

- TH5 Travail, emploi, chômage -

**CH 7 : Comment s'articulent marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?**

Notions	Indications complémentaires
<p><b>Notions de terminale :</b>                      Travail, emploi, marché du travail, Taux de salaire réel, <del>coût salarial unitaire</del>, salaire d'efficience, salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux, segmentation du marché du travail, <del>normes d'emploi</del>.</p> <p><b>Notions de première :</b>                      salaire, marché, productivité, offre et demande, prix et quantité d'équilibre, <del>preneur de prix, rationnement</del>, asymétries d'information, <del>hiérarchie, coopération, conflit, institutions marchandes</del>.</p> <p><b>Notions complémentaires :</b>                      Productivité marginale du travail, marché primaire / secondaire</p>	<p><b>2.1 Comment s'articulent marché du travail et organisation dans la gestion de l'emploi ?</b></p> <p>En se limitant à une présentation graphique simple et en insistant sur les déterminants de l'offre et de la demande, on expliquera l'analyse néo-classique du fonctionnement du marché du travail. Pour rendre compte de la spécificité de la relation salariale, on montrera l'intérêt de relâcher les hypothèses du modèle de base en introduisant principalement les hypothèses d'hétérogénéité du facteur travail et d'asymétrie d'information. À partir de quelques exemples, on montrera que le taux de salaire dépend également du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État <del>et que celle-ci ne se limite pas à la question du salaire. On soulignera, en s'appuyant sur le programme de première, que l'institutionnalisation de la relation salariale, qui est un enjeu majeur des relations professionnelles, résulte à la fois du conflit et de la coopération.</del></p>

**Rappels première :**

**Salaire :** paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur.

**Marché :** Lieu plus ou moins concret où se rencontre une offre et une demande et qui aboutit à un échange d'une certaine quantité de marchandise à un certain prix.

**Productivité :** Indicateur de mesure de l'efficacité des facteurs de production. Se calcule par le rapport entre la production et les facteurs de production utilisés.

**Offre :** Quantité d'un bien ou d'un service en vente sur un marché.

**Demande :** Quantité d'un bien ou d'un service que l'on souhaite acheter sur un marché.

**Prix d'équilibre :** Prix pour lequel l'offre égalise la demande

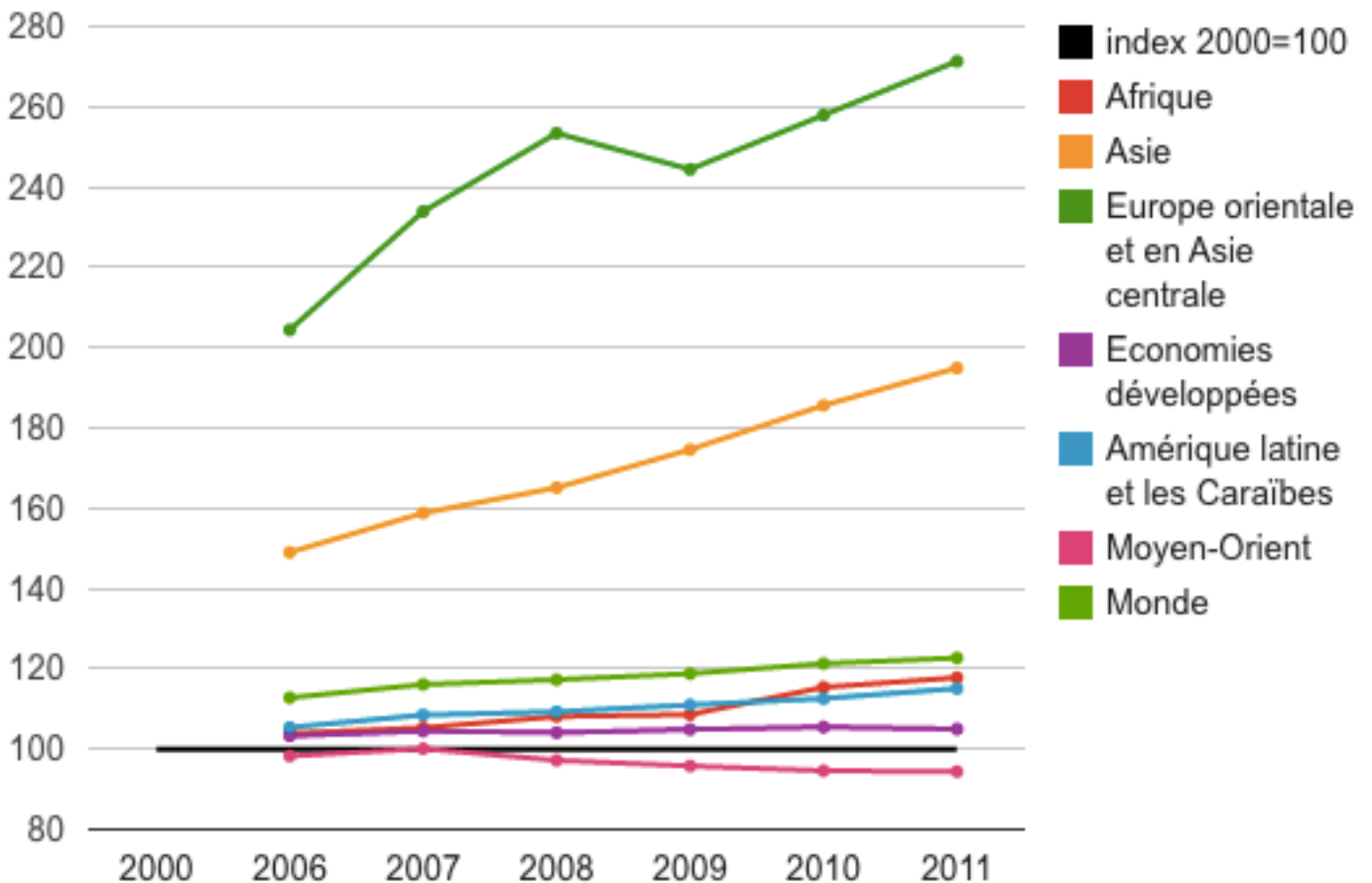
**Quantité d'équilibre :** Quantité échangée pour laquelle l'offre égalise la demande

**Asymétries d'information :** situation dans laquelle certaines caractéristiques d'une transaction sont connues d'une partie et ne peuvent pas, sans coût supplémentaire, être

découvertes par l'autre partie soit avant (ex ante) ou après l'établissement du contrat (ex post) entre les parties.

