

**LE SALAIRE MINIMUM : THEORIE ET PRATIQUE ;  
CAS DE L'ALGERIE**

CHERIFI Hassiba \*

ملخص:

الهدف من هذا المقال هو إبراز ضرورة الأجر القاعدي المضموني وأهمية الاحتفاظ به، وهذا من خلال التطرق إلى الأسئلة التالية: ما هي النقاشات الحالية حول الأجر؟ ما مدى تطوراته في الدول الغربية بصفة عامة، وفي الجزائر بصفة خاصة؟

إن مسألة المرونة في علاقات العمل وخاصة مرونة الأجر *la flexibilité des salaires* في النقاشات الحالية حول الأجر تعتبر محوراً أساسياً بحيث يؤدي عدم وجودها في سوق العمل، بسبب تطبيق الأجر القاعدي الضماني مثلاً، إلى ارتفاع نسبه البطالة. أثبتت الدراسات الحالية في بعض الدول المتطورة، بالإضافة إلى نتائج الدراسة الميدانية حول عينة من مؤسسات القطاع الخاص بالجزائر غياب الأثر السلبي للأجر القاعدي على العمالة. للأجر القاعدي المضمون في الجزائر وظائف اقتصادية واجتماعية هامة جداً، لذا من الضروري الاحتفاظ به والزيادة في قيمته.

---

\* Maître assistante classe «A», Faculté des sciences économiques et de gestion, Université de Blida.

**Résumé :**

Y-a-t-il nécessité de maintenir le salaire minimum ? Pour répondre à cette question il y a lieu :- de situer le salaire minimum dans les débats actuels sur les salaires.- de voir quelles sont ses évolutions dans les pays occidentaux.- de saisir ses modes d'évolution dans un pays comme, l'Algérie. 2-Dans les pays capitalistes développés, la montée du chômage replace périodiquement le salaire minimum au centre des débats économiques et sociaux. De nombreux experts économiques et responsables industriels préconisent la suppression de celui-ci. D'autres sont favorables à son maintien. 3-Les études récentes sur les problèmes de

flexibilité et de rigidité salariales effectuées dans certains pays développés et les résultats de notre enquête par questionnaire, réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises du secteur privé font ressortir l'absence d'effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi. En Algérie, le salaire minimum a des fonctions économiques et sociales importantes d'où la nécessité de le maintenir et même de l'augmenter. Cet article se veut une contribution sur le salaire minimum considéré comme un facteur de rigidité du marché du travail et des effets négatifs qu'il induit sur l'emploi.

**INTRODUCTION**

Le salaire minimum en général est un sujet d'une actualité brûlante. En Algérie, ce dossier revient souvent sur la table des négociations; il fait l'objet de multiples discussions au sein de la réunion de la Tripartite qui rassemble les principaux partenaires sociaux, que sont les représentants des travailleurs, du gouvernement et du patronat.

Notre objectif est d'apporter une contribution à la réflexion sur le problème du salaire minimum en Algérie et de le situer dans les débats actuels sur les salaires. Ces débats mettent l'accent essentiellement sur les questions de la flexibilité des relations de travail et surtout sur la flexibilité des salaires. Certains participants

au débat considèrent que la rigidité du marché du travail par l'existence d'un salaire minimum, par exemple, se trouve à l'origine de la montée du chômage.

Il s'agit aussi, d'examiner les conclusions que nous pouvons tirer sur la question de la flexibilité des salaires à partir d'une enquête sur le salaire minimum, menée auprès d'un échantillon d'entreprises algériennes relevant du secteur privé, le C.E.I.M.I (Club des Entrepreneurs Industriels de la Mitidja).

En Algérie, les textes législatifs et réglementaires sur le salaire minimum s'inspirent d'une façon proche ou lointaine de textes législatifs d'autres pays, précisément des textes français.

D'où, notre intérêt pour l'étude des débats actuels sur les salaires dans d'autre pays. Ces débats feront donc l'objet de la première partie de cet article, la deuxième partie sera consacrée à l'étude du salaire minimum en Algérie (définition, réglementation, enquête).

### **PREMIERE PARTIE :LE SALAIRE MINIMUM<sup>1</sup>**

1.1-D'abord, qu'est-ce qu'on entend par salaire minimum ? Il s'agit d'un :

« Salaire fixé par voie réglementaire pour garantir aux salariés les plus défavorisés un revenu correspondant au minimum social vital qui évolue en fonction de la croissance économique et/ou de la hausse des prix... »(Silem, A. ; Albertini, JM.(2006 )<sup>2</sup>.

Le salaire minimum appelé aussi « salaire de dignité » ou aussi « revenu d'existence » est l'expression monétaire de la rémunération de la force de travail de la plus basse catégorie de travailleurs, celle qui ne dispose d'aucune qualification professionnelle. Il doit lui permettre de couvrir ses besoins les plus élémentaires, de vivre d'une

---

<sup>1</sup>Il s'agit du salaire minimum de la plus basse catégorie de travailleurs , un salaire uniforme ,fixé par l'Etat et non de salaires minima par catégories socio-professionnelles ou de salaires minima par branche d'activité, c'est-à-dire de salaires minima diversifiés.

<sup>2</sup>Lexique d'économie, p :547. En France la notion de SMIC( salaire minimum interprofessionnel de croissance)s'est substitué à celle de SMIG( salaire minimum interprofessionnel garanti) et de SMAG( salaire minimum agricole garanti) et ce , depuis la loi du 19 décembre 1968 qui ne prenaient en compte que la hausse des prix.

manière digne, normale, décente et de conserver sa santé<sup>3</sup>. Ce salaire minimum est fixé par les pouvoirs publics. Chaque entreprise est tenue de le respecter, de l'appliquer, dans le cadre de sa stratégie de développement et de ses objectifs de production<sup>4</sup>. Il existe une législation relative au salaire minimum dans plus de 90% des pays<sup>5</sup>. Dans un pays donné, il devrait évoluer en fonction du niveau du développement et en fonction de l'évolution des prix. Il devrait varier dans l'espace et dans le temps. Le salaire minimum peut être fixé sur une base horaire, journalière, mensuelle<sup>6</sup>. Il peut-être net, brut etc. Il est calculé sur la base d'un budget type<sup>7</sup>.

1.2-Définition du **budget type**<sup>8</sup> : Le budget type est le « Budget défini comme représentant en tout état de cause les dépenses indispensables et incompressibles de toute personne...et servant à évaluer le minimum vital en dessous duquel les salaires ne pourraient descendre. Le budget en question est censé représenter celui du travailleur disposant du niveau de ressources le plus bas, en l'occurrence le manœuvre ordinaire ... ».

---

<sup>3</sup>Courthéoux, J.P (1978) insiste à ce titre sur les besoins incompressibles et les besoins sociaux imposés.

<sup>4</sup> Les textes réglementaires internationaux se trouvent respectivement (Conventions N° 131 et N° 26 du B.I.T) sous :

<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>

<sup>5</sup> « La politique du salaire minimum » dans *Programme des conditions de travail et d'emploi*. BIT.2006.

<sup>6</sup> Ce qui complique davantage les comparaisons entre les pays.

<sup>7</sup> Pour le cas de l'Algérie, le budget familial type calculé en août 2003 par l'UGTA a estimé les besoins d'une famille ouvrière composée de 7 personnes : deux (2) adultes + trois (3) enfants scolarisés + deux (2) enfants dont un (1) bébé à 22970,35 da. Le budget familial type de août 2005 à 24790,85 da, soit une érosion durant cette période de 1820, 50 da/ mois qui équivaut à 7,9%. Source UGTA

<sup>8</sup>*Dictionnaire économique et social*(1975).Ed.Sociales ,Paris.

Cette personne appartient à un ménage type composé de 4 ou 5 personnes<sup>9</sup>.

Par dépenses incompressibles, on entend les dépenses nécessaires à la subsistance de tout individu, telles que les dépenses alimentaires, les dépenses de logement, dépenses d'habillement, de santé ainsi que les diverses dépenses liées aux loisirs, au transport, à la culture...

1.3-Le salaire est le revenu de la classe des travailleurs dans le capitalisme. Depuis son apparition il fait l'objet de confrontations multiples, entre d'une part, les capitalistes qui cherchent à le réduire pour augmenter leurs profits ; d'autre part, les ouvriers qui cherchent à s'opposer à cette réduction et luttent pour la préservation de leur pouvoir d'achat et la couverture au moins de leurs besoins les plus élémentaires.

A ce titre il apparaît comme un rapport social<sup>10</sup>.

