toujours être décidé par le gouvernement.

Le SMIC n'est pas une exclusivité française, il existe un salaire minimum dans 28 des 36 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Dans la majorité d'entre eux, il n'existe aucune automaticité de revalorisation. Pour les autres, cette revalorisation ne tient compte que de l'inflation. La France possède un salaire minimum parmi les plus élevés des pays de l'OCDE. Dans l'Union européenne, sur 27 États membres, 21 disposent d'un salaire minimum national. Dans les six autres pays (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie et Suède), le salaire minimum est fixé soit par branches soit par négociation entre les partenaires sociaux. Le salaire minimum le plus bas (moins de 500 euros) est celui de la Bulgarie, la Lettonie, la Roumanie et la Hongrie. Le plus élevé se trouve au Luxembourg (2.256 euros) et en Irlande (1.774 euros).

Comme souvent en économie, la question oppose l'équité et l'apparent bon sens à des considérations techniques faisant craindre plus d'inconvénients que d'avantages pour les bénéficiaires potentiels de cette mesure. Il faut dépasser cette analyse, qui, au demeurant n'est pas celle de tous nos voisins puisque la Belgique, l'Espagne et le Luxembourg ont des mécanismes d'indexation partielle des salaires.

Pour faire simple, la crainte mise en avant par certains économistes est que la hausse des salaires en période d'inflation accroisse les coûts de production et contraigne les entreprises à augmenter leurs prix, voire à délocaliser vers des territoires à main d'œuvre moins couteuse, d'où une boucle infernale inflationniste et génératrice de chômage qui se retournerait contre les instigateurs de l'indexation.

Cet argument est économiquement cohérent mais il ne peut clore le débat sur le sujet (pousser à l'extrême ce raisonnement conduirait à admettre, sans limite, les rémunérations les plus basses au nom de la survie de l'emploi et sous le chantage à la délocalisation. On ne peut, en particulier, céder à ce chantage quand il peut bénéficier à des groupes dont les bénéfices explosent et qui versent des dividendes élevés à leurs actionnaires. On est vite au cœur d'une problématique de partage des revenus.

A ce stade de la réflexion, on se doit d'évoquer l'éventualité que le sujet soit traité par le biais d'un contentieux strictement juridique. En effet, il n'est pas ridicule d'imaginer qu'un certain niveau d'inflation soit un jour invoqué devant une juridiction du travail sur une argumentation strictement juridique. En effet, la rémunération est considérée comme un des éléments essentiels du contrat de travail auxquels il ne peut être porté atteinte sans constituer une violation du contrat. Or, la rémunération est appréciée, au moment de la conclusion du contrat, au regard d'une certaine conjoncture économique (on sait que le niveau des salaires ne peut être comparé entre certains Etats sans le rapporter au coût moyen de la vie dans chaque Etat).

Un certain seuil d'inflation sans ajustement des salaires pourrait être analysé par une juridiction comme revenant à une réduction de salaire (la reconnaissance par le juge de la prise en compte d'une sorte de salaire « réel » distinct du salaire nominal prévu par le contrat).

Oublions cette hypothèse extrême et revenons à ce qui pourrait être imaginé pour concilier la revendication légitime d'une certaine liaison entre les salaires et l'inflation avec le risque de l'effet systémique que pourrait avoir une stricte indexation.

Il faudrait concevoir des dispositifs de mise en mémoire des « rattrapages » des salaires qui n'ont pu être ajustés et auraient dû l'être. Un texte de loi pourrait prévoir (dans les entreprises d'une certaine taille au moins) la tenue obligatoire d'une réunion annuelle avec les partenaires sociaux de l'entreprise pour déterminer le « rattrapage » à mettre en mémoire.

Une fois cette « créance » des salariés chiffrée il resterait à appliquer un dispositif qui reste à imaginer. Le déclencheur du « remboursement » à opérer au profit des salariés concernés pourrait se fonder, par exemple, sur l'évolution du bénéfice de l'entreprise, ou le taux moyen d'augmentation de la rémunération des dirigeants, ou encore celle de l'augmentation des distributions de dividende.

On pourrait aussi imaginer (ce qui coûterait moins cher à l'entreprise, en raison de l'absence de charges sociales) un crédit d'heures (on recalerait ainsi le salaire nominal et le salaire réel).

La comptabilité de l'entreprise devrait prendre en compte la « dette » de l'entreprise, soit par un mécanisme classique de provisions, soit, plutôt par ce que les comptables appellent le « hors bilan ».

Mais tout ceci est inconcevable dans une économie contemporaine ouverte et encore moins dans l'économie d'un Etat de l'U.E, quasiment fédéralisée par la hiérarchie des normes européennes. Il n'existe plus de grande entreprises qui ne soit supra nationale, avec des intérêts croisés avec celles d'autres Etats. Tout ce qui a été imaginé dans les paragraphes précédents n'est concevable que si de tels dispositifs font l'objet d'une coordination au moins européenne.

Pendant que les « prolétaires de tous les pays » proclamaient la nécessité de s'unir, ceux qu'ils appellent les « capitalistes » mettaient plus discrètement et lentement en place une organisation internationale du commerce et des liaisons économiques en construisant un monde totalement ouvert. Dans ce grand marché, qu'on n'a pu empêcher de devenir un supermarché de l'emploi, seuls les nostalgiques du léninisme rêvent encore d'une révolution dont l'idée même jaunit comme une vieille photo que l'on essaie de sauver de l'oubli.

Restera alors la voie juridique évoquée plus haut : quand le salaire réel est trop inférieur au salaire nominal le contrat de travail est juridiquement fragilisé et c'est peut-être un magistrat qui, un jour, franchira le pas d'analyser ce décalage comme une réduction de salaire en violation du contrat.