

Document

Les baisses de salaires se multiplient aux Etats-Unis (02.07)

Le Monde – 02.07

Pour tenter de préserver leurs marges, les employeurs américains testent un nouvel outil : réduire la rémunération des salariés. Ce n'est pas une déferlante, mais cela commence à ressembler à une constante, observent les cabinets spécialisés outre-Atlantique. Entre directeurs des ressources humaines, un nom de code s'est imposé : la "solution 10 %". Entendez : comment rogner peu ou prou un dixième de la masse salariale.

D'ailleurs, un fait ne trompe pas : les sites spécialisés font florès. Certains proposent d'aider les entrepreneurs à réduire les salaires sans licencier. D'autres offrent leurs conseils aux salariés confrontés à cette exigence patronale et proposent leur aide pour y faire face.

Sur Moneywatch.com, un site de la chaîne de télévision CBS, le spécialiste Richard Sine s'adresse ainsi aux salariés : *"Vous affrontez une diminution de salaire ? Voilà ce que vous devez savoir pour agir !"* A l'inverse, le site Personneltoday.com - "Ressources humaines, stratégie et communautés" - propose aux entreprises tous les trucs à connaître pour surmonter les obstacles légaux. Que faire si certains salariés acceptent et que d'autres refusent la baisse de salaire ? S'il fallait malgré tout licencier ensuite, le calcul des indemnités se ferait-il sur la base du salaire réduit ou sur le salaire d'avant réduction ? Ou encore : quelles mesures un employeur doit-il prendre pour imposer des baisses de salaire ? Réponse : *"En principe, il ne peut pas l'imposer. Mais..."*

La Société pour la gestion des ressources humaines (SHRM), un organisme d'études privé, estimait en mai qu'en un an et demi 8 % des entreprises américaines ont pris des mesures de réduction salariale. Selon l'enquête réalisée par le cabinet YouGov pour le magazine *The Economist*, 13 % des salariés interrogés avaient dû accepter une baisse de salaire.

Après les licenciements massifs - le chômage a augmenté de 92 % en 18 mois aux Etats-Unis -, après l'utilisation régulière du chômage technique - la proportion de ceux qui travaillent contre leur gré à temps partiel a ainsi plus que doublé dans le pays -, le phénomène de réduction des salaires "prend" dans tous les secteurs.

Port of Portland, la société qui gère l'aéroport local et le port maritime de la grande ville de l'Oregon, a baissé les rémunérations de 500 de ses salariés non affiliés à un syndicat. Dans le secteur des médias, le groupe New York Times a négocié - avec les syndicats cette fois - une baisse de 6 % des salaires dans son journal phare et une plus forte encore au *Boston Globe*.

Honda et Chrysler (automobile), Best Buy (vente d'électroménager), FedEx (distribution du courrier)... Tous se sont engagés sur cette voie. Le fabricant informatique Hewlett Packard (HP) a instauré de son côté une baisse dégressive, au prorata du salaire de base : 20 % pour le PDG, 15 % pour les cadres de direction, de 10 % à 12 % pour les autres cadres, 2,5 % à 5 % pour les ouvriers et les employés. Il s'agit de rogner 13,5 % sur la masse salariale.

Motif invoqué : un bénéfice en recul de 13 % au premier trimestre de l'année, malgré une vague préalable de licenciements. Peu importe que le salaire nominal du PDG, Mark Hurd, constitue une fraction infime des 42,5 millions de dollars (30 millions d'euros) qu'il a par ailleurs gagnés en 2008. Damian Saunders, un ancien cadre de HP, a calculé que les 20 % de son salaire de base qu'abandonne M. Hurd ne constituent en réalité que 0,68 % de ses émoluments réels, bien moins par conséquent que ce qu'il demande aux salariés.

Mais c'est l'intention qui compte, et surtout le symbole. Car l'avantage de la réduction collective des salaires, note Watson Wyatt, une des grandes sociétés de conseil en ressources humaines, c'est qu'elle peut, dans certains cas, passer pour un sacrifice demandé à tous, donc moins injuste, a priori, que des licenciements.

Depuis le début de la récession aux Etats-Unis, le quart environ de la population travailleuse serait ainsi touché par une baisse de rémunération. Dans la plupart des cas, il s'agit de personnes dont une partie plus ou moins importante du revenu du travail était déjà aléatoire. On pense d'abord au secteur financier. Mais selon une étude de Watson Wyatt, 95 % des 1 500 premières entreprises privées américaines proposent à une fraction de leurs salariés une rémunération "variable".

De même, certains secteurs (commerce de détail, restauration...) payent partiellement ou en totalité leurs salariés au pourboire ou en fonction de leur contribution au chiffre d'affaires. Ceux-là voient leurs revenus directement affectés par la chute de la consommation.

Mais les travailleurs des secteurs moins aléatoires sont plus susceptibles de se voir proposer une "coupe salariale" (*pay cut*). Une autre étude récente de Watson Wyatt sur 141 entreprises indique notamment que, depuis octobre 2008, le nombre de celles qui avaient opté pour une réduction des salaires était passé de 3 % à 21 %. Souvent, "*c'est ça ou des licenciements*", précise l'enquête.

Mais la proposition survient fréquemment après une ou plusieurs vagues de licenciements, quand procéder à de nouvelles coupes claires dans le personnel mettrait en danger la capacité de l'entreprise à fonctionner. D'où des réactions négatives des salariés. Ces derniers craignent en effet qu'une réduction de paye ne soit que le prélude à un sort plus funeste encore. Une récente étude d'Adecco USA indiquait que seuls 17 % des salariés américains sont disposés à réduire leur salaire en cas de chute de la rentabilité de leur entreprise.

Dans une Californie en quasi-faillite, le gouverneur (républicain) Arnold Schwarzenegger était parvenu à réduire le salaire horaire des travailleurs sociaux de 11 dollars à 9,50 dollars. Quand il est revenu pour leur demander de le baisser à 8 dollars - soit au niveau du smic dans cet Etat - ceux-ci ont refusé.