Ce qui a fait dire à Adam Smith (1776), déjà au 18<sup>ème</sup> siècle en Angleterre « Mais quoique les maîtres aient presque toujours nécessairement l'avantage dans leur querelles avec leurs ouvriers, cependant il y a un certain taux au dessous duquel, il est impossible de réduire pour un temps un peu considérable, les salaires ordinaires même de la plus basse espèce de travail ».

D'autres économistes du 19<sup>ème</sup> siècle après lui<sup>11</sup>, corroborent cette affirmation.

---

<sup>9</sup> Ou plus selon le pays, le niveau de développement, selon les époques puisqu'il tient compte des besoins ; or ces derniers évoluent dans l'espace et dans le temps.

A ce niveau il est important de souligner la nuance qu'il faut faire entre le budget familial type (ou budget vital) et le montant du salaire minimum. Le budget familial type est calculé sur la base des dépenses des besoins d'un ménage, besoins détaillés en sept postes de dépenses : dépenses alimentaires, d'habitation, d'habillement, d'hygiène et santé, transport, culture et loisirs ordinaire, divers . Le salaire minimum est une valeur monétaire, c'est un salaire nominal fixé en dernière instance par les pouvoirs publics après consultation des principaux partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations ouvrières et patronales.

<sup>10</sup>Le salaire minimum n'est pas seulement une somme d'argent qui augmente et qui diminue mais un rapport social complexe. Ce rapport social doit-être analysé aussi bien du côté des ouvriers que du côté des patrons. Du côté des patrons , il dépend du marché, de la conjoncture, des institutions...Du côté des ouvriers : du degré de mobilisation et de lutte, du niveau de conscience de la classe ouvrière , du rôle du syndicat des travailleurs ...

<sup>11</sup> David Ricardo, Karl Marx, par exemple

## 2-LE DROIT INTERNATIONAL ET LE SALAIRE MINIMUM<sup>12</sup>

Ce sont les luttes syndicales et politiques du début du 20<sup>ème</sup> siècle qui ont réussi à imposer l'idée de salaire minima à l'échelle internationale. En effet, la recommandation de la mise en place d'un salaire minimum apparaît en 1928 au sein de l'Organisation Internationale du Travail<sup>13</sup>.

Cette démarche a été réaffirmée en 1970, tant au sein de l'Organisation Internationale du Travail que dans la Charte Européenne<sup>14</sup> qui stipule que « tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant ainsi qu'à leur famille un niveau de vie satisfaisant ».

La Convention n°131 de l'OIT<sup>15</sup> du 3 juin 1970 concernant la fixation des salaires minima notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement définit et fixe la conception et le contenu du salaire minimum. Selon cette Convention :

- les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés; leur non application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, de la ou les personnes responsables.
- La liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.
- Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales comprendre :a)les besoins des travailleurs et de leurs familles, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux. b) Les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

<sup>12</sup> On trouve les textes réglementaires dans l'ouvrage de Gérald Starr, pages 191 à 194.BIT.

<sup>13</sup> Convention n°26 concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires minima (Genève, 30 mai - juin 1928) in Starr Gérald ,1982 « *La fixation des salaires minima* » Bureau International du Travail BIT, Genève , p191.

<sup>14</sup>Titre 1<sup>er</sup> , alinéa5 de la charte sociale européenne in Metz R.(2006).

<sup>15</sup> Roland Metz « Le Smic, une conquête, un combat » Op cit, p 91.

### 3-LES DEBATS ACTUELS SUR LES SALAIRES.

3.1- « Flexibilité, rigidité, missions d'intérim, emplois atypiques<sup>16</sup>, temps partiel, CDD<sup>17</sup>, CDI<sup>18</sup>, flexisécurité, emplois temporaires, travail intérimaire, contrats aidés, alternance, précarité, »... autant de notions et de concepts apparus ces dernières années et qui caractérisent les débats actuels sur les salaires, sur l'emploi et sur le marché du travail.

Dans les pays capitalistes développés, la montée du chômage remplace périodiquement le salaire minimum au centre des débats économiques et sociaux. De nombreux experts économiques et de responsables industriels préconisent la suppression de celui-ci, tandis que d'autres souhaitent son maintien.

3.2- Selon **la théorie économique libérale et néolibérale** dominante, la rigidité du marché du travail par l'existence d'un salaire minimum, par exemple, se trouve à l'origine de la montée du chômage. Parmi l'un des partisans de sa suppression, nous trouvons Milton Friedman, principal représentant du courant néolibéral. Dans le chapitre onze intitulé « La politique sociale »<sup>19</sup>, il écrit « ...L'Etat peut en effet décider d'un taux minimal des salaires ; mais il lui est difficile d'exiger des employeurs qu'ils embauchent à ce taux minimal tous ceux qui touchaient auparavant des salaires inférieurs à ce minimum. Il n'est évidemment pas de l'intérêt des employeurs d'agir ainsi. Le salaire minimal a pour effet de rendre le chômage plus important qu'il ne le serait autrement dans la mesure où de faibles salaires sont effectivement un signe de pauvreté, les gens que l'on voue ainsi au chômage sont précisément ceux qui peuvent le moins se permettre de renoncer au revenu qui leur était auparavant assuré, aussi mince que celui-ci puisse paraître aux gens qui votent en faveur du salaire minimal ».

D'autres auteurs plaident en faveur de sa suppression. Par exemple, Georges J. Stigler (1946) écrit « Plus le salaire minimum est élevé, plus le nombre de licenciements des travailleurs concernés est

---

<sup>16</sup> Par rapport à l'emploi salarié à plein temps et à durée indéterminée.

<sup>17</sup> Contrat à Durée Déterminée (CDD).

<sup>18</sup> Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

<sup>19</sup> Friedman Milton (1971) « *Capitalisme et liberté* » Ed. Robert Laffont p :225.

grand »<sup>20</sup>. Cahuc, Pierre et Zylberberg, André(2001) « Selon une idée largement répandue la rigidité des marchés du travail serait responsable du chômage...Les régulations publiques exerceraient un effet négatif sur l'emploi en augmentant le coût du travail et en réduisant les incitations à travailler.»<sup>21</sup> ou encore, Malinvaud (1985), le salaire minimum a pour conséquence « d'éliminer de la demande de travail certains petits emplois intéressant la frange la moins qualifiée de la population et la moins insérée dans le monde du travail »<sup>22</sup>.

Les discours et les travaux sur les effets du salaire minimum sur l'emploi abondent<sup>23</sup> et font souvent référence à ce concept de plus en plus en vogue, celui de flexibilité.

3.3-Selon Silem, A. ; Albertini, JM. (2006)<sup>24</sup>, **la flexibilité** est l'« aptitude à s'adapter aux évolutions. Contraire de fixité, synonyme de souplesse, variabilité. On parle de flexibilité des prix, flexibilité du travail etc. Un prix flexible est un prix qui baisse lorsque la demande est plus faible que l'offre et, qui s'élève lorsque l'offre est plus faible que la demande. L'expression flexibilité du travail a en revanche, un grand nombre de significations : adaptabilité aux changements des conditions de travail, variabilité des horaires, baisse du salaire en cas de difficultés rencontrées pour écouler la production et maintenir le niveau de l'emploi, possibilité de réduire les effectifs en cas de difficultés conjoncturelles etc. ».

L'étude de l'OCDE sur l'emploi de 1994 insiste sur la déréglementation du marché du travail comme stratégie visant à la création d'emplois et met l'accent sur la flexibilité du marché du travail par la suppression d'« obstacles » comme la législation relative au salaire minimum présumée entraver ou éliminer les

---

<sup>20</sup> Georges J. Stigler (1946), pp. 358-365.

<sup>21</sup> Cahuc et Zylberberg (2001), pp 488

<sup>22</sup> Malinvaud cité par Skourias, N. (1994, p:5)

<sup>23</sup> Les études libérales orthodoxes aussi bien théoriques qu'économétriques traitent surtout des effets du salaire minimum sur l'emploi. D'autres travaux, beaucoup moins nombreux traitent des effets du salaire minimum sur le pouvoir d'achat, la pauvreté, ou aussi des inégalités salariales etc.

<sup>24</sup> Lexique d'économie p : 299.

signaux du marché du travail et l'ajustement des prix relatifs sur ce marché<sup>25</sup>.

L'extension et l'accentuation de la crise économique généralisée au système capitaliste mondialisé exerce déjà depuis des années d'énormes pressions sur la tendance à la flexibilisation des salaires dans toutes les parties du monde développé et sous développé.

3.4-A côté de l'existence d'un salaire minimum légal, **d'autres facteurs de rigidité** du marché du travail causeraient l'apparition du chômage et la suppression d'emplois, surtout ceux des jeunes travailleurs. Par exemple « Les insiders »<sup>26</sup>, le monopole syndical d'embauche, l'Etat (taux des charges sociales et patronales).

