

# Le salaire décent, en théorie et en pratique

## Introduction

Le salaire décent a été défini comme «un montant de revenus permettant de faire face aux dépenses de première nécessité et de bénéficier en outre d'un niveau de vie socialement acceptable» (United Kingdom Living Wage Commission). Des campagnes en faveur du salaire décent ont été mises en œuvre depuis les années 1990 dans le but d'obtenir des augmentations salariales pour les salariés à bas revenus. Dans le cadre de ces initiatives, le revenu requis pour subvenir aux besoins fondamentaux est calculé en tenant compte des montants des prestations publiques. Ce calcul est généralement effectué en se fondant sur les informations fournies par des citoyens représentatifs dans des groupes dédiés, en utilisant les méthodes normalisées d'étude du revenu minimum. Ces initiatives visent à dresser un tableau faisant l'objet d'un consensus du point de vue social sur le «panier de biens et de services» standard que tout ménage achète. Le résultat de ce calcul est que le salaire décent est dans tous les cas supérieur au salaire minimum légal.

Jusqu'à présent, les principales campagnes en faveur d'un salaire décent ont été déployées dans un petit nombre de pays anglophones pratiquant l'économie de marché selon les préceptes du libéralisme économique. L'initiative la plus élaborée en Europe est déployée au Royaume-Uni, où plus de 4 000 employeurs ont été accrédités par la Living Wage Foundation comme employeurs versant un salaire décent. Ces employeurs s'engagent à payer à tous leurs salariés, y compris les travailleurs contractuels régulièrement employés dans leur entreprise, le salaire décent, dont le montant est supérieur de 26% au minimum légal prévu pour les travailleurs londoniens.

## Contexte politique

Les campagnes de promotion du salaire décent visent à attirer l'attention sur l'inadéquation des revenus pour les personnes percevant le minimum légal. La plupart des États membres de l'UE (22) ont instauré un salaire minimum légal et celui-ci est considéré comme une mesure utile, tant par les décideurs politiques que par le public au sens large. Il est de plus en plus généralement admis que, pour autant qu'il soit administré avec prudence, il ne s'accompagne que

de peu, voire d'aucun des effets négatifs sur l'emploi prédits par les théoriciens de l'économie classique. À titre d'exemple, les taux de chômage en Allemagne ont continué à baisser pour s'établir en dessous de taux déjà faibles après l'instauration d'un salaire minimum légal en 2015. Cependant, le salaire minimum légal étant fixé avec précaution, il est souvent insuffisant pour offrir à ses bénéficiaires la possibilité de répondre à leurs besoins vitaux et d'accéder à un niveau de vie décent. Ce constat a motivé des appels à un renforcement des aides salariales et des revenus pour les bas salaires, ce qui ressort avec évidence des dispositions relatives au «salaire équitable» prôné par le Socle européen des droits sociaux dont les contours ont été tracés en 2017. Il a également éveillé un intérêt croissant dans le monde politique pour une coordination de la fixation des salaires minimum nationaux par les organisations syndicales au niveau de l'UE, bien que les autorités de l'UE ne disposent d'aucune compétence légale dans le domaine des salaires. Pour les partisans du salaire décent, il convient de faire davantage afin de combler l'écart entre les salaires minimum et le salaire décent.

## Principales conclusions

- Des campagnes de promotion du salaire décent ont été recensées dans cinq pays, dont deux États membres actuels: le Royaume-Uni, l'Irlande, le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. Les auteurs du rapport se penchent également sur les campagnes en cours concernant les rémunérations et les débats politiques sur la problématique des salaires décents ou vitaux dans un certain nombre d'autres pays, plus particulièrement dans les États membres d'Europe centrale et orientale.
- Les campagnes modernes en faveur du salaire décent ont souvent éclos dans des métropoles se caractérisant par un coût de la vie relativement élevé, en particulier en ce qui concerne le logement, et où l'augmentation des salaires de la majorité des travailleurs n'a pas été suffisante pour suivre celle du coût de la vie réel. Au Royaume-Uni, la Living Wage Commission a fixé deux montants de salaire décent, l'un pour le Royaume-Uni dans son ensemble et un autre, plus élevé, pour Londres.

