

ANNA MUSIAŁA Université de Poznan

¹ *Littéralement* « sur la rémunération minimale pour le travail », Journal des Lois N° 200, titre 1679, modifié.

² Le zloty, unité monétaire principale de la Pologne est ici désigné par le sigle PLN.

³ <http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/37D7CDEDBC4C9431C1257982004E565E/%24File/119.pdf>.

⁴ En effet, le salaire minimum prévu pour 2012 est donc de 1 111 PLN net par mois.

Dans la législation polonaise, l'obligation de fixer le salaire minimum résulte de la disposition de l'article 65, alinéa 4 de la Constitution de la République de Pologne stipulant que le montant minimum de la rémunération du travail ou le mode de fixation de ce montant sont prévus par la loi. L'acte exécutoire de cette disposition est la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum interprofessionnel garanti¹, en application de laquelle le montant minimum de la rémunération dans l'année respective est défini chaque année par voie de négociation, au sein de la Commission Tripartite des Affaires Sociales et Économiques.

En 2011, selon les données recueillies pour le deuxième trimestre, le salaire minimum en Pologne s'élevait à un montant brut de 1 386 PLN et correspondait à 41% du salaire moyen. Le Conseil des Ministres a défini le salaire minimum interprofessionnel garanti pour 2012 à 1 500 PLN² brut – ce qui représente environ 41% du salaire moyen prévu. C'est dans ce contexte que le 25 novembre 2011 le Maréchal de la Diète [Président de la Chambre basse du Parlement Polonais] a reçu un projet parlementaire de loi concernant la modification de la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum interprofessionnel garanti³. Le projet prévoit la modification de l'article 5 de cette loi. Cette modification concerne le mode d'établissement annuel du montant minimum de la rémunération du travail. Conformément à ce projet, les modalités de calcul sont définies de telle sorte que le montant fixé au 1er janvier de l'année suivante ne peut être inférieur à la moitié du salaire moyen applicable au cours du premier trimestre de l'année des négociations. Néanmoins, et de façon exceptionnelle pour l'année 2012, le montant du salaire minimum est défini de telle sorte qu'au 1er janvier 2012 il ne puisse être inférieur à 45% du salaire moyen.

L'objectif des solutions proposées est de protéger la fonction sociale du salaire minimum en garantissant légalement que son montant ne puisse être inférieur à la moitié du salaire brut moyen de l'économie nationale. Afin d'en limiter les inconvénients pour les salariés et les employeurs, ce niveau doit être atteint progressivement, en respectant le mécanisme obligatoire de la définition du salaire minimum au sein de la Commission Tripartite des Affaires Sociales et Économiques. Il est donc par conséquent proposé que le montant du salaire minimum en 2012 ne soit pas inférieur à 45% du salaire moyen brut interprofessionnel ; et qu'à partir du 1er janvier 2013, celui-ci corresponde au minimum à 50% du salaire moyen.

Les auteurs du projet prétendent qu'à l'heure actuelle aucune augmentation notable de la proportion de travailleurs aux revenus les plus bas n'ait pu être constatée ; de même qu'une réduction de l'importante disproportion des revenus individuels existant en Pologne. Il en découle, selon ces derniers, la nécessaire et urgente réforme de la loi sur le salaire minimum interprofessionnel garanti afin d'augmenter le montant du salaire minimum et d'améliorer sensiblement son niveau par rapport au salaire moyen. Le salaire minimum actuellement en vigueur est en effet très bas, tant comparativement au salaire moyen que du point de vue de son montant ; de ce fait, il ne garantit pas aux salariés un niveau de vie décent⁴. Son augmentation est d'une impérieuse nécessité étant donnée la situation financière difficile des personnes touchant les revenus les plus bas. Bien que leur revenu

provienne du fruit de leur travail – lequel devrait être rémunéré d'une façon décente et répondre au critère d'un salaire digne – la rémunération touchée ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins fondamentaux ; induisant ainsi un niveau élevé de pauvreté et d'exclusion sociale. Pour illustration, le pourcentage des salariés dont les familles ont un niveau de dépenses inférieur au niveau du seuil d'existence minimale était de 12% en 2010.

Il conviendrait, par ailleurs, selon les initiateurs du projet, de tenir compte du besoin de création d'un modèle correct de relations au travail. Une telle mise en œuvre s'avère actuellement difficile dans la mesure où la rémunération minimale nette ne diffère qu'insensiblement du minimum social⁵. Cette situation est non seulement décourageante pour la recherche d'un emploi et, en outre, elle favorise le développement du secteur informel (également dénommé « travail au noir » ou « économie souterraine »). En outre, il semblerait que l'augmentation du salaire minimum serait susceptible d'entraîner une croissance de la demande intérieure, d'une part, en faisant croître la consommation et l'emploi et, d'autre part, en freinant la croissance de l'émigration (essentiellement des jeunes) pour raisons économiques.

Cette proposition de projet a été très mal reçue par les employeurs polonais. Ces derniers estiment qu'une importante augmentation du salaire minimum entraînera une pression générale sur l'ensemble des salaires ; du fait notamment de répercussions indirectes sur la rémunération des salariés les mieux lotis, favorisant ainsi l'inflation. L'augmentation du coût du travail induit par la réévaluation du salaire minimum, risquerait alors d'avoir pour conséquence une réduction du nombre d'emplois déclarés ou une augmentation du prix de leurs produits et services. Par conséquent, une telle inflation aurait pour effet la baisse du pouvoir d'achat touchant tous les ménages.

En outre, les employeurs soulignent également que l'augmentation du salaire minimum limiterait l'emploi officiel⁶, et fait par conséquent augmenter le nombre de chômeurs officiels, parallèlement au développement du secteur informel. Cet état de fait entraîne, selon ces derniers, une baisse des recettes fiscales et l'augmentation des dépenses sociales, en faisant augmenter par conséquent le déficit des finances publiques. La baisse du revenu de l'État liée à la croissance du chômage et le transfert d'une partie des salariés vers « l'économie souterraine » pourrait s'avérer supérieure à l'éventuelle croissance des recettes fiscales et charges obligatoires liées à l'emploi des salariés qui ne perdront pas leur travail suite à l'augmentation de leur salaire minimum.

Enfin, les employeurs font référence à la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 131 sur la fixation de salaires minima, adoptée en 1970 – bien que la Pologne ne l'ait, à ce jour, pas ratifiée – postulant que la relation entre le salaire minimum et le salaire moyen doit être d'un niveau de 50%. En même temps, les employeurs indiquent que d'après les statistiques relevées dans plus de 100 pays appliquant l'obligation du salaire minimum, celui-ci ne représenterait en moyenne que 39% du salaire moyen⁷. En Pologne, cet indice s'élèverait très probablement à 41% en 2012.

⁵Selon l'indice calculé par l'Institut du Travail et des Affaires Sociales, en 2010 pour un actif vivant en ménage unipersonnel, le minimum correspondait à un montant de 929,76 PLN, et il n'était que légèrement supérieur à une allocation chômage (761,40 PLN à compter du 1^{er} juin 2011).

⁶À savoir, le taux déclaré par le Gouvernement, sur la base des données émises par les institutions nationales.

⁷En Espagne et en Grande Bretagne, il n'atteindrait que 35%.