3.5-Pour les **partisans du maintien ou de l'augmentation du salaire minimum**, il y a une liaison positive entre le niveau de salaire et le niveau de l'emploi. En effet, augmenter le salaire minimum, revient à augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs en biens et services. Ce qui favorise la consommation donc la demande globale, et par conséquent l'emploi<sup>27</sup>. Une augmentation du salaire minimum pourrait augmenter le rendement des travailleurs. Picard (1913, page 17) « C' est un fait constant que le travail mieux payé est plus productif et finalement revient moins cher que le travail à bas prix et toutes les industries où on s'est efforcé de mieux étudier l'effort de l'ouvrier pour lui donner une rétribution adéquate ont constaté l'amélioration de leur rendement. »<sup>28</sup>.

Les deux notions de flexibilité et de rigidité ont fait et font encore l'objet de débats, polémiques, critiques. Il suffit de remarquer les nombreux travaux et études<sup>29</sup> réalisés sur la question dans le monde

<sup>25</sup>Grant Belchamber « Salaire minima et emploi des jeunes ».Education ouvrière. Numéro 136 .BIT.2003/2004.

<sup>26</sup> Selon la théorie du marché du travail de A.Lindbeck et L.Snower « The insider-Outsider theory of Employment and Unemployment »,MIT 1989, il s'agit des travailleurs qui sont dans la firme.

<sup>27</sup>C'est le cas du chômage keynésien, dû à l'insuffisance de la demande de biens adressée aux entreprises.

<sup>28</sup> Picard cité par Skourias , N.(1994 , p: 89)

<sup>29</sup>Surtout les études réalisées par l'OCDE « Etude sur l'emploi » 1994 .Voir aussi à ce sujet l'étude de Youcef Ghellab (1998) :*Minimum wages and youth unemployment* sous

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp26.htm>

en général et plus particulièrement, dans les pays capitalistes développés. Ces études<sup>30</sup> sont souvent associées au marché du travail et surtout au problème du chômage des jeunes.

3.6-D'autres études ont été réalisées<sup>31</sup> (séparément et conjointement) depuis la fin des années quatre-vingt aux USA (David Card, Lawrence Katz, Alan Krueger, 1993) en Angleterre (Richard Dickens, Stephen Machin, Alan Maning, Damian Kyloh, D. ;2002/2003 et d'autres) mais aussi en France (Skourias, N.1994) pour tenter de vérifier l'impact de la hausse du salaire minimum sur l'emploi, surtout l'emploi des jeunes travailleurs. Les résultats obtenus ne mettent pas en évidence d'impact négatif du salaire minimum sur l'emploi. Ils font ressortir, parfois même, des effets positifs<sup>32</sup>.

3.7- Pour contourner l'instabilité et l'insécurité de l'emploi, que génère la mise en place de la flexibilité, certains pays recourent à la flexicurité<sup>33</sup>, tel est le cas des pays nordiques.

Une réflexion autour de sa mise en place en France et dans les autres pays européens<sup>34</sup> se profile et se précise de plus en plus; en

---

<sup>30</sup> « L'étude faisant école en la matière a été réalisée par Charles Brown, Curtis Gilroy et Andrew Kohen [BGK]. Ils ont appliqué des techniques économétriques toutes récentes à l'époque, mais ensuite contestées, à des données concernant les Etats-Unis pour des périodes s'étendant de 1954 à 1979 et ils ont estimé qu'une augmentation de 10% du salaire minimum (des adultes) diminuait le taux d'emploi des jeunes de 1 à 3%. Des études menées par d'autres économistes montrent qu'une hausse de 10% du salaire minimum entraîne une chute de 1 à 3% du nombre d'emplois en général et non uniquement au niveau des jeunes ». « The effect of the Minimum Wage on Employment and unemployment » *Journal of Economic literature*, 1982, V.20, pp.487-587 cité par Grant Belchamber. Op Cit.

<sup>31</sup> « L'évolution subséquente de l'économétrie a permis d'établir l'existence de sérieux défauts méthodologiques quant à l'étude réalisée par Charles Brown, Curtis Gilroy et Andrew Kohen [BGK] ». Grant Belchamber. Op Cit.

<sup>32</sup> « L'étude la plus moderne faisant autorité et présentant des résultats récents est Myth and Measurement de David Card et Alan Krueger. Toute une série d'études publiées à la suite de cet ouvrage ont abouti à des conclusions similaires ; nombre d'entre elles sont reprises dans la série de rapports émanant de la Low Pay Commission (Commission des bas salaires) au Royaume-Uni ». Ces rapports peuvent être consultés à l'adresse suivante : [www.lowpay.gov.uk](http://www.lowpay.gov.uk) in Grant Belchamber. Op Cit.

témoignent les recherches, rencontres scientifiques et publications récentes (Boyer,R. ;2008 ; Boyer ,R.;2006 ; Matthias Knol et Delphine Pouchain; 2009 ; Lefebvre, A. ; Méda, D.2008 ).La flexicurité (ou aussi flexisécurité) est un « néologisme forgé à partir de flexibilité et de sécurité. Comment maintenir la flexibilité de l'emploi tout en sécurisant les parcours professionnels des personnes? Les réponses sont diverses: en favorisant la polyvalence des salariés, en les formant, en assurant une stabilité de leurs revenus (assurance chômage de bon niveau), en décourageant le recours aux contrats de faible durée etc. Le Danemark est souvent cité dans ce domaine » (Piriou, J.P. ; et Clerc,D. ; 2007).Le modèle de flexicurité est décrit par certains, comme « comme un triangle d'or »: une flexibilité élevée des contrats de travail, des indemnités généreuses du chômage et des politiques d'emploi actives.<sup>35</sup> Le problème du salaire minimum se trouve, donc au centre des débats économiques et sociaux. Entre les partisans de son maintien et de son augmentation et les partisans de sa suppression qui l'accusent d'être la cause du chômage...et surtout celui des jeunes travailleurs, une polémique qui fait et fera encore couler beaucoup d'encre<sup>36</sup>...

---

<sup>33</sup>Même s'il n'y a pas de salaire minimum légal défini par la loi dans les pays nordiques, il y a cependant des salaires minima négociés par branches d'activité.

<sup>34</sup>Depuis 2006, la stratégie européenne pour l'emploi qui vise à coordonner les politiques de l'emploi des différents pays de l'union européenne (UE), fait de la flexicurité un dispositif central des politiques de l'emploi à mener dans le cadre de l'Europe :

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/flex\\_meaning\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_fr.htm)  
Matthias Knol et Delphine Pouchain « Vers un système de flexicurité en France ? » in *Problèmes économiques* du 13 mai 2009, p36.

<sup>35</sup>Lefebvre Alain ; Dominique Méda (2008) « Performances nordiques et flexicurité : quelles relations? » in *Problèmes économiques* n°2957, 29 octobre 2008.

<sup>36</sup>« Le premier pays européen qui a introduit un salaire minimum légal a été la Grande Bretagne (1909). C'est également le 1<sup>er</sup> à avoir aboli puis rétabli, la législation sur les salaires minima par secteur (1993).La raison principale évoquée afin de justifier l'abolition des Wages Councils était que les salaires minima fixés avaient des effets néfastes sur l'emploi. En 1999, le salaire minimum a été de nouveau réintroduit ». Kyloh Daniel « *Salaire minimum et emploi* ».BIT. Editions éducation Ouvrière,2002 /2003.

**DEUXIEME PARTIE :LE SALAIRE MINIMUM EN ALGERIE :**

2.1-Les textes réglementaires Le salaire minimum date de la période coloniale. Il a été mis en place par la loi du 11 février 1950. Après l'indépendance, l'Algérie a souscrit à la Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture (C99) au Bureau International du Travail Le 19/10/62<sup>37</sup>, le salaire minimum est fixé et publié par décret. Des textes juridiques (décrets, circulaires ...) relatifs au salaire minimum sont régulièrement révisés et publiés sur les journaux officiels. Selon la zone géographique, il y avait trois types de salaires minimum : 1,3580NF<sup>38</sup> en Zone I, 1,2450NF en Zone II et 1,1315NF en Zone III. En 1970, l'une des plus importantes mesures prise par le gouvernement fut la suppression des zones de salaires, symbole de l'inégalité sociale et régionale, et l'alignement du SMIG sur le taux de la zone la plus favorisée (1,36 da l'heure)<sup>39</sup>. Durant la même année, une commission ministérielle des salaires, regroupant l'ensemble des départements, a été constituée sous l'égide du Ministère du Travail et des Affaires Sociales. La seule mesure décidée pendant cette période, a été le relèvement du SMIG lequel, après être resté sans changement, durant plus de dix ans, a été augmenté en 1972, passant ainsi à 1,73 da de l'heure. Deux ans plus tard, pour tenir compte des poussées inflationnistes grandissantes et de leur influence sur le coût de la vie, il devait connaître un nouveau relèvement passant à 2,08 da de l'heure, sous la forme de Salaire National Minimum Garanti<sup>40</sup>, intégrant le salaire agricole (SMAG), de façon à unifier progressivement les rémunérations de base dans tous les grands secteurs d'activité. De 1980 à 1990 le taux horaire du salaire minimum n'augmente pas. Il était fixé à 5,24 da de l'heure. Ce qui avait un rapport avec la baisse des exportations d'hydrocarbures.