## Activité de sensibilisation

Croissance cumulée des salaires réels par région depuis 2000 (indice : 2000 = 100)



Source : *Rapport Mondial sur les Salaires - 2012/2013*, OIT (Organisation internationale du travail), décembre 2012.

[http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/charts/WCMS\\_194910/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/charts/WCMS_194910/lang--fr/index.htm)

Analyser les disparités d'évolution des salaires par région.

Les salaires n'évoluent pas à la même vitesse selon les régions.

- Europe orientale et Asie centrale : forte augmentation. Entre 2000 et 2011 : X 3,7
- Asie : X 3
- Eco développées : + 5 %
- Moyenne mondiale : + 22,7 %

Parfois les salaires diminuent :

- Moyen-Orient : 94,4 → -5,6 %
- Europe orientale et Asie centrale en 2009 : -3,5 % par rapport à 2008

Nous venons d'étudier l'évolution des salaires, c'est-à-dire la rémunération des travailleurs salariés.

Dans ce chapitre il faut distinguer 2 notions : le travail et l'emploi.

Au sens large, le **travail** désigne toute activité humaine qui conduit à l'élaboration de biens ou de services. Cette activité peut être domestique, bénévole ou professionnelle.

**L'emploi**, par opposition, prend un sens plus strict. C'est la part du travail qui est légale, déclarée et rémunérée. Il s'inscrit dans un cadre social et juridique (dans nos sociétés, l'emploi est encadré par un ensemble de règles juridiques et sociales). On considère également que « l'emploi » correspond à l'ensemble des personnes ayant un emploi.

Toutefois, on peut également utiliser le concept de **travail** pour désigner le facteur de production. Il rejoint alors la notion d'emploi : activité humaine, rémunérée, légale et déclarée.

D. Gambier et M. Vernières donne une définition plus large de **l'emploi**. C'est la « Combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés » Dans ce cadre, étudier l'emploi implique d'étudier les normes, les règles et les institutions qui l'encadrent. L'analyse ne se réduit pas aux salariés mais aussi aux travailleurs indépendants.

### **Problématiques :**

Les salaires rémunèrent le travail salarié. Ce salaire peut varier fortement d'un salarié à un autre, d'un pays à un autre, d'une époque à une autre.

Comment expliquer ces disparités ? Comment le salaire est-il déterminé ? Comment la théorie économique explique-t-elle ces disparités ? Quel rôle joue l'Etat et les diverses institutions dans ce processus ?

<p><b>Plan :</b></p> <p>Activité de sensibilisation</p> <p>1. L'analyse néo-classique du marché du travail</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1. La demande de travail</li><li>1.2. L'offre de travail</li><li>1.3. L'équilibre sur le marché du travail</li></ul> <p>2. De la nécessité de relâcher les hypothèses du modèle néo-classique</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2.1. L'information n'est pas parfaite</li></ul>	<p><b>Objectifs : (Etre capable de...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Définir et distinguer travail et emploi</li><li>- Définir marché du travail, Taux de salaire réel</li><li>- Expliquer comment sont déterminés la demande et l'offre de travail</li><li>- Représenter graphiquement l'équilibre sur le marché du travail</li><li>- Montrer que l'imperfection du marché du travail explique le fait que les taux de salaire sont supérieurs au taux de salaire d'équilibre et qu'il existe différents marchés du travail</li><li>- Définir salaire d'efficience,</li></ul>
--	--

2.2. Le facteur travail n'est pas une marchandise homogène	- Définir segmentation du marché du travail - Distinguer marché primaire / secondaire
3. L'institutionnalisation de la relation salariale	- Définir salaire minimum, contrat de travail, conventions collectives, partenaires sociaux.
3.1. L'Etat encadre la relation salariale	- Montrer que le taux de salaire dépend également
3.2. Le taux de salaire dépend des négociations collectives	du résultat de négociations salariales et de l'intervention de l'État

## 1. L'analyse néo-classique du marché du travail

Qui sont les néo-classiques ?

La Révolution marginaliste :

Au début des années 1870, 3 économistes (William Stanley Jevons, Carl Menger et Léon Walras) contribuent de façon indépendante à la naissance d'une nouvelle approche de l'économie. Ils appuient leur travaux sur l'utilisation du raisonnement à la marge (ex : l'utilité marginale).

Ces travaux donnent naissance à 2 grands courants de l'analyse économique :

- le courant néo-classique (L. Walras, V. Pareto, A. Marshall...)
- l'Ecole autrichienne (C. Menger, E. von Böhm-Bawek, F. Hayek ET L. von Mises)

### 1.1. La demande de travail

Les entreprises demandent des travailleurs. Cette demande dépend de 2 variables La productivité marginale du travail (Pm) et le degré de substitution entre L et K.

#### Activité 1 : La demande de travail dépend de la productivité marginale du travail

En 2015 une école de kitesurf a réalisé un CA de 100 000 €. Elle souhaite embaucher une secrétaire en plus de ses 5 moniteurs afin de faire augmenter son CA. D'après les calculs du chef d'entreprise, la secrétaire lui coutera 3 000 € bruts par mois et le CA 2016 devrait être de 140 000 €. Le chef d'entreprise a-t-il intérêt à embaucher une secrétaire ?

Le chef d'entreprise recommence ses calculs en se demandant s'il ne peut pas embaucher un moniteur supplémentaire. Son salaire brut serait de 4 000 € par mois. L'augmentation estimée du CA serait de 45 000 €. Que va faire le chef d'entreprise ?

