

¹ Bangkok (capitale), Nonthaburi, Phatumtanee, Samutsakorn, Samutprakarn, Nakornpratom et Phuket.

² Pour une introduction sur la rémunération en droit du travail thaïlandais, Cf. Suphasit (Somphop) TAWEEJAMSUP, *La construction du droit du travail Thaïlandais : Entre attraction de modèles socio-économiques et quête d'identité*, Thèse, préf. Roy-Loustaunau, coll. du Centre de Droit Social, Université Paul Cézanne-Aix-Marseille III, 2011, pp. 237 et s.

³ Le travailleur de la province de Phrayao jouissait d'une rémunération journalière minimum de 159 Bahts en 2011 ; celle s'élève à 222 Bahts en 2012 et sera de 300 Bahts en 2013.

⁴ Le parti Thai-Rak-Thai fut dissout par décision de la Cour Constitutionnelle le 30 mai 2007 pour fraudes électorales.

⁵ *Buddhic Era* est en avance de 543 années sur le calendrier chrétien.

Depuis le 1^{er} avril 2012, les travailleurs de 7 provinces¹ thaïlandaises profitent du nouveau taux de salaire minimum² journalier fixé à 300 Bahts (environ 7,50€). Les travailleurs des 70 autres provinces devront attendre 2013 pour profiter du même taux. Cette augmentation est critiquée par les marchés. Elle correspond à une hausse de 40% dans la plupart des cas et de presque 100% dans certaines provinces du nord³. Habituellement, l'augmentation du salaire minimum thaïlandais s'établissait entre 5 et 6%. La hausse actuelle est le fruit de la politique populaire du parti au pouvoir Peu-Thai, héritier du Thai-Rak-Thai dissout en 2007⁴. Après avoir fixé le montant des traitements médicaux à 30 Bahts pour tous, le parti montre sa volonté de réduire les inégalités sociales ; notamment, en utilisant le salaire minimum à 300 Bahts comme moyen d'améliorer la vie des travailleurs non-qualifiés et ainsi de croître leur pouvoir d'achat. Néanmoins, les prix des biens et services ont connu une récente hausse. Quel est donc l'avantage des travailleurs à gagner plus s'ils doivent dépenser plus ?

Du côté patronal, cette augmentation n'est pas la bienvenue. Au niveau international, la Thaïlande est connue pour sa main-d'œuvre bon marché. À la suite de l'augmentation du salaire minimum, un certain nombre d'investisseurs étrangers vont préférer investir dans les pays voisins plus attractifs en termes de coût de main-d'œuvre. Au niveau national, peu d'entrepreneurs thaïlandais souhaitent ou peuvent relocaliser leur entreprise à l'étranger. Les chefs d'entreprises cherchent alors à transférer l'augmentation de salaire sur d'autres parties non-pécuniaires de la rémunération. Certains employeurs souhaiteraient déduire certaines sommes sur le salaire payé aux travailleurs en arguant que les sommes prélevées ont pour but l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et sont utilisées pour financer le logement, la cantine, l'aide au transport, etc. Ceci est impossible ; d'une part, les articles 5 et articles 90 de la loi relative à la protection du travail de 2541 *Buddhic Era* (BE)⁵ interdisent un salaire inférieur au taux annoncé par la commission sur le salaire minimum, et, d'autre part, l'article 76 de la même loi interdit à l'employeur les prélèvements sur salaire, sauf les taxes, les charges incombant au travailleur en vertu de la loi (par ex. les cotisations pour la sécurité sociale), et les charges volontaires (par ex. les cotisations syndicales, le remboursement de prêts d'argent sans intérêt, etc.). Certains employeurs demandent alors de pouvoir réduire les avantages non-salariaux attribués aux travailleurs avant l'application du nouveau salaire minimum. Ce qui est là encore impossible puisque selon l'article 13 de la loi relative à la relation collective du travail de 2518 BE, le changement des avantages donnés aux travailleurs est une modification des conditions de travail et ne peut se faire qu'après accord de la majorité des travailleurs de l'entreprise. Afin de ne pas augmenter la masse salariale, certains entrepreneurs réfléchissent alors à un remplacement technologique de la main-d'œuvre ; machines, ordinateurs, etc. Cependant, cette alternative ne peut pas s'appliquer dans le domaine des services.

Certains experts estiment que pour conserver une attractivité économique sans enfreindre la loi sur le salaire minimum, des employeurs vont se tourner vers la sous-traitance. En effet, dans un contrat de sous-traitance, l'employeur et le sous-traitant n'ont pas une relation contractuelle de travail, ce qui affranchirait l'employeur du salaire minimum. Toutefois, cette solution semble vouée à l'échec ; si le salaire minimum augmente, il est probable que le tarif d'embauche en sous-traitance se conforme à l'augmentation.

La seule alternative pour ne pas augmenter la masse salariale serait pour les employeurs le recrutement de stagiaires. Le droit du travail thaïlandais connaît deux contrats de travail : le contrat illimité dans le temps et le contrat limité dans le temps. Le contrat d'apprentissage, bien qu'il s'intéresse à une relation de travail, n'est pas *stricto sensu* un contrat de travail. Un apprenti travaille pour un employeur mais à la différence du contrat de travail, la finalité est la formation du stagiaire. Selon l'article 18 de la loi relative à la promotion du développement de la qualification de la main d'œuvre de 2545 BE, le contrat d'apprentissage ne peut se conclure que si le programme d'apprentissage est validé par le chef du bureau de promotion et de développement de la qualification de la main-d'œuvre. Toutefois, cette loi de 2545 BE reste muette quant à la rémunération de l'apprenti pendant la période de formation, elle interdit juste à l'employeur de demander de l'argent pour frais de participation. L'apprentissage pourra donc permettre à certains employeurs de diminuer leur masse salariale, surtout dans les secteurs des services et de l'hôtellerie. Toutefois, les employeurs utilisant ce stratagème doivent mettre en place un réel programme d'apprentissage en respectant les détails et la procédure précisés dans la loi de 2545 BE. Dès lors, si l'entrepreneur souhaite échapper à l'augmentation du salaire minimum il devra participer à la formation des salariés. Au final, cela concorde avec le souhait du gouvernement ; tenter de réduire les inégalités sociales en suivant pour cela deux directions : l'augmentation du salaire minimum, et l'augmentation de la qualification de la main-d'œuvre.

Le contrat d'apprentissage permettrait donc de contourner l'augmentation du salaire minimum. Ce qui nous amène à réfléchir sur la législation actuelle du travail et sur les règles encadrant l'apprentissage. À l'heure actuelle, la conclusion de ce type de contrat est soumise à la validation d'un programme de formation ; la législation ne garantit aucun salaire minimum pour l'apprenti. Les mois à venir nous diront comment les employeurs réagissent à la hausse du salaire minimum ; tous ne pourront pas recruter des apprentis à la place de salariés. Si certains sont tentés par cette alternative, le législateur modifiera-t-il la loi sur l'apprentissage ? L'augmentation du salaire minimum voulue par le gouvernement aura-t-elle pour conséquence sur le long terme une augmentation des qualifications de la main-d'œuvre ? Assistera-t-on à une mutation de l'économie thaïlandaise de la production de biens et services à bas coûts vers une production à plus haute valeur ajoutée ?