---

<sup>37</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/french/newratframeF.htm>

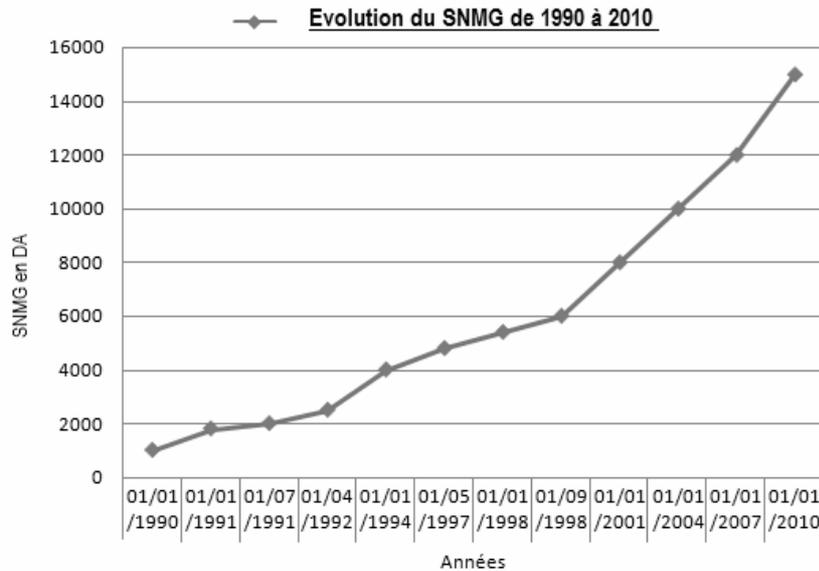
<sup>38</sup> Nouveaux Francs

<sup>39</sup> Akkache Ahmed « Introduction à la politique nationale des salaires » in « *Revue algérienne du Travail* », N °17,1987.

<sup>40</sup> Ordonnance n°74-2 du 16 Janvier1974 portant institution du Salaire National Minimum Garanti.

En octobre 1990, une nouvelle notion, celle de salaire minimum d'activité (SMA), non prévue par la loi, est apparue pendant les négociations entre le Gouvernement et l'UGTA. Elle a été définie par la circulaire N°151 du Ministère du Travail de Novembre 1990, comme le salaire de base le plus bas en vigueur au sein de tous les organismes employeurs quelle que soit la nature du secteur juridique. Cette notion a été abrogée à l'occasion de l'accord Gouvernement / UGTA du 17 Janvier 1994.

Le graphique suivant retrace l'évolution du salaire minimum durant les vingt dernières années.



Source : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

Ce graphique nous renseigne sur l'évolution du SNMG (voir figure ci-dessus<sup>41</sup>). Le salaire minimum est passé de 1000 DA en 1990 à 15000 DA en 2010.

A partir de 1998, l'augmentation du salaire minimum est de l'ordre de 25% environ tous les 3 ans. Il s'agit d'une augmentation **de la**

<sup>41</sup> Figure objectivant l'évolution du SNMG de 1990 à 2010 établie par nous sur la base des données du Ministère du travail et de la sécurité sociale.

**valeur nominale du salaire minimum.** Pour avoir une idée exacte de l'évolution du pouvoir d'achat des salariés, la comparaison du salaire minimum nominal avec **le salaire minimum réel est indispensable.** Un autre graphique est nécessaire pour montrer l'évolution réelle du salaire minimum. Pour cela, d'autres données sont nécessaires telles que l'évolution de l'indice des prix à la consommation ou encore le taux de dévaluation du dinar algérien. Dans les études réalisées par l'UGTA, on relève que depuis que l'Algérie a mis en application le programme d'ajustement structurel (PAS) du FMI, beaucoup de ménages ont subi d'une part la stagnation, ou même la dégradation de leurs revenus salariaux ,d'autre part la hausse continue du coût de la vie<sup>42</sup>. D'autres études ont abouti aux mêmes conclusions Voir « Les effets du PAS sur les ménages algériens» A.Mokaddem, revue du CENEAP N° 15, 1999.

2.2- Le salaire minimum en Algérie, mode de fixation et contenu:

La Loi 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail dispose en son article 87 : « Le Salaire National Minimum Garanti (SNMG) applicable à l'ensemble des secteurs d'activité est fixé par décret après consultation des associations syndicales des travailleurs et des employeurs considérées comme les plus représentatives.

Pour la détermination du SNMG, il est tenu compte de l'évolution de la productivité moyenne enregistrée, de l'indice des prix à la consommation et de la conjoncture économique générale.

L'amendement introduit en 1994 à la loi 90-11 du 21 Avril 1990 fixe le contenu du SNMG : « Le Salaire National Minimum Garanti comprend le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature à l'exclusion des indemnités versées au titre du remboursement de frais engagés par le travailleur »<sup>43</sup>.

Le niveau du SNMG, fixé par décret, est exprimé en taux horaire, puis converti en montant mensuel, en fonction de la durée légale mensuelle du travail.

---

<sup>42</sup> Budget vital d'une famille de sept personnes. Etude réalisée par l'UGTA Août 2003 et Août 2005.

<sup>43</sup>Se référer à l'article 87 bis de la loi n° 90-11 du 21 Avril 1990 relatives aux relations de travail du Code de travail. Editions Berti.2007.

2.3- Evolution des relations de travail Les réformes économiques engagées en 1988 ont modifié en profondeur les relations de travail. D'une manière générale, le nouveau code du travail<sup>44</sup> mis en place a permis de se pencher sur les nombreuses distorsions et rigidités du marché du travail, dans le but d'introduire plus de mobilité et de flexibilité dans les mouvements de la main d'œuvre<sup>45</sup>. Les lois promulguées à partir de 1990 sur les relations de travail accordent plus de liberté aux employeurs en matière de recrutement et de licenciement ainsi que le recours aux contrats à durée déterminée. La conséquence de la mise en application de ces lois a été une augmentation du taux de chômage.

2.4-Quelques données sur le chômage en Algérie?<sup>46</sup>A partir des années 90, il a été constaté une brusque montée du chômage. Ses principales caractéristiques<sup>47</sup> sont le taux élevé du chômage des jeunes (plus de 80% ont moins de 30 ans);prédominance du chômage d'insertion : 2/3 des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emploi, c'est-à-dire sans expérience professionnelle, apparition d'un chômage de réinsertion qui touche 1/3 des chômeurs ;la faible qualification des chômeurs (70% des demandeurs d'emploi), même si le chômage des diplômés tend à progresser ;le chômage est de

<sup>44</sup> Voir Loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée jusqu'à l'ordonnance n°97-02 du 11 janvier 1997, décret exécutif n°97-473 du 8 chaâbane 1418. correspondant au 8 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel ( Référence :JORA N° 82/1997),décret législatif n°94-09 du 26 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, décret législatif n°94-11 du 26 mai 1994 instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi. Code du travail .Editions Berti, 2005.

<sup>45</sup> Makkadem .Ahmed. « L'emploi en Algérie » *La revue du CENEAP* » N°21, p 13-14, 2001.

<sup>46</sup>Nous n'incluons pas dans cette recherche sur les salaires, l'emploi informel. Les rémunérations de l'emploi informel dans les familles participent à la hausse des revenus de la famille. Nous n'allons pas aussi nous pencher sur les transferts, à titre de soutien de l'Etat aux familles, comme par exemple, la distribution de certaines primes à l'occasion de certaines circonstances: rentrée scolaire, primes de panier de Ramadhan etc.

<sup>47</sup> Ben Habib Kamel Eddine « La collectivité locale et l'emploi » *dans la revue du CENEAP N°21*, p66 ,2001. Brahimi,A. « Les réformes économiques :Implications sociales » dans *la Revue algérienne du Travail N° 24/99*,pages43 à 46,1999.

longue durée (27 mois en moyenne en 1997);le chômage féminin est croissant (estimé à 38%).Le chômage, est beaucoup plus élevé chez les catégories sociales les plus défavorisées (44%), ce qui accentue leur marginalisation, le chômage augmente rapidement avec l'arrivée chaque année sur le marché du travail d'environ 300000 nouveaux demandeurs d'emploi.