La demande de travail dépend de la productivité marginale du travail :  
Pour maximiser leurs profits, les entreprises ont intérêt à embaucher des travailleurs tant

Pml du travail > Taux de salaire réel

Le **taux de salaire réel** représente le coût (prix) que représente une heure de travail pour un employeur duquel on a retranché l'effet de l'inflation. La notion de taux est ici trompeuse car le taux de salaire réel n'est pas exprimé en pourcentage mais en unité monétaire. Généralement on note  $w/p$  ce taux de salaire réel.

La productivité du travail = ..... La **productivité marginale du travail** est donc le supplément de production permis par l'utilisation d'une unité supplémentaire de travail (un travailleur en plus, une heure de travail en plus).

La productivité marginale des facteurs de production (travail et capital) est .....  
car :

- d'une part il est logique de penser que les heures de travail sont utilisées dans l'ordre décroissant de leur efficacité (on utilise d'abord le travail le plus efficace)
- d'autre part en augmentant la quantité de travail sans changer la quantité de capital qui lui est associée on réduit l'efficacité du travail (chaque travailleur a de moins en moins de capital pour lui seul).

C'est la loi des rendements .....

**La demande de travail est donc une fonction** .....**du taux de salaire réel**  $\Leftrightarrow$  Il y a une corrélation .....entre demande de travail et taux de salaire réel.

D'autre part, la demande de travail dépend du degré de substitution entre L et K :  
Plus il est grand, plus une variation du taux de salaire réel risque d'entraîner une variation de la demande de travail. Les entreprises remplacent .....

## 1.2. L'offre de travail

Les travailleurs font un arbitrage travail / Loisir.

⇔ Ils comparent la satisfaction (.....) tirée du revenu salarial qui permet l'accès à la consommation de B/S à la satisfaction liée à la consommation de loisirs (temps libre).

Les travailleurs décident donc d'attribuer  $x$  heures de leur journée au travail.

→ L'offre est donc une fonction ..... du taux de salaire réel.  
.....le salaire est élevé, .....les travailleurs sont prêts à travailler davantage.

2 Remarques :

- En dessous d'un certain seuil (le salaire de réserve), l'offre de travail peut être nulle. Le travailleurs disposant de revenus non salariaux (assurance sociale, patrimoine...) peut consommer plus de loisir sans travailler.

- La hausse de  $w/p$  n'implique par nécessairement une hausse de l'offre de travail : Au delà d'une certaine hausse de  $w/p$ ,  $Q^o$  peut diminuer (si votre salaire augmente de 10 e par h supp, vous êtes tentés de travailler plus mais au-delà d'un certain montant, le salaire total vous suffit et vous préférez profiter).

Mais pour simplifier, on admet que l'offre croît globalement avec son prix (nouveaux entrants sur le marché du travail).

## 1.3. L'équilibre sur le marché du travail

A partir du 1.1 et du 1.2 représentez graphiquement le marché du travail. Le **marché du travail** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Comme dans n'importe quelle modélisation du marché, l'intersection de la courbe d'offre et de la courbe de demande permet de déterminer .....: les quantités offertes égalisent les quantités demandées. A ce prix là, il n'y a pas de demandeurs insatisfaits et pas d'excès d'offre.

Remarque :

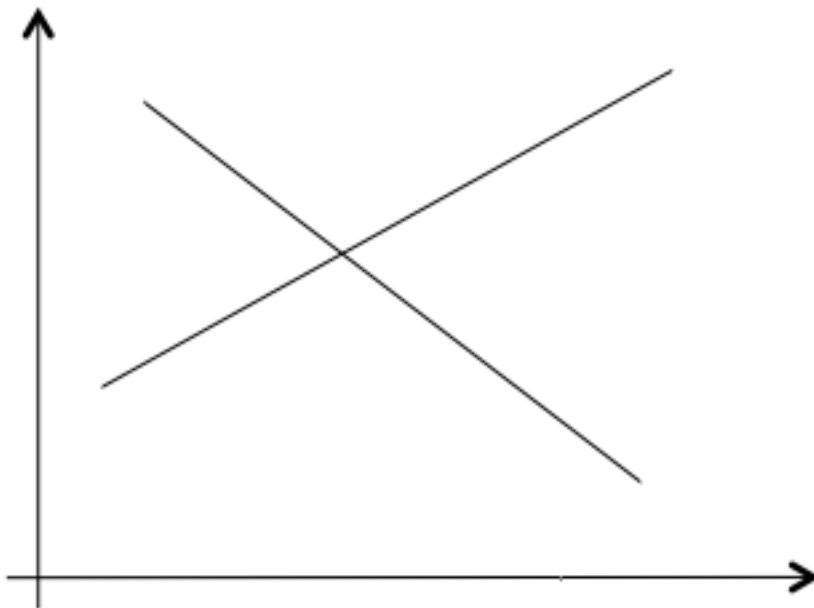
Le néo-classique considèrent qu'en situation de concurrence pure et parfaite (CPP), il n'y a pas de chômage à l'équilibre : l'offre = demande au taux de salaire d'équilibre.

Les individus qui ne travaillent pas sont ceux qui considèrent le taux de salaire trop faible → Retrait volontaire du marché du travail. On parle de « **chômage volontaire** »... En réalité pour nous ce sont des inactifs.

Le **chômage transitoire** est possible le temps de l'ajustement entre 2 points d'équilibre.

Ex : Soit un choc exogène provoquant la fermeture d'un certain nombre d'entreprises sur le territoire (ex : Arrivée de la gauche au pouvoir, crise de 2008...)

Représentez le passage de l'équilibre  $E_1$  à l'équilibre  $E_2$ , vous ferez apparaître le chômage transitoire.



