

EVOLUTION DES FONCTIONS SOCIALES DU SALAIRE

Pr. Leila BORSALI HAMDAN
Faculté de Droit - Université Oran

Le salaire constitue l'axe fondamental autour duquel s'est construit le droit du travail. Il est défini juridiquement comme la contre partie du travail accompli. Source essentielle de revenu pour le travailleur, le salaire est protégé par la loi et cette protection va déterminer ses fonctions sociales ; la plus importante est la garantie d'un minimum de dignité de vie, que le salaire est censé procurer à son titulaire.

L'évolution du droit du travail montre que le salaire est rattaché dans un premier temps au seul contrat de travail, lequel obéissait à une logique synallagmatique. Néanmoins cette approche s'est avérée souvent néfaste pour la survie du travailleur, particulièrement lorsque le contrat ne peut être exécuté pour des raisons de santé. Les fonctions sociales du salaire sont alors abordées selon une vision humanitaire et sociale, vision qui va rattacher la sécurité des revenus du travailleur, non plus au seul contrat de travail mais à l'emploi et au poste de travail.

C'est cette double adéquation qui est proposée pour analyser l'évolution de la garantie du salaire et de sa sécurité.

1 – La sécurité du salaire par le contrat de travail

Conclu dans le cadre d'un marché libéral du travail, le contrat de travail acquiert la vertu de doter le salarié d'un véritable statut social avec la priorité d'assurer la sécurité de ses revenus. Le postulat contractuel implique l'échange de deux prestations : le travail et le salaire. La négociation du salaire est depuis 1990, un élément essentiel de la politique conventionnelle. Par cette technique juridique, la fixation du salaire obéit aux règles de l'offre et de la demande et les fonctions sociales découlent de cette logique contractuelle.

Le salaire national minimum garanti (SNMG) est le plancher en dessous duquel s'arrête la liberté de fixation des salaires. Il représente le degré de sécurité salariale minimum légale. Le SNMG fait partie du domaine de l'ordre public, sa violation est sanctionnée pénalement. De la sécurité contractuelle découlent les fonctions sociales suivantes : le salaire est garanti dès lors que le travail est accompli, le salaire est une créance : il obéit au régime juridique du recouvrement, il est prescriptible. L'égalité de rémunération doit être assurée à tous les travailleurs pour un travail de valeur égale. La discrimination est

interdite entre les travailleurs occupant les mêmes postes de travail dans une même entreprise.

La Cour suprême applique la règle civiliste selon laquelle le contrat fait la loi entre les parties. Relativement à la protection des salaires, la haute Cour est fidèle à sa jurisprudence, elle s'évertue par ailleurs, à faire disparaître les mauvaises habitudes des travailleurs, acquises durant l'économie dirigée ainsi que les malentendus sur le droit au versement du salaire. En effet, le travailleur a la fâcheuse habitude de réclamer « son salaire » pour une période non travaillée, par exemple après un jugement de réintégration à son poste de travail, le salarié estime avoir droit aux salaires de la période où il était absent, surtout lorsque les magistrats du fond accèdent à cette demande.

La Cour suprême corrige cette mauvaise application de la loi en cassant le jugement de premier degré. De manière constante, depuis 1990, elle consacre les principes suivants : le salaire est la contre partie d'un travail effectivement effectué, à partir de ce moment il devient un droit acquis. Une période non travaillée ne donne pas droit au salaire¹. Salaire et indemnités doivent être distingués : le premier sert à calculer les indemnités de congé payé, diverses indemnités dues en cas de licenciement par exemple. Celles ci sont de nature différente : indemnités réparatrices d'un dommage, indemnités qui s'ajoutent au salaire.

Les fonctions sociales assurées par le salaire vont connaître une évolution. La présence de risques sociaux et des aléas de la vie professionnelle, d'un chômage important, tous ces facteurs introduisent un couple nouveau dans la vie économique : le couple salaire / emploi.

2 - Le couple salaire / emploi

Derrière l'idée de la sécurité juridique du salaire, apparaît celle de la sécurité économique des revenus du travailleur. Apparue avec la notion « d'inaptitude » à l'emploi, le contrat est privé d'un de ses éléments (objet), ce qui conduit soit à rompre le contrat de travail, soit à redéfinir les termes dans des conditions compatibles avec l'état physique du travailleur. Par la technique de la suspension de la relation de travail, le droit permet de résoudre l'opposition entre l'impératif de sécurité juridique et celui de la sécurité économique des revenus du travailleur.

Derrière le jeu momentanément interrompu des mécanismes contractuels, se développe un lien juridique d'une autre nature entre les parties, celui du couple salaire / emploi. Rattacher le salaire à l'emploi signifie assurer un revenu d'inactivité – sous forme d'indemnité journalières -, en cas de maladie par

¹ Cas de grève par exemple.

exemple, le travailleur ne peut accomplir sa tâche, ce revenu lui permettra de continuer de vivre.

D'où la question de la prise en charge du coût de cette inactivité². Ce problème peut être posé en termes d'attribution des risques, les économistes poseront la question de savoir qui doit supporter les risques et l'entretien de la reproduction de la force de travail.

La réponse se trouve soit en direction de l'employeur, soit en direction de la collectivité nationale et professionnelle.