Pour ce qui concerne le taux de chômage en Algérie, c'est « la bataille des chiffres »<sup>48</sup> :

Plusieurs chiffres sont avancés, par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, l'Office National des Statistiques et par les organismes et institutions internationaux (FMI, Banque mondiale, Oxford Business Group<sup>49</sup>).Alors que les pouvoirs publics avancent un taux de chômage actuel de 11,8% en Algérie, l'ONS<sup>50</sup> l'estime à 13,8% en 2007 contre 12,3% en 2006, les organisations internationales telles que la Banque Mondiale l'estimant à 24% , le cabinet d'Intelligence économique londonien, Oxford Business Group avance un taux de chômage de 30% .Le taux avancé par une équipe d'experts du FMI<sup>51</sup> est 24%.

« Une question s'impose cependant concernant la nature du chômage, sommes nous devant un chômage structurel ou frictionnel ? Tous les dispositifs développés en Algérie, ces dix dernières années sont centrés sur le traitement, souvent social, d'un chômage d'insertion. La situation s'est compliquée davantage avec le nouveau type de chômage induit par les licenciements économiques .Il y a là un véritable chômage de crise contre lequel les actions doivent porter non seulement sur le marché de l'emploi et le marché des biens et services mais aussi sur le marché particulier de la formation, actuellement objet de la réforme »<sup>52</sup> .

Notre enquête sur le SNMG s'avère indispensable pour saisir certaines facettes concrètes du problème du SNMG.

---

<sup>48</sup>Benalia,S.( 2008) :« Tayeb Louh navigue à vue » ,in *Journal l'Expression*, du jeudi 25 septembre 2008.

<sup>49</sup>Cabinet spécialisé dans le suivi des développements économiques.

<sup>50</sup>Office National des Statistiques.

<sup>51</sup>Kpodar, K.(2007)

<sup>52</sup>« *Marché du travail et emploi en Algérie* » BIT , Alger, octobre 2003.

2.5-l'analyse concrète : données globales de l'enquête, méthodologie et résultats

Il s'agit d'une enquête par questionnaires. Les données ont été recueillies selon le mode du face à face auprès des chefs d'entreprises ou auprès des responsables des ressources humaines d'un échantillon d'entreprises privées du Club des Entrepreneurs industriels de la Mitidja(CEIMI).

2.5.1-Données globales de l'enquête et méthodologie :

Sur une population de 563 entreprises<sup>53</sup> du CEIMI, un échantillon cible de 56 entreprises a été dégagé.<sup>54</sup> 31 entreprises ont rempli le questionnaire soit un taux de retour de 55%.L'enquête qui a démarré au courant de l'année 2007 a été clôturée au mois de décembre de l'année 2008.

-Les entreprises enquêtées sont situées dans la Mitidja, dans leur majorité, dans les deux zones industrielles de la Wilaya de Blida: La zone industrielle de Ben Boulaid et la zone industrielle d'Ouled Yaich. Le choix de ces zones industrielles s'est fait par rapport à leur proximité géographique. Ce sont essentiellement de petites et moyennes entreprises. Leurs effectifs oscillent entre 7 et 531 travailleurs.

-Notre préoccupation de départ étant le traitement du salaire minimum dans les entreprises, nous avons délibérément ignoré les entreprises qui emploient du personnel, essentiellement qualifié, ce dernier est payé au dessus du salaire minimum.

- 26 entreprises relèvent du secteur industriel et 05 entreprises relèvent du secteur commercial. Le nombre plus important d'entreprises industrielles peut s'expliquer par le fait que l'application du salaire minimum y est plus perceptible. Les entreprises commerciales payent un salaire égal<sup>55</sup> ou supérieur au SNMG<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup>Actuellement leur nombre est de 662 entreprises et 652 adhérents.

<sup>54</sup>L'échantillon doit être  $\geq$  à 10%.Cet échantillon est considéré par les statisticiens comme représentatif.

<sup>55</sup>Généralement au recrutement

<sup>56</sup>Après une certaine ancienneté au travail.

**CLASSIFICATION DES ENTREPRISES DU CEIMI PAR  
SECTEUR D'ACTIVITE ET DETAIL DE L'ECHANTILLON  
(03/2007)**

Secteur d'activité	Nombre	Echantillon	Entreprises visitées
Agro-alimentaire	71	7	5
Electroménager	19	2	2
Plastic Caoutchouc	62	6	4
Verre Miroiterie	15	2	2
BTP Bois et dérivés	60	6	3
Mécanique Sidérurgie	60	6	3
Service Prestation Commerce	173	17	5
Chimie Cosmétique	4	3	3
Papier Carton Emballage	15	2	2
Textes, peaux , cuir...	54	5	2
Total	563	56	31

**Source** : ceimi.org

**4.5.2- Le contenu du questionnaire**

A côté des informations d'ordre général<sup>57</sup> qui nous éclairent sur la situation de l'entreprise : effectif, statut juridique, activité ... (1 ...5) et aussi sur **la structure de la population payée au SNMG** (6a, 6b,...6g), globalement les questions ont été regroupées selon deux thèmes principaux :

**A-Salaire minimum –coût.** Ce premier volet regroupe les questions Aa1, Aa2,...Aa10.Ce qui va nous permettre de répondre à la problématique de l'article.

**B-Evolution des salaires dans l'entreprise.** Ce deuxième volet regroupe les questions Bb1, Bb2...Bb6.Ces questions auront pour but de montrer l'importance de la révision et de l'augmentation du salaire minimum.

2.5.3-Quelques résultats de l'enquête :Des renseignements intéressants sur la structure de la population payée au SNMG , sur le salaire minimum/coût (Aa3, Aa4,Aa5, Aa6,Aa7,Aa8) et sur

---

<sup>57</sup> Voir le questionnaire en annexe.

l'évolution du salaire minimum dans les entreprises enquêtées (Bb1,Bb2,Bb3,Bb4) nous ont été fournis.

Pour ce qui est de **la structure de la population payée au SNMG**, la plupart des travailleurs sont des hommes, des célibataires qui ne possèdent pas de qualifications. L'effectif des travailleurs payés au SNMG pour l'échantillon d'entreprises choisies est de 1171 travailleurs sur un total de 2601 travailleurs soit un taux de 45%. Ce sont des travailleurs dont le contrat de travail est à durée indéterminée (CDI) situés dans la tranche d'âge de 25 à 30 ans. Leur nombre atteint par rapport à cette tranche d'âge 430 travailleurs (dont 336 hommes et 94 femmes). Le nombre de femmes payées au salaire minimum diminue avec l'augmentation de la tranche d'âge. Quant aux hommes, leur nombre est de 305 dans la tranche d'âge de 30 à 35 ans et commence à diminuer à partir de la tranche d'âge de 35 à 40 ans. Il ne reste que 8 travailleurs payés au SNMG dans la tranche d'âge de 55 à 60 ans.

Pour ce qui concerne les modalités d'application du salaire minimum dans les entreprises enquêtées, nous avons rencontré trois cas de figure:

- Dans le 1<sup>er</sup> cas, le salaire minimum est **le salaire de poste ou salaire brut**<sup>58</sup>.

- Dans le 2<sup>ème</sup> cas, le salaire minimum est **le salaire net**<sup>59</sup> et il est égal à 12000 da.

- Dans le 3<sup>ème</sup> cas, le salaire minimum est **le salaire de base**<sup>60</sup>. Le salaire net dans ce cas est généralement supérieur au salaire minimum.

Autre remarque, l'augmentation du SNMG aussi bien dans le cas où l'entreprise dispose d'une grille des salaires que dans le cas où l'entreprise n'en dispose pas <sup>61</sup>(question Aa4) concerne plus de 70% des travailleurs.

---

<sup>58</sup>Ces entreprises appliquent le texte de loi 87 bis de la loi 90/11 du Code de Travail. Le salaire de poste ou salaire brut est égal au salaire de base plus les primes et les indemnités.

<sup>59</sup> Le salaire net est le salaire de poste ou salaire brut auquel on retranche les charges sociales et les cotisations sociales.

<sup>60</sup> Le salaire de base est celui fourni par la grille des salaires.

<sup>61</sup>C'est ce cas qui prédomine puisque 77% des entreprises ne disposent pas d'une grille des salaires (Question Aa4)

D'après cette enquête, 90% des responsables (question Aa7) se disent favorables au maintien du salaire minimum et même à son augmentation.