Situation initiale :  $D_1 = O \rightarrow E_1(L_1; W/P_1)$

Suite au choc, pour tout niveau de salaire, la demande de travail diminue :  $D_2$

A CT,  $W/P$  n'a pas le temps de s'ajuster  $\rightarrow$  Pour ce taux de salaire, la demande devient plus faible :  $L_2(A)$

Mais l'offre de  $L$  est toujours la même ( $L_1$ ) : Il y a un excès d'offre  $\rightarrow$  Déséquilibre

$\rightarrow L_1 - L_2 =$  chômage transitoire.

Ensuite : compétition entre les offreurs  $\Rightarrow$  Baisse du taux de salaire d'équilibre  $\Rightarrow$  Nouvel équilibre  $E_2$  : lorsque le prix diminue, l'offre diminue (déplacement le long de la courbe)

## 2. De la nécessité de relâcher les hypothèses du modèle néo-classique

**Document 1** : Productivité apparente et salaires réels super-bruts dans le privé (base 100 en 2000)

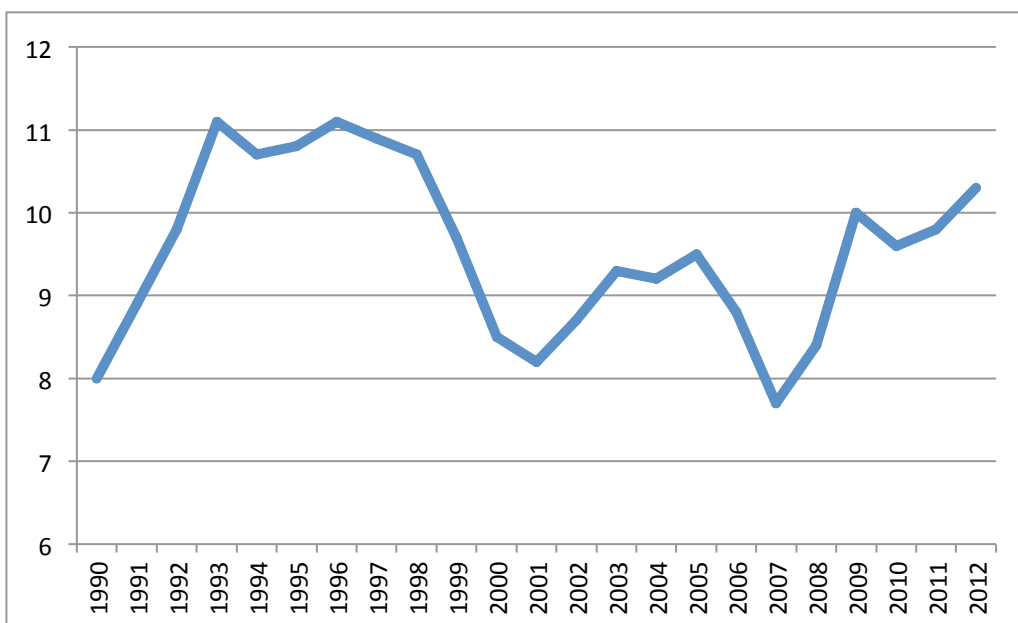


Champ : Sociétés non financières et financières.

Lecture : La productivité apparente est mesurée comme la valeur ajoutée par salarié équivalent temps plein et les salaires super-bruts également par équivalent temps plein. Le déflateur retenu est l'indice des prix à la consommation.

Sources : P. Askenazy, A. Boziob et C. García-Peñalósac, « Dynamique des salaires par temps de crise », *Les notes du conseil d'analyse économique*, n° 5, avril 2013

**Document 2** : Evolution du taux de chômage en France



Source : données Eurostat



1/ Comparez l'évolution de la productivité et des salaires en France ?

2/ A l'aide de l'analyse néo-classique et du constat précédent, expliquez l'évolution du taux de chômage sur la période.

Comment expliquer la non flexibilité (viscosité) des salaires à la baisse ?

Rappel :

Les néo-classiques raisonnent sur le modèle de CPP qui repose sur 5 hypothèses :

- ..... : grand nombre d'acheteurs (demandeurs) et de vendeurs (offreurs) et chacun est de taille réduite (« atomes »).  
→ Aucun d'entre eux ne peut influencer la fixation du prix  
↔ Chacun d'eux est un « preneur de prix » (« price taker »).
- .....: tous les offreurs et les demandeurs qui le souhaitent peuvent librement entrer sur le marché.
- .....: tous les produits offerts sur un marché sont identiques et donc comparables et échangeables.
- ..... : les informations sur les conditions de marché sont accessibles à tous.
- .....: les offreurs et les demandeurs peuvent entrer en contact sans être gênés par la distance géographique, la langue parlée, les coûts de transport, etc.

→ Si une seule hypo pas respectée .....

Sur le marché du travail, il existe de nombreuses situations qui montrent que la concurrence est imparfaite. Nous en verrons 2 : les salaires d'efficience et la segmentation du marché.

## 2.1. L'information n'est pas parfaite

### Hypothèses de départ :

1) Les entreprises subissent des ..... (= coût fixe lié au remplacement d'un travailleur qui quitte la firme par un autre) de la main d'oeuvre (embauche, licenciement, formation...). Elles ont donc intérêt à « retenir » leurs travailleurs.

2) Il existe une ..... entre les employeurs et les travailleurs. D'abord, au moment de l'embauche. Il est difficile de connaître les compétences réelles du candidat (.....). Ensuite, une fois embauché l'employeur n'observe pas directement l'effort fourni par le travailleur (.....). L'entreprise peut mettre en place procédures de contrôle et surveillance, mais :

- Elles sont coûteuses et pas toujours efficaces
- Elles peuvent brider l'autonomie et l'initiative des salariés.

### Solution :

Utiliser le salaire comme instrument de motivation, en fixant un taux de salaire ..... taux de salaire d'équilibre → **Salaire d'efficience** : un salaire supérieur au salaire d'équilibre permettant d'attirer les meilleurs candidats et d'assurer la meilleure productivité du salarié.