L'employeur a les pouvoirs d'organiser et de gérer son entreprise, de mettre en place un organigramme des postes de travail avec une grille de salaire adéquate. Le poste de travail auquel est rattaché le salarié lui donne droit à un système d'indemnisation ou de prime³, que seul l'employeur est en mesure de fixer.

En direction de la collectivité, par le biais des cotisations assurant une socialisation des risques vieillesse, chômage..., si le travail vient à manquer au travailleur, le versement d'une pension ou d'une prime de départ assurent à ce dernier une continuité des revenus.

La Cour suprême va dans ce sens, relativement à la question de l'inactivité ou de l'inaptitude du travailleur. Depuis la promulgation des lois de 1990, elle préserve le pouvoir de l'employeur dans la gestion de son entreprise et dans l'organisation et la structure des postes de travail. L'employeur prend les décisions de promotion, de rétrogradation ou de mutation du travailleur, il assume ainsi les effets sur le salaire.

Mais ce pouvoir est limité dès lors que la santé du travailleur est en jeu et que son aptitude au travail diminue. Ainsi dans un arrêt de 2006, la haute Cour rappelle le principe selon lequel le salaire est rattaché au poste de travail. L'inaptitude, causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle peut motiver l'employeur à un changement de poste. L'avis du médecin du travail s'impose à l'employeur avec les effets du salaire qui s'y rattachent.

La garantie des revenus du salarié se développe sur un autre plan. Après l'assurance d'une continuité du revenu, même en cas d'inactivité du travailleur, apparaît un autre type de revenu, celui des revenus d'insertion offerts aux primo demandeurs d'emploi pour subsister lorsque les conditions de vie ne leur permettent pas encore de travailler.

Les politiques publiques d'insertion constituent un moyen original de garantie d'un moyen d'existence. Le décret de 2008 met en œuvre des moyens

² Jours fériés, 13^{ème} mois...

³ Indemnités journalières, prime de rendement...

d'intégration dans le monde du travail salarié au profit de catégories sociales menacées de marginalisation. Politique de lutte contre le chômage, les contrats d'insertion et les contrats aidés permettent d'assurer un revenu aux sans emploi ou en attente d'un emploi pour qu'ils puissent s'intégrer dans la vie active. Le revenu d'insertion est à la charge des pouvoirs publics, puis glisse progressivement à la charge de l'employeur, s'il décide de recruter dans son entreprise, le bénéficiaire de l'insertion. La garantie et la sécurité des revenus du travailleur préoccupent les instances nationales et internationales.

Sur le plan national, les organes chargés de la garantie et de la sécurité des revenus d'une part, la mise en place du SNMG d'autre part, sont en perpétuelle évolution dans le sens d'un mieux être. Concernant les organes, la commission parlementaire chargée de la révision du code de travail, est en phase de l'achever, la Cour suprême veille à l'application homogène de la loi, l'inspection du travail voit ses prérogatives augmentées par la loi de 2004, contrôle de cette dernière sur la déclaration des travailleurs au niveau de l'organisme de la sécurité sociale. Par ailleurs, l'institution du salaire national minimum garanti est l'affirmation d'un droit à un minimum vital et la révision régulière du SNMG tente de faire glisser le minimum vital au minimum de niveau de vie. Selon les statistiques établies par la CNAS, le SNMG représente 40,8% en 2006 alors qu'il n'en représentait que 28,6 % en 1996. Cela signifie une plus grande population de travailleurs pauvres, avec toutefois une sécurité juridique du salaire pour la période travaillée.

La garantie des revenus du travail se situe parmi les toutes premières préoccupations de l'Organisation Internationale du Travail. De la préoccupation en 1919 de rétribuer les travailleurs par un salaire leur assurant un « niveau de vie convenable », l'O.I.T. est vite passée à l'idée « d'un salaire suffisant » puis celle « d'assurer aux travailleurs une rémunération équitable ... pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent ».

Bibliographie :

1. M. COZIAN, ouvrage précité, p.146.
2. GROSCLAUD J. MARCHESSOUP, Droit fiscal .79
3. Loi n° 01-01 du 31 janvier 2001 relative au membre du Parlement, modifiée par l'ordonnance n° 02-02 du 24 juillet 2008.
4. « les rémunérations versées aux associés gérants minoritaires des SARL sont soumis à l'impôt sur le revenu globale dans la catégorie des traitements et salaires et suivants les règles propres à cette catégorie ».

5. Art.5 du décret présidentiel n° 07-304 du 29 septembre 2007 fixant la grille des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires, JORA n° 61,2007.
6. Art.7 du décret présidentiel n° 7-304, précité.
7. Art.7 précité.
8. Art.125 du statut de la fonction publique.
9. F.LEFEVBRE, ouvrage précité, p.340.
10. Art.3 de la loi de finances complémentaire pour 2008.
11. Art. 75 du CID
12. Avant 2008 l'article 104 du CID opérait une discrimination entre les contribuables célibataires et les contribuables mariés ; pour les premiers, l'abattement était de 10% alors que pour les seconds de 30% la modification de cet article par la loi de finances pour 2008 a supprimé cette discrimination et unifié le taux d'abattement qui est actuellement de 40%.
13. Art, 27 pour les impôts cédulaire qui abroge les articles 96 du CID, et art. 29 pour l'ICR qui abroge les articles 124 et 125 du CID de 1976.
14. Art. 10 de la loi de finances pour 1998 complétant l'article 104 du CID.
15. Art. 5 de la loi de finances pour 2008.