90% des responsables des entreprises ont proposé une augmentation de 15000 à 20000 da (question Aa6)<sup>62</sup>.

Plusieurs raisons ont été avancées pour ce qui est du désir du maintien du salaire minimum, voire de son augmentation à 15000DA et plus:

a- La cherté de la vie et la baisse du pouvoir d'achat des travailleurs. Un salaire minimum est nécessaire ; c'est une protection pour le travailleur. Il est censé pouvoir le faire vivre dans la dignité et d'une manière décente.

b- Un travailleur bien rémunéré a un rendement meilleur. On peut stimuler le travailleur en lui donnant un bon salaire, ce qui le motivera davantage. En effet, il est difficile d'exiger du travailleur de faire des efforts alors qu'il est sous- payé. En payant un ouvrier à 15000 da et même plus, le poste frais du personnel augmente mais on peut exiger des ouvriers d'augmenter leurs efforts, le portefeuille client augmente et le chiffre d'affaire aussi.

c- Un travailleur mal payé, va se sentir lésé. Il peut avoir des comportements négatifs, de vengeance...Il ne fera pas d'effort pour travailler et peut même s'organiser pour créer des problèmes et influencer les autres travailleurs

d- Certains patrons peuvent exploiter les travailleurs en particulier la main d'œuvre féminine. L'Etat doit fixer des gardes- fous que le privé ne doit pas outrepasser.

e- Pour certains responsables, le problème n'est pas dans l'augmentation ou la diminution du salaire minimum. Cela dépend du fonctionnement normal de l'activité de l'entreprise. En effet, lorsque les machines tournent à pleine capacité<sup>63</sup>, il est possible de verser à l'ouvrier le double du salaire minimum. Pour le moment, c'est la performance de l'entreprise qui est en jeu. Selon ces responsables, ce sont les lois et les politiques économiques

---

<sup>62</sup>Actuellement et d'après les différents comptes rendus de presse le relèvement du montant du SNMG fait l'objet de points de vue contradictoires.

<sup>63</sup> Lors de nos visites aux différentes entreprises, certains responsables techniques nous ont montré les équipements, machines et outils de production à l'arrêt.

d'ouverture sur le marché extérieur qui ne cadrent pas avec la réalité de l'entreprise algérienne. Les lois ont été promulguées sans consultation des principaux concernés, ce qui explique en partie les problèmes que rencontre l'entreprise privée algérienne. Ce qui explique les méventes, le ralentissement de la production, la mise à l'arrêt de machines et le licenciement du personnel et donc favorise le chômage. Le marché informel a entravé le fonctionnement normal de l'activité de certaines entreprises. Les prix bas qui y sont pratiqués expliquent les méventes et la baisse d'activité. Cette conjoncture défavorable et ces lois ont participé à casser l'industrie et ont encouragé les activités commerciales et d'importation.

f- D'après certains responsables, il faut encourager la commercialisation des produits locaux car « les importateurs tuent les producteurs et créent le chômage »<sup>64</sup>.

g- Pour d'autres responsables de sociétés de production industrielle, les taxes sur les produits semi finis<sup>65</sup> qui entrent dans la composition des produits, sont trop élevées<sup>66</sup>.

Il y a, dans la réalité, un déséquilibre de la fiscalité qui joue en faveur des importateurs et non en faveur des producteurs locaux<sup>67</sup>.

h- Pour d'autres responsables d'entreprises, ce ne sont pas les salaires qui posent problème. En plus du prix de la matière première qui est élevé, certaines entreprises ne déclarent pas leur personnel et ne payent pas leurs charges et impôts à l'Etat.

A titre d'exemple, pour le directeur d'une entreprise privée, les salaires en Algérie ne représentent pas une charge importante pour

---

<sup>64</sup>La situation des entreprises va-t-elle se compliquer davantage avec l'adhésion de l'Algérie à la Zone Arabe de Libre Echange(ZALE).Voir l'article « L'Algérie pourra-t-elle supporter une ouverture supplémentaire ? » in [www.lemaghreb.dz.com](http://www.lemaghreb.dz.com) Voir aussi, à ce propos, sur [www.ceimi.org](http://www.ceimi.org) la position du CEIMI ( Lettre postée en date du 07 février 2009) par rapport à l'entrée en application à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2009 de l'Algérie à la Zone Arabe de Libre Echange ( ZALE).

<sup>65</sup>Ceux-ci sont importés.

<sup>66</sup>Exemple, dans l'industrie pharmaceutique, la molécule originale importée est taxée à 5% et les produits semi finis qui entrent dans la composition du médicament générique à 35%.En effet, le tarif douanier va connaître une baisse régulière de 60% en 1996 à 40% en 2001 pour se trouver présentement, en vertu de la loi du 20 Août 2001, avec trois taux : 5% (matières premières), 15% (produits semi finis) et 30% (produits finis).

<sup>67</sup>Le cas de certaines entreprises du CEIMI.

les entreprises. « C'est la matière première qui pèse lourd, les salaires demeurent faibles et ne représentent que 1 à 2% du prix de vente de nos produits. Pour nous, cette augmentation n'aura aucune incidence »<sup>68</sup>. Le patron de cette PME de 50 employés délocalisée à partir de la France ajoute: « Le vrai problème en Algérie, c'est l'économie informelle. Cette augmentation des salaires est une bonne chose, mais l'Etat doit être sévère avec les entreprises qui ne déclarent pas leur personnel à la sécurité sociale et ne paient pas leurs impôts et charges »<sup>69</sup>.

i- Pour d'autres responsables d'entreprises, le salaire minimum est un coût comme les autres coûts qui sont supportés par l'entreprise et son augmentation ne peut pas expliquer à elle seule les difficultés que connaissent les petites et moyennes entreprises : même si les produits importés viennent concurrencer les produits locaux. Même si le salaire minimum augmente, le chef d'entreprise doit jouer sur d'autres paramètres pour se maintenir sur le marché<sup>70</sup>, tels que la diminution du prix de vente ou encore en revoyant l'organisation du travail au sein de son entreprise. En formant des techniciens qui seront chargés de la maintenance et l'entretien et aussi la réparation des machines et outils de production<sup>71</sup>, en palliant les ruptures de stocks surtout lorsqu'il s'agit de chaînes de production, en luttant contre le gaspillage et en veillant au recyclage des déchets.

J- Par ailleurs, 10% des chefs d'entreprises se disent favorables à la suppression du salaire minimum, **suppression mais pas dans le sens de la baisse**. Dans la suppression dans le sens de la baisse, ouvriers et patrons y perdraient davantage. D'après eux, opter pour la suppression ne signifie pas remettre en cause l'acquis, le droit du travailleur à un salaire digne et décent que chaque employeur est obligé de verser au travailleur. D'après certains cadres dirigeants, la

---

<sup>68</sup> A propos de l'augmentation du SNMG à 12000 da appliquée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007

<sup>69</sup> Guemache, H. (2006) « La réalité du terrain » in *quotidien d'Oran* du 3 Octobre 2006

<sup>70</sup> Le cas des entreprises : Vague de fraîcheur ou encore Vitajus, Vénus...

<sup>71</sup> Les entreprises recourent souvent à la main d'œuvre étrangère pour la réparation des outils de production.

suppression dans le sens de la baisse équivaut à de la surexploitation. Les arguments en faveur de sa suppression :

- le salaire minimum constitue, pour certains travailleurs une donnée. Ils ne trouvent pas la nécessité de fournir des efforts pour travailler.

- il est nécessaire de convaincre le travailleur de fournir des efforts, le responsabiliser, l'impliquer dans l'intérêt de l'entreprise, lui faire prendre conscience que son avenir est lié à celui de l'entreprise.

La question clé<sup>72</sup>, dont les réponses ont été analysées précédemment et les réponses aux autres questions (Aa8, Bb5, Aa4) nous éclairent sur les réticences et l'opposition de la majorité des responsables à la suppression du salaire minimum.

- Salaire minimum et activité de l'entreprise (question Aa8) : 42% des chefs d'entreprises pensent que l'application du SNMG à 12000 da n'a pas impliqué une augmentation des charges de l'entreprise. Pour 32% d'entre eux, elle a même engendré plus de motivation et une augmentation de la productivité du travail. Pour 24% seulement des entreprises cette augmentation de 12000 da s'est traduite par une augmentation des charges dans l'entreprise.

- Salaires moyens versés et productivité de l'entreprise (question Bb5) : 77% des responsables pensent qu'il est possible d'obtenir une productivité plus élevée par rapport aux salaires moyens versés.

- Salaire minimum et structure des rémunérations ou hiérarchie des salaires) Aa5)

100% des responsables pensent que l'application du SNMG à 10000 da en 2003 et à 12000 da en 2006 da n'a pas eu pour effet un écrasement de la hiérarchie des salaires.