Le salaire d'efficience permet donc :

- de réduire les coûts de rotation de la MO puisque les salariés ne sont pas incités à changer de firme
- d'attirer les meilleurs travailleurs
- d'augmenter la productivité des salariés (gratification du salaire et peur de perdre un emploi bien rémunéré)

Le surcoût du salaire d'efficience est donc compensé par la baisse des coûts de contrôle du travail et par la baisse des coûts de rotation.

Cette théorie fut développée par : G. A. Akerlof (1984), Edmund Phelps de Columbia, Joseph Stiglitz (président du comité des conseillers économiques du président Clinton de 1995 à 1997, Prix Nobel d'économie), et Janet Yellen (gouverneur de la Fed et président de ce même comité des conseillers économiques au cours du second mandat du président Clinton) entre autres.

→ La Théorie des salaires d'efficience renverse donc la relation établie par les néo-classique. Ces derniers considèrent que le salaire dépend de la productivité. La théorie du salaire d'efficience implique que .....

Exemples d'application de cette théorie au monde de l'entreprise :

Limites de cette incitation financière :

- Peut induire des effets pervers si le salarié concentre ses efforts sur les aspects de son travail soumis à l'évaluation au détriment d'autres aspects.

## 2.2. Le facteur travail n'est pas une marchandise homogène

### Activité 3 : Le marché du travail est segmenté

Revenus annuels moyen en 2008 selon les caractéristiques du salarié et de l'emploi

	Niveau en 2008 en euros courants		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
<b>Ensemble</b>	<b>18 800</b>	<b>62</b>	<b>305</b>
<b>Sexe</b>			
Hommes	21 640	70	309
Femmes	15 750	52	301
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans	7 160	35	203
De 25 à 39 ans	17 870	57	314
De 40 à 49 ans	22 300	67	332
De 50 à 54 ans	23 720	71	336
55 ans ou plus	23 520	75	313
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres	38 880	117	333
Professions intermédiaires	20 980	64	326
Employés	12 340	43	289
Ouvriers	13 630	47	292
<b>Conditions d'emploi</b>			
Temps complet	22 380	70	320
Temps non complet	10 990	40	272
<b>Secteur</b>			
Secteur privé uniquement	18 330	61	300
dont : <i>Industrie</i>	22 850	69	332
<i>Construction</i>	18 920	59	318
<i>Commerce</i>	16 730	56	301
<i>Transports</i>	20 740	63	327
<i>Services aux entreprises</i>	14 890	58	259
<i>Services aux particuliers</i>	11 460	44	260
<i>Services mixtes</i>	28 580	89	321
<i>Éducation, santé, action sociale</i>	14 850	48	308
Agents de l'État uniquement	24 120	73	332
Collectivités territoriales uniquement	16 450	51	321
Fonction publique hospitalière uniquement	21 670	65	332

Source : Données INSEE, DADS et fiche de paie des agents de l'Etat au 1<sup>er</sup> décembre 2008, in Manuel Hachette terminale.

## 1/ Le taux de salaire est-il le même quel que soit les travailleurs ?

Le modèle de base considère le travail comme un facteur de production .....

MAIS il y a :

- hétérogénéité des niveaux de qualification,
- des spécificités des professions,
- des différences d'âge, de genre ...

→ On parle donc de **segmentation du marché du travail**. Le marché du travail est compartimenté en plusieurs marchés, aux contraintes différentes et dont les conditions de travail sont inégalitaires.

Les différents segments du marché du travail ne s'ajustent donc pas selon les mêmes modalités.

Les travailleurs peuvent tirer un pouvoir du fait de la .....

Ex : Les traders

Position d'intermédiaires entre la banque qui les emploie, ses clients, ses concurrents, les autres intervenants sur les marchés financiers

→ Peuvent tirer de cette position un pouvoir de négociation leur permettant d'extraire une rente de l'activité collective et d'obtenir une rémunération fixe et variable déconnectée de leur contribution à cette activité collective, qui est de toute façon difficile à estimer.

A l'inverse, des travailleurs à qui s'offrent peu de possibilités d'emploi ont un faible pouvoir de négociation.

Ex : Salariés peu qualifiés résidant dans un bassin d'emploi peu diversifié

Peuvent subir une situation de monopsonie (beaucoup d'offreurs mais peu de demandeurs)

→ Salaire faible en raison du manque d'opportunités d'emploi alternatives.

→ Salariés sont alors preneurs de prix.

Les modalités de recherche d'emploi connaissent également des variations sociales : la capacité à mobiliser un réseau peut être décisive.

→ Les écarts de salaire ne reflètent donc pas seulement des différentiels de productivité mais aussi les ressources exploitables dans la recherche d'emploi et la négociation salariale.

**Plus généralement, les caractéristiques sociales individuelles influencent fortement les carrières professionnelles.** On peut ainsi décomposer les inégalités de salaire liées au genre ou à l'origine étrangère, le parcours scolaire, les choix professionnels. Cette ségrégation s'accompagne d'une discrimination salariale : toutes choses égales par ailleurs, les femmes et les salariés d'origine étrangère subissent une décote salariale, c'est-à-dire qu'à niveau de diplôme, expérience, âge, métier identique, leur salaire est plus faible. Ces inégalités de salaire ne sont pas figées. Si les statistiques laissent apparaître un long mouvement d'atténuation des inégalités de genre qui cependant persistent, on manque encore aujourd'hui de recul statistique pour décrire l'évolution des parcours professionnels des minorités.

Ce constat d'hétérogénéité du facteur travail a donné lieu à une approche hétérodoxe du marché du travail par le Courant « néo-institutionnaliste » et en particulier par M. Piore et P. Doeringer (1970's)

Pour ces deux économistes, l'usage des concepts marginalistes ne s'applique qu'à une petite partie des travailleurs. Ils proposent des analyses dans lesquelles l'allocation du travail dans une économie est majoritairement la conséquence des décisions internes aux entreprises (pas d'allocation par le marché mais par la hiérarchie).

Ils distinguent le marché primaire (dominé par des firmes qui entretiennent des pratiques d'attachement durable de leurs salariés) du marché secondaire. Il y a donc une coupure entre ces 2 marchés : pas les mêmes emplois, pas les mêmes agents éco, pas les mêmes mécanismes de fonctionnement.

