

19 **Les salaires vont-ils baisser ou y aura-t-il compensation salariale ?**

L'évolution des salaires est un des grands enjeux de la réduction du temps de travail. Le problème de la *compensation salariale* (totale, partielle ou nulle) est déterminant pour la réussite ou non de la réforme dans les entreprises. La loi Aubry prévoit que l'évolution des salaires devra être négociée par les *partenaires sociaux*, étant entendu que l'État aidera financièrement les entreprises qui baisseront la durée hebdomadaire du travail à 35 heures (questions 11 et 12, pages 37 et 41).

La compensation salariale peut prendre trois formes :

- intégrale, elle pèserait lourdement sur la santé financière et la *compétitivité* des entreprises. Elle ferait échouer la loi dans ses objectifs de créations d'emploi et de lutte contre le chômage ;

- nulle, elle pénaliserait les salariés. Ceux dont les revenus sont les plus bas pourraient se retrouver dans des situations d'exclusion. Le gouvernement s'est toutefois engagé à ce que la rémunération des personnes payées au SMIC ne baisse pas ;

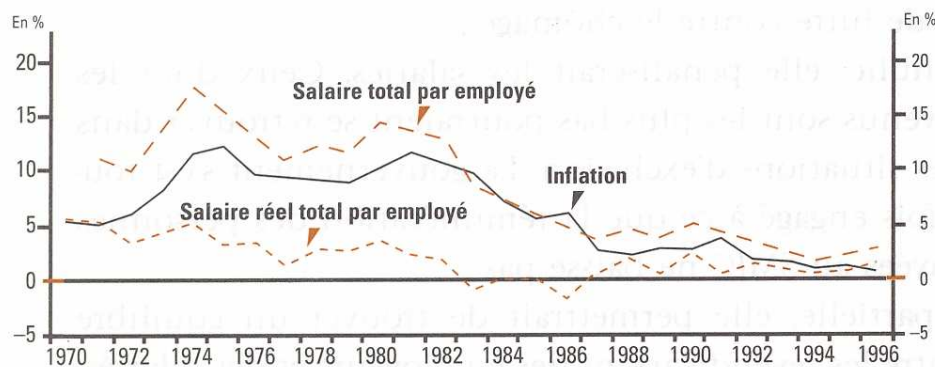
- partielle, elle permettrait de trouver un équilibre entre les revendications des employeurs et des salariés. C'est l'hypothèse retenue par les instituts de conjoncture économique qui estiment que la réforme du temps de travail peut créer des emplois.

Afin de contourner ce problème, le gouvernement a songé un temps à utiliser les fonds de l'*intéressement* et de la *participation* (question 16, page 49).

De même, la rémunération des heures supplémentaires effectuées entre 35 heures et 39 heures pourrait également prendre la forme de repos compensateur ou alimenter un compte épargne-temps (question 24, page 74).

La modulation des horaires de travail permettrait également de maintenir les salaires. On peut noter – à titre d'exemple de réduction réussie du temps de travail – que près de deux accords de Robien sur trois (question 3, page 15) ont été accompagnés d'un maintien intégral des salaires, avec parfois un gel des rémunérations pendant quelques années.

VARIATIONS DU TAUX DE SALAIRE ET DE L'INFLATION



Source : Étude économique de l'OCDE, France, 1997.

Les aides financières de l'État aux entreprises réduisant le temps de travail dans le cadre de la loi (questions 11 et 12, pages 37 et 41) devraient également contribuer à éviter une baisse des salaires car elles allégeront les charges sociales.

Enfin, pour les salariés dont l'entreprise ne procédera pas à un *aménagement du temps de travail*, le passage aux 35 heures entraînera une hausse mécanique de la rémunération provoquée par le paiement des heures supplémentaires.

Au total, il n'est pas exclu que dans certains cas les salaires baissent légèrement. Plus généralement, il faut s'attendre à ce que leur augmentation soit gelée pendant quelque temps ou bien qu'elle soit assortie d'un surcroît de *flexibilité* du travail – en particulier au travers du calcul annuel de sa durée (question 6, page 23).