

Extrait de SES webclass

3.1. Le contrat de travail s'est peu à peu enrichi d'obligations juridiques

Au XIX^e siècle, en France, le salaire, les embauches et les licenciements n'étaient pas encadrés et laissés donc aux libres forces du marché : cela se faisait souvent au détriment des salariés qui étaient en situation de concurrence pour obtenir un emploi. Progressivement le contrat de travail est devenu de plus en plus protecteur du fait de droits qui lui furent attachés. En effet, les syndicats de salariés, par leur lutte, ont pu obtenir des pouvoirs publics des droits protecteurs que doit respecter tout contrat de travail : limitation de la durée du travail, réglementation des embauches et des licenciements, salaire minimum et obligation de négociations entre partenaires sociaux sur les salaires, inclusion dans le coût du travail des cotisations ayant pour fonction de protéger le salarié contre des risques sociaux (voir le chapitre précédent), etc. Pour ce qui concerne le niveau des salaires, vous le savez, il existe en France un salaire minimum (salaire minimum créé pour la première en Angleterre en 1909) depuis 1950 mais ce n'est pas toujours le cas dans d'autres pays. Précisons quand même que cette évolution a duré jusqu'au milieu des années 80 ; depuis, avec la montée du chômage, le caractère protecteur de la législation est mise en cause... soit pour dire que ce sont ces protections qui causent en partie le chômage soit pour dire que ces protections sont de moins en moins effectives.

3.2. L'État et les négociations collectives ont-ils réellement de l'influence dans la fixation des salaires ?

En France, l'État fixe lui-même de nombreux salaires ou des éléments qui s'ajoutant aux salaires forment le coût du travail (cotisations sociales notamment). Les salaires qu'il fixe sont ceux des fonctionnaires mais aussi, on vient de le rappeler, le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Or, la fixation par l'État du niveau du SMIC se répercute sur le niveau des salaires au-dessus de ce niveau et de proche en proche l'ensemble des salaires. De plus, les négociations collectives qui mettent en lien de manière collective donc les représentants des employeurs et ceux des salariés, fixent dans des conventions collectives des grilles de salaires qui établissent des salaires à suivre selon le poste de travail. Il semble ainsi que, de manière très large, les salaires n'obéissent pas vraiment aux forces du marché telles que les conçoivent les économistes néo-classiques mais plutôt à la politique de l'État et aux rapports de force entre employeurs et salariés.

Mais ces rapports de force et la politique de l'État sont-ils totalement déconnectés de la situation de l'économie et du marché du travail ? Développons ce point à partir du SMIC. Si,

depuis la fin des années 60, et notamment après 1968 en France, les syndicats de salariés ont obtenu une revalorisation du SMIC. On peut penser ici que le poids des syndicats a été déterminant dans cette évolution. Toutefois, cela se produisait dans une période de forte croissance et de chômage très faible et donc les forces du marché favorisaient aussi cette évolution : la demande de travail était forte et poussait à la hausse des salaires. Autre période importante et bien connue : celle qui suit la politique de rigueur au milieu des années 80. Le SMIC perd de sa valeur par rapport au salaire moyen... de même que le poids des syndicats il est vrai. Mais là encore, l'importance du chômage notamment des peu qualifiés fait que les forces du marché poussaient à la baisse relative du SMIC.

3.3. Les effets de l'encadrement du contrat du travail sur l'emploi et le chômage

Les économistes ne sont pas d'accord sur les effets de cet encadrement sur l'emploi et le chômage. Illustrons cela en prenant pour base la France encore et la situation économique depuis les Trente glorieuses.

Durant cette période des 30 glorieuses, cet encadrement a abouti à des salaires qui pouvaient augmenter relativement fortement dès lors qu'il y avait une forte augmentation de la productivité : vous le savez, c'est ce qui s'est produit durant cette période. Certains économistes, les économistes de la régulation, ont appelé cette situation le « compromis fordiste ». En effet, ces augmentations ont été acceptées par les employeurs parce qu'ils pouvaient les financer grâce aux gains de productivité réalisés qui réduisaient les coûts salariaux unitaires. Ces mécanismes, qui jouèrent dans l'automobile notamment, se sont diffusés dans l'ensemble de l'économie aboutissant à un cercle vertueux au niveau macroéconomique : en effet, la hausse des salaires permettait l'augmentation de la demande qui était satisfaite par la hausse de l'emploi et de la productivité. Vous voyez donc comment la hausse des salaires a favorisé la hausse du nombre d'emplois et la faiblesse du chômage. Depuis lors, ce compromis est de moins en moins accepté, les salaires n'augmentent plus autant d'ailleurs. Pour ce qui est de la situation économique, c'est le ralentissement des gains de productivité et l'ouverture internationale qui ont enlevé toute efficacité au « compromis fordiste » existant. Dès lors, les négociations entre partenaires sociaux ont-elles un sens ? Ne faut-il pas laisser libre cours au marché, ou tout au moins, le flexibiliser ? C'est ce que pensent les économistes néo-classiques vous le savez déjà. Mais, nous préciserons ces questions dans la synthèse suivante.