Emplois primaires :

- niveau de salaire plutôt élevé
- garanties de carrière et perspectives de promotion
- niveau élevé de qualification moyenne
- bonne qualité de conditions de travail

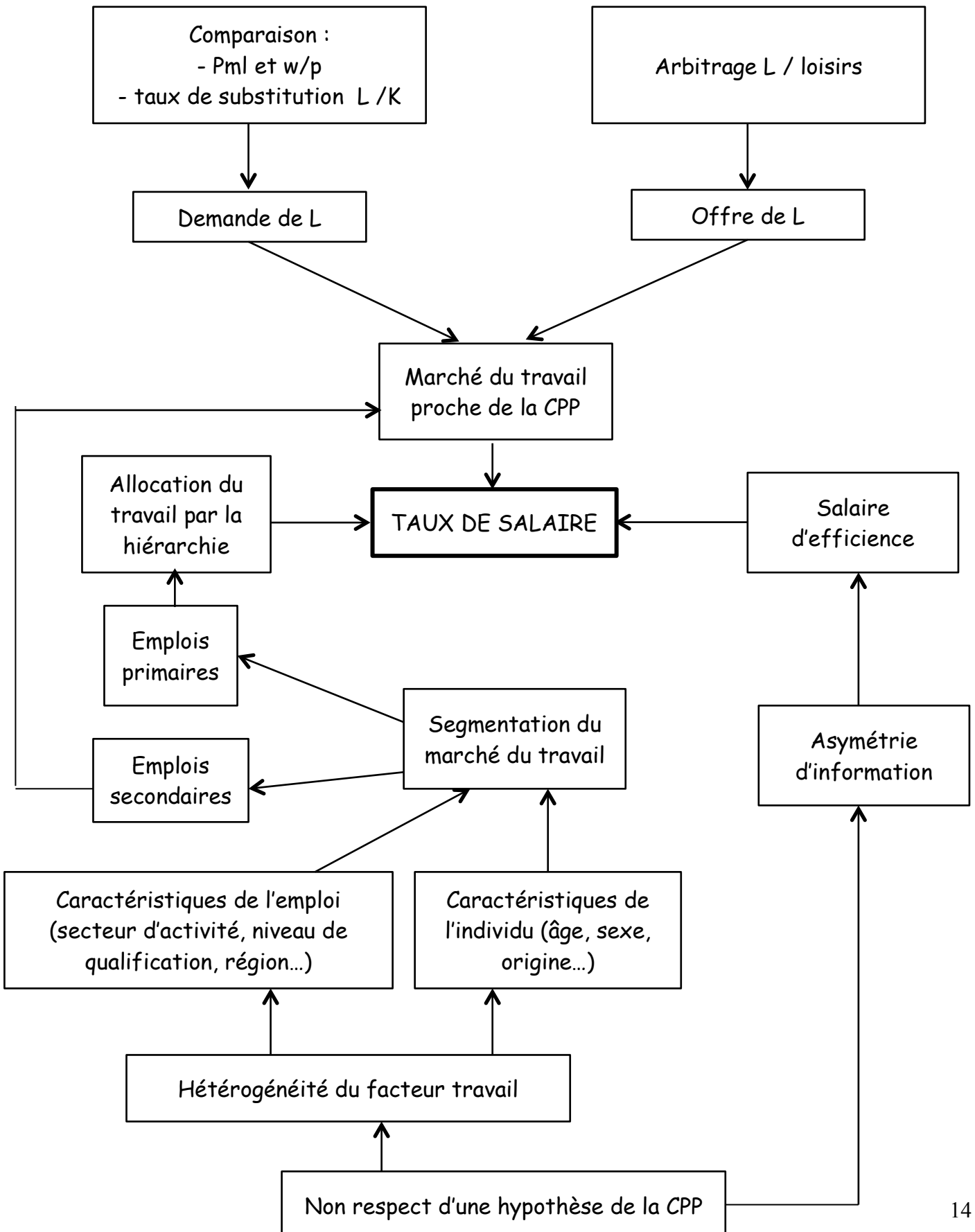
Caractéristiques des travailleurs pouvant prétendre à ces emplois :

- certaine ancienneté de leur présence sur le marché du travail
- niveau moyen de formation élevé
- taux de syndicalisation élevé
- assez grande stabilité de leurs comportements et de leurs aspirations.

A l'inverse, le marché secondaire est un marché sur lequel les confrontations entre offre et demande sont permanentes, généralisées et concurrentielles. Sur ce marché, les emplois ont des caractéristiques opposées à celle proposées sur le marché primaire (précarité, faibles salaires, mauvaises conditions de travail...).

Le marché secondaire est donc régulé par le marché et le marché primaire par la hiérarchie.

### Schéma de synthèse du 1 et 2 : La détermination du taux de salaire sur le marché du travail



### 3. L'institutionnalisation de la relation salariale

**Institutions** (au sens sociologique) : ensemble des normes, des valeurs et des pratiques sociales partagées par un grand nombre d'individus et correspondant à ce qui est légitime pour la société.

Donc **Institutionnalisation** de la relation salariale = mise en place de règles, de valeurs et de pratiques sociales pour réguler (encadrer) la relation salariale dans la société.

#### 3.1. L'Etat encadre la relation salariale

##### **Activité 4 : Le développement du droit du travail**

###### **Document 1 : Chronologie du droit du travail**

**1791** : Les décrets d'Allarde des 2 et 17 mars posent le principe de la liberté du travail selon lequel "chaque homme est libre de travailler là où il le désire, et chaque employeur libre d'embaucher qui lui plaît grâce à la conclusion d'un contrat dont le contenu est librement déterminé par les intéressés." Ils suppriment les corporations.

Les lois Le Chapelier des 22 mai et 14 juin interdisent les coalitions de métiers et les grèves.