- Là où il a été fixé, le salaire décent est toujours plus élevé que le salaire minimum légal, l'écart étant de l'ordre de 15 à 80 % dans les exemples mentionnés.
- Le salaire décent peut prendre différentes formes. Aux États-Unis, il prend généralement la forme d'un acte officiel des autorités locales contraignant les entreprises d'une ville ou d'un comté procédant à la passation de marchés ou bénéficiant de subventions publiques à verser à leurs salariés un salaire décent déterminé. Dans d'autres pays, le salaire décent est appliqué sur la base d'une initiative volontaire multipartite instituée par une fondation, initiative à laquelle les entreprises adhèrent librement et dans le cadre de laquelle une accréditation est décernée aux employeurs qui consentent à octroyer cette rémunération. Cette fondation réalise des études sur la question et réévalue régulièrement le salaire décent.
- Dans les deux cas, une faible proportion des employeurs seulement accordent le salaire décent, alors que le salaire minimum officiel est légalement imposé à tous les employeurs. Selon les estimations, la campagne menée au Royaume-Uni en faveur du salaire décent a été couronnée de succès, entraînant des augmentations salariales directes pour 120 000 à 150 000 travailleurs, ce qui ne représente cependant que moins de 3 % des travailleurs gagnant moins que le salaire décent. D'autres travailleurs ont bénéficié indirectement de la «norme» du salaire décent, celle-ci étant utilisée comme base de discussion dans les négociations salariales ou offerte aux travailleurs par des employeurs non accrédités.
- Dans un petit nombre de pays seulement, le salaire minimum est suffisant pour maintenir les travailleurs au-dessus du seuil de risque de pauvreté sans le soutien des prestations publiques. Au cours de la dernière génération, ces prestations ont pris une importance croissante pour aider les ménages à faibles revenus dans des pays appliquant le salaire décent, comme le Royaume-Uni. Les projets de réduction de ces prestations renforceront les revendications visant à ce que les salaires couvrent les besoins de revenus des ménages percevant de bas salaires.
- Les initiatives en faveur d'un salaire décent ont mis en évidence des variations régionales considérables du coût de la vie, l'accès aux biens et services devenant un défi important dans les grandes zones métropolitaines. Une réponse politique envisageable pourrait être un supplément aux minima salariaux nationaux pour les régions connaissant un coût de la vie élevé, à l'exemple du supplément pondéré qui vient renforcer le niveau des salaires à Londres pour de nombreux salariés, principalement dans le secteur public.
- Si toutes les campagnes en faveur d'un salaire décent placent l'accent sur le montant de celui-ci, généralement un salaire horaire, force est de constater qu'un unique taux salarial horaire ne peut répondre aux besoins des travailleurs assujettis à des horaires de travail différents, vivant dans des ménages aux caractéristiques différentes. Les campagnes en faveur du salaire décent peuvent néanmoins dresser la carte des importantes variations des revenus et salaires requis pour répondre aux besoins vitaux tout en jouissant d'un niveau de vie acceptable, et fournir ainsi une précieuse source de données alternatives comme fondement des estimations officielles de l'adéquation des revenus selon le type de ménage.
- Bien que peu nombreuses, les campagnes en faveur d'un salaire décent ont eu une incidence sur les barèmes des salaires minimum légaux, la plus saillante étant l'engagement du gouvernement du Royaume-Uni à renommer le salaire minimum légal pour les travailleurs de plus de 25 ans «salaire décent national». Il est prévu que celui-ci atteigne 60 % de la rémunération médiane d'ici à 2020.
- Les planchers salariaux ne sont que des mesures politiques et il ne peut en être attendu qu'ils résolvent à eux seuls le problème des travailleurs pauvres; ils ne constituent qu'un élément d'appoint par rapport aux conventions collectives salariales qui peuvent permettre d'obtenir une augmentation des salaires dans des secteurs spécifiques. Les ménages à bas revenus bénéficient également de taux inférieurs d'impôt sur le revenu, d'aides publiques sous la forme de prestations dans le cadre professionnel, d'allocations de logement et familiales et d'autres formes d'aides publiques subventionnées dans les domaines de la santé et de l'éducation. Les calculs pour l'établissement du salaire décent prennent en compte différents compléments aux revenus des ménages et soulignent l'importance de politiques coordonnées en matière de logement, concernant le marché du travail et le bien-être social afin de garantir un niveau de vie décent pour tous les ménages de travailleurs.

## Orientations politiques

- Les initiatives en faveur d'un salaire décent ont élargi le débat public concernant les bas salaires dans les pays où les conséquences des faibles rémunérations et la présence de travailleurs pauvres sont considérables.
- Le salaire décent s'entend en premier lieu en relation avec le coût de la vie et non avec le coût du travail. En général, les campagnes en faveur du salaire décent ont pris naissance là où les niveaux de vie ont été menacés par l'augmentation des prix, avec en toile de fond une diminution des mesures sociales concernant les produits et services de première nécessité, comme le logement et l'éducation des enfants.

### Informations complémentaires

Le rapport *Concept and practice of a living wage* est disponible à l'adresse <https://eurofound.link/ef18064>

Directeur de recherche: John Hurley

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)