Concernant l'évolution des salaires (deuxième volet), la plupart des réponses aux questions (Bb1 ,Bb2 ,Bb3 ,Bb4 ,Bb6) des chefs d'entreprises montrent qu'aussi bien la révision des salaires que la périodicité de cette révision sont fonction des lois et des règlements<sup>73</sup>.

---

<sup>72</sup> Sur le point de vue des patrons des entreprises sur la question de la suppression du salaire minimum.

<sup>73</sup> Notons que le salaire minimum représente aussi un pouvoir d'achat pour les travailleurs et sa révision est importante. Ces questions trouveront leurs réponses dans la thèse.

De l'examen des taux et de l'analyse des réponses fournies par les responsables des entreprises, nous pouvons affirmer que :

- **Le salaire minimum ne constitue pas un obstacle à l'offre d'emploi**<sup>74</sup> des entreprises, objet de notre enquête<sup>75</sup>.

- **Le salaire minimum n'est pas responsable de la situation économique et financière** de ces entreprises<sup>76</sup>. Celles ci rencontrent des problèmes qui relèvent de la politique économique [ouverture vers l'extérieur sans protection de la production nationale, problèmes de régulation économique par l'Etat (taxes et tarifs douaniers, prélèvements fiscaux etc.)].

- il apparaît aussi que les petites et moyennes entreprises rencontrent des **problèmes en rapport avec la gestion des ressources humaines et matérielles** qui ont un coût et bien sûr des répercussions sur la production, la productivité et les résultats de l'entreprise, mais aussi des problèmes de Management. Les petites et moyennes entreprises, familiales, dans la majorité des cas, tardent à se moderniser.

### CONCLUSION

- Le salaire minimum en Algérie a des fonctions économiques et sociales importantes. Il est utile, nécessaire voire indispensable, de le maintenir et même de l'augmenter. Les résultats de notre enquête, le point de vue des patrons des entreprises sur la question du maintien ou de l'augmentation viennent, ici, conforter notre position. Ce qui

---

<sup>74</sup>« Avec une part encore faible (24,3% des PMI) le secteur privé en Algérie offre 28,2% d'emplois salariés » : « *Marché du travail et emploi en Algérie* » BIT , Alger, octobre 2003,p 43.

<sup>75</sup>Nous n'avons pas la prétention de tirer des conclusions générales des effets du salaire minimum sur l'offre globale d'emploi. Nous nous limitons à l'étude des effets du salaire minimum sur l'offre d'emploi des entreprises de l'échantillon, objet de notre enquête. L'étude de l'offre d'emploi à l'échelle macroéconomique suppose la connaissance de l'offre d'emploi du secteur privé national, du secteur privé étranger, du secteur public économique, du secteur mixte, du secteur des services, de l'administration et aussi celle du secteur agricole.

<sup>76</sup>Les problèmes que rencontrent les petites et moyennes entreprises sortent du cadre de cette problématique.

coïncide aussi avec la suggestion du Président du Forum des chefs d'entreprises de relever le SNMG à 15000 DA<sup>77</sup>.

-Ce relèvement concernera-t-il toujours le salaire national minimum brut ou va-t-il porter sur le salaire national minimum net? <sup>78</sup>.L'article 87 bis de la loi 90/11 continue à susciter débats et polémiques, sans trouver de réponse claire de la part des pouvoirs publics<sup>79</sup>.

-Les études récentes effectuées dans certains pays développés, comme les résultats de notre enquête par questionnaire font ressortir l'absence d'effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi<sup>80</sup>.

-La flexibilité ou les pratiques de flexibilité ne peuvent constituer à elles seules une solution au problème du chômage. Pour cela, il nous suffit de nous appuyer sur les résultats des dernières études effectuées dans certains pays développés et qui font ressortir les conséquences négatives du recours à la flexibilité (Gadrey,J. ; Gadrey, N. ; Jany –Catrice ,F.(2008). Sa mise en place en France dans les années 80, et après presque 30 ans d'existence, a eu pour conséquence, la prolifération des petits boulots, des emplois précaires et sans qualification où la main d'œuvre féminine est dominante.

---

<sup>77</sup> Interview de Réda Hamiani, lundi 21 avril 2008, Président du Forum des chefs d'entreprises(FCE), réalisée par Fayçal Métaoui sous le titre « Nous avons raté notre développement industriel », in *le journal El Watan* .Notons que pour M.Hamiani cette augmentation doit rentrer dans le cadre de conventions de branches car certaines entreprises peuvent supporter l'augmentation et d'autres pas.

<sup>78</sup> Le flou entretenu autour de cet article (il n'y a pas de distinction entre le Salaire National Minimum Net et Salaire National Minimum Brut) autorise certains opérateurs économiques à payer un salaire minimum en dessous de 12000 da.

<sup>79</sup>Voir à ce propos Saadoun,M. (2006) « Un Smig formel dans une économie informelle » in *le Quotidien d'Oran* , 3 Octobre 2006 et aussi Makedhi, M.(2006) « Un salaire minimum à 12000 da » in *El Watan du 2 octobre 2006*.

<sup>80</sup>Dans les recommandations d'une étude effectuée sur le salaire minimum en Tunisie, il est précisé que l'augmentation du salaire minimum ne se fait pas nécessairement au détriment de l'emploi. Elle a un impact plutôt positif sur ce dernier, d'où la nécessité de le conserver. Bennour, Lotfi...Mouelhi Abdessattar « Impact socio-économique du salaire minimum en Tunisie »,Juillet 2003, p3 et 5

Les pays anglo-saxons<sup>81</sup>, les plus fervents pratiquants de la flexibilité n'hésitent pas à licencier et à réembaucher suivant la conjoncture de grandes cohortes de salariés. Le chômage est dans ce cas plus transitoire qu'en Europe. C'est ainsi qu'ils obtiennent des taux de chômage nettement plus bas, mais en contre-partie, ils ont une plus grande proportion de salariés sous le seuil de pauvreté<sup>82</sup>.

-Le traitement du problème du chômage en Algérie doit continuer à cibler le chômage d'insertion<sup>83</sup> car ce type de chômage est plus important, mais il est nécessaire- pensons nous- de se pencher sur le traitement du chômage dit de réinsertion, conséquence des licenciements et arrêts de travail pour différentes raisons économiques mais aussi compte tenu de l'évolution future de la structure du marché du travail avec l'augmentation des emplois temporaires et à durée déterminée, le changement de la nature des emplois et la polyvalence des métiers<sup>84</sup>.

Le chômage de réinsertion, apparu en Algérie depuis la mise en place des réformes économiques dans les années quatre vingt dix, est lié aux nouvelles exigences de l'emploi qui nécessitent pour les travailleurs - pour pouvoir être employable à tout moment - une formation tout au long de la vie. Il est nécessaire de penser à assurer une sécurisation de leur parcours professionnel afin d'éviter d'accentuer la précarité, notamment ceux des non qualifiés.

-Soulignons enfin que les deux notions de flexibilité et de flexisécurité répondent, à notre avis, à une même finalité, celle de protéger et de ralentir la tendance baissière des taux de profits.

C'est le résultat de notre investigation théorique et empirique.

---

<sup>81</sup> « Les Etats-Unis et le Royaume-Uni sont considérés comme les deux pays « modèles » de l'OCDE du point de vue de la flexibilité » .Jacques Freyssinet in problèmes économiques n°2759 du 1<sup>er</sup> mai 2002.

<sup>82</sup> Nous trouvons une analyse dans ce sens dans l'article de Jean Gadrey, Nicole Gadrey, Florence Jany Catrice « Travailler peu pour gagner peu, les bas salaires » in *Alternatives Economiques* n°272, septembre 2008.

<sup>83</sup>Le chômage des jeunes, généralement.