**18 mars 1806** : Création des conseils de prud'hommes pour régler les différends du travail.

**7 décembre 1909** : Loi garantissant le versement du salaire à intervalles réguliers (tous les 15 jours pour les ouvriers, tous les mois pour les employés).

**28 décembre 1910** : Loi instituant le Code du travail.

**1936** : La victoire du Front Populaire (Léon Blum) aux élections législatives le 3 mai 1936, entraîne une énorme croissance des effectifs de la CGT, une vague de grèves sans précédent, et surtout la signature des "Accords de Matignon" (semaine de 40h sans perte de salaire, congés payés, assurances sociales, conventions collectives).

**1946** : Le droit de grève et le droit syndical sont inscrits dans le préambule de la Constitution.

**25-27 mai 1968** : Accords de Grenelle entre les représentants du gouvernement Pompidou, des syndicats et des organisations patronales (augmentation de 25 % du SMIG et de 10 % en moyenne des salaires réels, réduction du temps de travail).

**18 juillet 1973** : Loi sur la résiliation unilatérale du contrat de travail. La loi impose le respect de procédures de licenciement et notamment la notification, par lettre recommandée au salarié, des motifs de son licenciement

**13 juin 1998** : Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. La durée hebdomadaire légale du travail est ramenée à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour celles de moins de 20 salariés.

1/ Depuis 1791, quel est le document qui relie l'employeur et le salarié ?

2/ Quels sont les différents domaines qui sont régis par le droit du travail ?

3/ Donnez des exemples de contrats de travail qui ne répondent pas aux mêmes conditions.

Remarque : si la part des emplois dits « atypique » a augmenté ces dernières années, les CDI restent majoritaires.

4/ Reliez les événements historiques des mouvements ouvriers aux grandes évolutions du droit du travail français.

### **Activité 5 : Un exemple de réglementation, le SMIC**

Le salaire qui existe en France depuis 1950, a un caractère structurant pour le marché du travail et les relations sociales. En termes d'économie politique des réformes, toucher au smic



est très symbolique. Il faut donc de solides arguments économiques et sociaux pour suggérer à un gouvernement de refondre le dispositif existant.

1. Le Smic induirait du chômage. [...] Les travaux empiriques sur la question en France suggèrent que le Smic aurait un effet négatif sur l'emploi des moins de 30 ans. Il demeure que la France détient un des plus faible taux d'emploi des moins de 25 ans. Attribuer cette particularité uniquement au salaire minimum serait cependant un raccourci. En effet, la faiblesse du taux d'emploi des jeunes Français est essentiellement due à un très faible taux de cumul emploi-études ; environ 10 % des 15 - 24 ans cumulent études et travail, contre 55 % à 60 % aux Pays-Bas ou au Danemark, par exemple.

2. Le Smic coûterait très cher à l'État. Cet argument repose sur l'idée que les entreprises ne supporteraient un Smic élevé que parce qu'elles bénéficient d'importants allègements de cotisations sociales au niveau du salaire minimum [...]. Sans la prise en charge par l'État d'une partie des cotisations sociales des employeurs, le coût du travail du Smic serait effectivement plus important que dans les autres pays à salaire minimum « élevé ». Et il est exact que le poids budgétaire est lourd : autour de 20 milliards d'euros annuels. Les allègements de cotisations étant calculés en référence au Smic, si celui-ci décline en termes réels, la facture pour l'État pourrait diminuer rapidement. [Mais], outre des difficultés considérables pour les plus bas salaires, une consommation en berne, et donc des rentrées fiscales qui baissent pour les finances publiques.

Philippe Askenasy, « Est-il urgent de réformer le Smic ? », *Alternatives économiques*, n°269, mai 2008.

1/ Rappelez ce qu'est le Smic.

1950 : SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti). Ce salaire était indexé sur les prix. Donc pas de perte de pouvoir d'achat en cas d'inflation. Mais pas non plus de possibilités de hausse du pouvoir d'achat.

1970 : Passage au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Nouvelles règles de revalorisation :

- au 1er juillet de chaque année en fonction de l'IPC pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac (cette règle de revalorisation est fixée au 1er janvier depuis 2010);
- on ajoute la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire, salaire mesuré par le salaire horaire moyen de base ouvrier (Il s'agit du salaire horaire brut de base, avant déduction des cotisations sociales et avant versement de prestations sociales dont les salariés pourraient bénéficier, pour la seule population des ouvriers.

Il ne comprend donc ni les primes - sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail - ni les heures supplémentaires);

- le gouvernement peut à tout moment décider d'une augmentation du salaire minimum ("coup de pouce").

Décret du 8 février 2013 : modification des règles de revalorisation :

- l'inflation sera désormais mesurée parmi les 20% des ménages ayant les revenus les plus faibles afin de mieux prendre en compte les dépenses de consommation réelles des salariés à faible revenu, notamment les dépenses contraintes telles que le loyer;
- on ajoutera enfin la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (et non plus des seuls ouvriers) afin de tenir compte de la part que représente la catégorie professionnelle des employés.

**Salaire minimum** : Salaire légal en dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré. Il peut être défini sur une base horaire, hebdomadaire ou mensuelle. Tous les pays n'adoptent pas un tel minimum légal.

2/ A l'aide de l'analyse néo-classique et de la théorie de la segmentation du marché du travail expliquer le premier argument de remise en cause du Smic.

3/ Quel est le problème posé par le Smic ?

4/ A partir d'un schéma, montrez qu'une baisse du Smic, peut entraîner une dégradation de l'emploi et des finances publiques.

,

La façon dont la relation salariale s'institutionnalise dépend des conditions spécifiques à une société et une époque données. On dit qu'elle est socialement située.

Par exemple :

France : les relations salariales se caractérisent dans l'après-guerre par une forte intervention de l'Etat (importance du Code du travail, référence au salaire minimum dans les accords de branche, etc.). Les inégalités de salaire sont stables en France.

A l'inverse aux Etats-Unis ou en Allemagne les inégalités ont considérablement augmenté.

