



Les médias de masse, dans lesquels nous inclurons les réseaux sociaux, charrient des messages sur le coût du travail, dont les salaires seraient la composante essentielle, qui ne laissent pas sans inquiétude quant à l'état de conscience sociale et citoyenne de celles et ceux qui les colportent et celles et ceux qui les croient. Tentons modestement un candide contre-point à partir de choses vues et entendues ici et là.

Le travail est (surtout) un revenu pour l'entreprise

Il n'est pas rare d'entendre des employeurs, soutenus par des économistes, dénoncer le coût du travail comme principal responsable des difficultés économiques de leurs entreprises en particulier et de l'économie du pays en général. D'accord : le travail coûte. Mais il rapporte surtout ! Sans travail fourni comment produit-on les biens et services que l'on vend ? Raisonnablement, en gestionnaire ordinaire nous pouvons estimer le coût du travail de la façon suivante :

(Salaires bruts + cotisations sociales employeur + coûts liés à la production + coûts liés à l'administration + charges fiscales) – (Produits de la vente + aides et subventions diverses) = coût réel du travail.

Nous nous rendons alors compte que, sauf à ne pas ou plus trouver les revenus suffisants pour faire face à la production - ce qui est possible et regrettable, le travail rapporte souvent plus qu'il ne coûte. Quand on échange avec des employeurs de toutes catégories (TPE, PME, GE) nous nous rendons compte que le problème n'est pas tant le "coût effectif" du travail que leurs soucis de trésorerie. Mais reconnaissons aussi que le positionnement prix de leurs produits sur leurs marchés peut poser problème. Ces tenants d'un libéralisme allant du plus modéré au plus débridé se plaignent finalement d'être pris dans les filets du système financiarisé compétitif et concurrentiel qu'ils promeuvent !

Le salaire n'est pas (du tout) une récompense

"*Quand je donne 100 euros bruts à un de mes salariés...*" ainsi commence l'antienne plaintive de certains employeurs. Non, vous ne donnez pas, l'entreprise paie une personne qui par contrat effectue un travail sous votre autorité hiérarchique contre rétribution du temps et des compétences qu'elle met à la disposition de l'entreprise. La nuance est de taille et l'angle de vue diffère considérablement du discours paternaliste ambiant des politiques RH diverses selon lequel le salaire est l'élément de récompense principal du salarié même si ce n'est pas le seul. Le salaire et un dû et son versement est du domaine de l'ordre public. Le maintenir sur le terrain essentialiste de la récompense et chercher à l'entourer d'un cadre législatif et réglementaire de plus en plus flou, de plus en plus laxiste et de plus en plus déconcentré pourraient bien être une marque de régression sociale et économique parmi d'autres.

Les cotisations sociales de sécurité sociale ne sont pas (que) des charges et ne sont pas des impôts

"*Quand je paye 100 euros bruts un salarié ça me coûte 150 euros avec les charges patronales.*" La tournure de la phrase et le choix des mots, que l'on peut lire et entendre aisément dans les médias de masse où lors de réunions de travail, sont "intéressants". Passons sur l'appropriation bien humaine et naturelle qui laisse à penser que cet argent sort des poches personnelles de l'employeur, toujours ce fichu paternalisme directif bien français. Ce type de propos de table porte plus à conséquence quand il est repris tel quel dans des journaux ou des communications dans des

réseaux sociaux professionnels ou non. Là encore il serait nécessaire de redresser les perspectives. Les cotisations sociales ponctionnées sur la paie du salarié ne sont pas payées par le patron mais par l'employé ! Elles sont partie intégrante de son salaire. Et les "charges patronales" sont les cotisations sociales employeur. Notons, sans faire de mauvais esprit, que les "réductions de charges" se font souvent sur la participation des employeurs au fonctionnement de la sécurité sociale. Rappelons aussi que les cotisations sociales ne sont pas des impôts, qu'elles sont gérées par des organismes de sécurité sociale administrés paritairement par les salariés et les employeurs et que par conséquent ce n'est pas l'état qui procède à leur prélèvement. Rappelons enfin que les cotisations sociales sont du revenu différé afin de permettre à toute personne de vivre et de rester en mesure de faire société et d'être fondamentalement libre et absolument égale lorsqu'elle est privée du revenu de son travail.

Discours (très) simplistes, chiffrages (très) fantaisistes, démonstration (très) trompeuse

Ces discours qui visent à réduire le salarié dans la relation de subordination et à placer l'employeur dans une posture de victime qui voudrait bien améliorer les conditions de vie de ses employés, reposent sur des chiffrages faux, approximatifs et fantaisistes qui devraient les rendre inopérants. Malheureusement quand nous démontrons à un employeur de TPE-PME à quel point ce qu'il lit ou dit est faux, il vous rétorque : "*Mais vous savez bien qu'il y a une grande part de vérité.*"

Ainsi on affirmera sans tiquer que l'impôt sur le revenu pèse 30 % du salaire brut de l'employé ce qui est absurde puisque le taux d'imposition se détermine, entre autre, à partir de tranches de revenu, des situations familiales et des réductions et augmentations diverses et variées en fonction des particularités des foyers fiscaux. Signalons que l'I.R. n'est pas calculé sur le salaire brut mais sur le salaire net imposable. Dans la foulée on affirme que tout ce que va payer l'employé (avec le peu qui va lui rester) sera augmenté d'une TVA de 20%. Ce qui est faux puisque nombre de produits sont taxés aux taux intermédiaires ou réduits : les boissons sans alcool ou les produits alimentaires par exemple. Il n'en reste pas moins que la TVA reste un impôt injuste. Et, avant le bouquet final, citons encore : "*Sur les 150 euros que je vais déboursier pour lui (sic), mon salarié (re-sic) ne va effectivement disposer que de 39 euros, l'état prélevant 110 euros au passage.*" Bon, il manque 1 euro... Laissons. Mais répétons fortement que l'employeur ne débourse rien pour l'employé : il paye en contrepartie et dans des conditions contractuelles et conventionnelles le travail et les compétences qui lui sont fournies. L'état ne prélève pas les cotisations sociales puisque le système de sécurité sociale n'est pas géré par l'administration.

Le bouquet final

Généralement le discours se termine dans une harangue confuse sur la mort de l'industrie française, la perte des emplois qui allaient avec et le chômage qui s'ensuit. Tout ça à cause du coût du travail dont on veut avoir démontré la responsabilité par l'erreur et le mensonge.

Cet endroit n'est pas le bon pour montrer les intentions sociales et politiques qui motivent un tel discours, ni les idéologies qui le poussent. Nous pourrions quand même regretter qu'il fasse florès malgré toute la démagogie qu'il porte.

Car en réalité si au cœur des dialogues sociaux existants et à inventer quelques comportements citoyens demeuraient ces discours destructeurs de liens et de qualité de vie au travail seraient efficacement combattus, ne laissant que peu de prise aux populistes prêts à surfer sur les souffrances des uns et des autres pour arriver à leurs fins.

Peut-être la finalité d'un tel discours sur le coût du travail est-elle de trouver des voix pour prendre le pouvoir et supprimer le régime général de sécurité sociale par répartition pour aller vers des régimes par capitalisation. Il s'agit alors de se poser la question de savoir si l'on veut revenir à l'époque où l'employeur fournissait jusqu'à l'habillement des enfants de ses employés ou si nous voulons aller plus loin dans des relations de travail humaines, égalitaires et justes.