<sup>84</sup>Abdenour,A ;(1999) « Regards prospectifs sur le monde du travail » in *Revue Algérienne du Travail*, n° 24,1999

**BIBLIOGRAPHIE :**

- Abdenmour, A ;(1999) « Regards prospectifs sur le monde du travail » in Revue Algérienne du Travail, n° 24,1999
- « L'Algérie pourra-t-elle supporter une ouverture supplémentaire? » in <http://www.lemaghreb.dz.com>
- Akkache, Ahmed (1987) « Introduction à la politique nationale des salaires » dans Revue algérienne du Travail, N °17,1987.
- Belchamber, Grant « Salaire minima et emploi des jeunes ».Education ouvrière. Numéro 136 .BIT.2003/2004.
- Ben Habib Kamel Eddine « La collectivité locale et l'emploi » dans la revue du CENEAP N°21, p66 ,2001.
- Bennour, Lotfi ...Mouelhi Abdessattar « Impact socio-économique du salaire minimum en Tunisie »,Juillet 2003, p3 et 5
- Boyer, Robert(2008) « L'économie française en question, La flexicurité : une solution pour la France? » in Cahiers français n° 371.Novembre /Décembre 2008.
- Boyer, Robert(2006) « La flexicurité danoise, Quels enseignements pour la France ? »Ed .rue d'Ulm.Paris.
- Brahimi, A (1999) « Les réformes économiques : implications sociales » in Revue Algérienne du Travail, N°24, p :46,1999.
- Cahuc, Pierre et Zylbergberg, André (2001) : Le marché du travail, Paris, De boek Université pp:488.
- Card (L) et Krueger (A), 1993 « Minimum wages and employment : A case study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », National Bureau of Economic Research, Working paper n° 4509, octobre 1993.
- Code du travail. Editions Berti, Alger, 2006.
- Courthéoux Jean Paul(1978 )« Le salaire minimum » PUF, Paris.
- Dictionnaire économique et social (1975). Editions Sociales ,Paris.
- Freyssinet Jacques (2002) «La flexibilité permet-elle d'atteindre le plein emploi?» in Problèmes économiques n°2759, 1er mai 2002.
- Friedman Milton (1971) «Capitalisme et liberté» Ed. Robert Laffont p :225.
- Gadrey (Jean), Gadrey Nicole; Jany Catrice Florence(2008) «Travailler peu pour gagner peu»in Alternatives Economiques n° 272, Septembre 2008.
- Ghellab Youcef (1998) : Minimum wages and youth unemployment : <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp26.htm>
- Knol (Matthias) et Pouchain (Delphine) «Vers un système de flexicurité

- en France ?» in Problèmes économiques du 13 mai 2009, p36.
- Kpoder Kangni (2007) Why has unemployment in Algeria been higher than in MENA and transition countries? IMF Working Paper.
- Kyloh Damian (2002/2003) « salaire minimum et emploi : l'expérience positive du Royaume-Uni » Education Ouvrière, N°128.BIT, Genève.
- Lefebvre Alain ; Dominique Méda (2008) « Performances nordiques et flexicurité : quelles relations? » in Problèmes économiques N° 2957, 29 octobre 2008.
- Metz Roland (2006) «le SMIC, une conquête –un combat » Ed. VO. Paris.
- Mokaddem.Ahmed (1999) « Les effets du programme d'ajustement structurel sur les ménages algériens » dans la revue du CENEAP N° 15, 1999.
- Mokkadem .Ahmed (2001). « L'emploi en Algérie » dans La revue du CENEAP N°21, 2001.
- Musette Mohamed Saib,IsliArezki,Hammouda Nacer Eddine :«Marché du travail et emploi en Algérie» BIT , Alger, octobre 2003.
- OZAKI (M.) (Coord.)(1999), Négocier la flexibilité. Le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat, Bureau international du travail, Genève.
- OCDE « Etude sur l'emploi », 1994.
- Piriou Jean Paul ; Denis Clerc(2007): « Lexique d'économie » Ed. La Découverte Paris.
- Salaires minima et développement économique(1969) B.I.T.Genève.
- Salaire minimum et emploi: état de la controverse, Perspectives de l'emploi de l'OCDE, in problèmes économiques n°2594, 9 décembre 1998.
- Silem Ahmed et Albertini Jean Marie(2006) « Lexique d'économie » Ed. Dalloz.
- Skourias Nicolas(1994) « Salaire minimum et emploi »Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Droit, d'économie et des Sciences d'Aix-Marseille III.
- Smith (Adam(1958) « Recherches sur la Nature et les Causes de la Richesse des Nations» Edition Genin, 1958.
- Starr Gérald(1982) « Le salaire minimum » BIT. Genève.
- GeorgesJ.Stigler (1946), « The Economics of minimum wage legislation», American Economic Review, 1946, vol.36,pp.358-365.

**QUESTIONNAIRE DESTINE AUX RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES**

**INFORMATIONS D'ORDRE GENERAL :**

1°) Effectif de l'entreprise : .....

2°) Statut juridique

Privé  Publique  Mixte  Privée étrangère

3°) Secteur d'activité ou activité de l'entreprise :

Agricole  Industriel  Commerce  Service

4°) Dans votre entreprise le salaire est indexé :

au poste et à ses exigences  aux compétences des individu

Autre , préciser....

5°) Le salaire est défini comme :

Une contre partie financière au travail fourni

Une obligation légale sans relation avec le travail fourni

6°) Etude sur la population payée au SNMG :

6a) Nombre de travailleurs :.....

Dont..... Femmes..... Hommes

6b) répartition par âge

Tranches d'âge	Hommes	Femmes	Tranches d'âge	Hommes	Femmes
20 – 25 ans			40 – 45 ans		
25 – 30 ans			45 – 50 ans		
30 – 35 ans			50 – 55 ans		
35 – 40 ans			55 – 60ans		

6c- Répartition par niveau de qualification

Employés..... O.Q..... O.NQ..... Autres ,

Préciser.....

**6d- répartition selon le statut familial**

Célibataire:.....Marié.....Divorcé.....

**6e- Répartition selon le nombre d'enfants à charge :**Sans enfants  jusqu'à 3ans  de 3 à 5   
> à 5 ans**6f- Répartition selon le contrat de travail**

CDD.....CDI.....Autre,préciser.....

**6g- poids des travailleurs payés au SNMG dans l'ensemble des salariés : .....%.....****A- SALAIRE MINIMUM – COUT :****a1 - Nombre de travailleurs ayant un salaire inférieur ou égal à 8000 DA en 2003.....****a2- Nombre de travailleurs ayant bénéficié de l'augmentation du SNMG à 10 000 DA en date du 02/12/2003 (en proportion%).....****a3- Nombre de travailleurs ayant bénéficié de la dernière augmentation du SNMG à 12000DA en janvier 2007 ?.....****a4- Modalités d'application du relèvement du SNMG dans l'entreprise :****Est-ce que l'entreprise dispose d'une grille des salaires ?**Oui  Non **Si oui, l'augmentation concerne :**Tous les salariés  les plus bas dans la grille **Si non, elle concerne :**tous les salariés  ceux uniquement qui ont un bas salaire **Dans les deux cas quelle est la proportion des salariés ayant bénéficié du relèvement du SNMG en 2003?.....****a5- Quels ont été les effets éventuels de l'application du SNMG à 10.000 DA en 2003 ?**

Un tassement des salaires  Aucun effet  Autre   
préciser,.....

ou un écrasement de la hiérarchie des salaires

a6 - Le salaire minimum que vous pouvez verser au travailleur et qui vous permettrait de réaliser des résultats économiques intéressants pourrait- être de :

5000DA  8000D  10000DA  15000DA  Autre   
préciser.....

Pouvez vous préciser pourquoi ?.....

a7- Est-ce que la suppression du salaire minimum est souhaitable ?

Oui  Non   
Elle est souhaitable parce qu'elle avantage :

L'entreprise  Le travailleur

Pouvez-vous préciser en quoi ? .....

a8-quels seront les effets de la nouvelle augmentation du salaire minimum à 12000A sur l'activité de votre entreprise ?

Une augmentation des coûts

Plus de motivation et une augmentation de la productivité des travailleurs

Aucun effet  Autre  préciser.....

a9-En 2007, quel est le salaire le plus bas payé dans votre entreprise ?.....  
- pour quel poste occupé ?.....

a10 -Nombre de travailleurs payés au salaire le plus bas dans l'entreprise?.....

**B - EVOLUTION DES SALAIRES**

**b1- Le salaire est révisé :**

en cas de conflit / grève  en situation de croissance /récession   
 à chaque changement de stratégie de développement

Autre  préciser....

**b2- La révision des salaires est :**

un acte volontaire de l'entreprise pour récompenser l'effort fourni   
 un acte subi par les lois et règlements

**b3 - Le salaire est négocié avec le partenaire social :**

périodiquement  à la demande du partenaire social

Autre  préciser.....

**b4 - Quelle est la périodicité de révision des salaires ?**

annuelle  tous les 3 ans  tous les 5 ans  Autre   
 préciser.....

**b5 - Pensez -vous qu'en versant des salaires plus élevés aux travailleurs ; il est possible d'obtenir une productivité plus élevée par rapport aux salaires moyens versés ?**

Oui  Non

**b6- L'augmentation du SNMG correspond à :**

Une augmentation des richesses créées

une augmentation du rendement

Une augmentation de la production

Une revendication sociale sans relation avec la création des richesses