→ L'intervention de l'Etat par la fixation d'un salaire minimum légal et le degré de centralisation des négociations collectives sont ici décisifs.

### **3.2. Le taux de salaire dépend des négociations collectives**

#### **Activité 6 : De la grève à la négociation collective**

Les grévistes de l'usine Ferrero de Villiers-Ecalles (Seine-Maritime), qui fabrique du Nutella, ont approuvé ce vendredi soir [15 avril 2011] un protocole d'accord sur les salaires, négociés entre FO et la direction, qui met fin au conflit commencé mardi, a-t-on appris auprès de la direction. Selon le directeur des relations extérieures, Christophe Bordin, le protocole prévoit une augmentation de 90 euros et la direction se limitait initialement à 1,2 % pour les salaires supérieurs à 22 500 euros annuels et 50 euros pour les autres.

Lefigaro.fr, 15 avril 2011.

1/ Quels sont les acteurs de cette négociation ?

**Partenaires sociaux** : désigne lors de négociations les représentants des salariés et des employeurs

**Syndicats** = Association ayant pour but d'assurer la défense des intérêts matériels et moraux de ses membres. On peut distinguer deux types de syndicats dans le monde professionnel :

- de salariés;
- d'employeurs.

La loi Waldeck-Rousseau de 1884 a légalisé leur existence.

Remarques :

- Différence avec le parti politique : pas d'objectif de conquête du pouvoir politique.
- Les syndicats de salariés peuvent être considérés comme des groupes de pression : ils cherchent à influencer le pouvoir, et non à le conquérir.
- il existe aussi des syndicats d'employeurs : le Medef est un syndicat. Mais quand on ne précise pas, syndicat signifie syndicat de salariés.

Parfois l'Etat intervient dans la négociation, on parle alors de négociation tripartite.

#### **Activité 7 : La négociation avant le conflit**

Le salaire est payé sur 13 mois dont une prime annuelle égale à 100% du salaire de novembre.

**Grille de salaires de la grande distribution au 1er mai 2013**

**Barème des salaires minimum mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151h67 et un temps de pause de 7h58**

Niveaux	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Pause 5% de 161h67	SMMG <sup>1</sup>
1 A (6 premiers mois)	9,43 €	1 430,25 €	71,48 €	1 501,73 €
1 B (après les 6 premiers mois)	9,46 €	1 434,80 €	71,71 €	1 506,51 €
2 A (6 premiers mois)	9,44 €	1 431,76 €	71,56 €	1 503,32 €
2 B (après les 6 premiers mois)	9,52 €	1 443,90 €	72,16 €	1 516,06 €
3 A (12 premiers mois)	9,53 €	1 445,42 €	72,24 €	1 517,65 €
3 B (après les 12 premiers mois)	9,66 €	1 465,13 €	73,22 €	1 538,36 €
4 A (24 premiers mois)	9,68 €	1 468,17 €	73,37 €	1 541,54 €
4 B (après les 24 premiers mois)	10,24 €	1 553,10 €	77,62 €	1 630,72 €
5	10,87 €	1 648,65 €	82,39 €	1 731,05 €
6	11,49 €	1 742,69 €	87,09 €	1 829,78 €
7	14,98 €	2 272,02 €	113,55 €	2 385,57 €
8	20,14 €	3 054,63 €	152,66 €	3 207,30 €
9	Niveau réservé aux cadres dirigeants			

Source : CFDT

1. SMMG : salaire mensuel minimum garanti.

Les négociations collectives :

Au niveau des branches professionnelles, est fixée une obligation annuelle de négocier. Ces négociations ont trois fonctions : elles fixent l'ordre hiérarchique global (écart entre le salaire minimum du plus haut coefficient d'une catégorie et le salaire minimum du coefficient le plus bas) ; elles établissent une structure hiérarchique interne (écart de salaire entre les coefficients successifs) ; et enfin elles donnent la valeur du salaire minimum affecté à chaque coefficient.

1/ Cette grille de salaire est-elle le résultat d'un conflit ?

2/ Comparez les salaires horaires les plus bas au SMIC.

**Conventions collectives :** Accord écrit, signé entre les syndicats de salariés et les employeurs ou leurs syndicats régissant les relations de travail au sein d'une branche ou d'une partie d'une branche.

On recense quatre niveaux de conventions collectives :

- le niveau national interprofessionnel;
- le niveau de la branche d'activité;
- le niveau du groupe d'entreprises;
- le niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

A quelques très rares exceptions près (sur les horaires de travail par exemple), une convention collective ne peut pas prévoir des règles moins favorables pour les salariés que le droit commun (droit du travail); en revanche, elle expose les avantages ou règles propres à la branche: congés, grille salariale, classement des qualifications, règles d'ancienneté, etc.

La relation salariale est donc le résultat d'un processus socio-historique.

⇔ Les clauses du contrat de travail respectent le ..... ainsi que la définition des postes et de grilles salariales par les .....

Le 20ème siècle est marqué par .....des relations professionnelles, c'est-à-dire la reconnaissance légale des partenaires sociaux.

Ainsi, l'évolution des rapports de force entre les partenaires sociaux et l'essor et les transformations des syndicats affectent la relation salariale et le rythme de croissance des salaires.

L'Etat régule donc les salaires:

- en instaurant le cadre des .....,
- en fixant depuis 1958 en France .....

La façon dont la relation sociale s'institutionnalise dépend des conditions spécifiques à une société et une époque données.

Par exemple :

France : les relations salariales se caractérisent dans l'après-guerre par une forte intervention de l'Etat (importance du Code du travail, référence au salaire minimum dans les accords de branche, etc.). Les inégalités de salaire sont stables en France,

Etats-Unis ou Allemagne : inégalités ont considérablement augmenté

→ L'intervention de l'Etat par la fixation d'un salaire minimum légal et le degré de centralisation des négociations collectives sont ici décisifs.

**En étant le fruit de négociations entre les partenaires sociaux et de l'intervention de l'Etat, la relation salariale est donc socialement encadrée**

