

« Inégalités salariales au sein des entreprises » : que le flou demeure...

Les salariés ont intérêt à connaître la distribution des revenus au sein de leur entreprise, plaide le chercheur Thibault Gajdos dans sa chronique au « Monde ».

LE MONDE | 11.10.2018 à 06h30 • Mis à jour le 11.10.2018 à 09h08 | Par Thibault Gajdos (chercheur au CNRS)

Tendances France. Lors de l'examen en commission du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), des députés de la majorité ont proposé d'obliger les entreprises de plus de 1 000 salariés à publier chaque année la moyenne et les quartiles des rémunérations de leurs salariés, ainsi que les rémunérations les plus élevées et les plus basses.

Le gouvernement a remplacé cet amendement par l'obligation, pour les seules entreprises cotées en Bourse, de publier le montant de la rémunération de chaque dirigeant, ainsi que les salaires médians et moyens de l'ensemble des salariés (toutes filiales et pays confondus) hors dirigeants. L'exécutif vide ainsi de son sens la mesure proposée par les députés.

Premièrement, parce que comparer des salaires versés en France et, par exemple, en Inde, n'a aucun sens.

Lire aussi : Politiques publiques : « Peut-on faire confiance aux riches ? »

([idees/article/2017/11/16/peut-on-faire-confiance-aux-riches_5215769_3232.html](https://www.lesidees.fr/idees/article/2017/11/16/peut-on-faire-confiance-aux-riches_5215769_3232.html))

Deuxièmement, parce que les données publiées seront bien trop sommaires pour pouvoir apprécier la dispersion des rémunérations au sein des entreprises.

Bien sûr, la distribution des revenus au sein de la population est connue, et il n'est donc pas nécessaire de disposer de ces informations pour prendre la mesure des inégalités de revenus. On pourrait donc estimer que ces données sont inutiles. Mais une étude récente d'Arianna Benedetti et Serena Chen a montré que les citoyens étaient sensibles, en tant que consommateurs ou comme salariés, à l'ampleur des inégalités salariales au sein des entreprises (« High CEO-to-worker pay ratios negatively impact consumer and employee perceptions of companies », *Journal of Experimental Social Psychology*, n° 79, 2018).

« LES PARTICIPANTS D'UNE ÉTUDE SE SONT DÉCLARÉS PLUS VOLONTIERS PRÊTS À POSTULER POUR UN EMPLOI DANS L'ENTREPRISE LA PLUS ÉGALITAIRE »

Les chercheuses ont décrit à des participants une entreprise fictive. Elles ont expliqué à la moitié des participants que le PDG de l'entreprise était payé 350 fois plus qu'un travailleur (ce qui correspond au ratio moyen aux États-Unis), et à l'autre moitié qu'il était payé 25 fois plus. Cela mis à part, la description de l'entreprise était exactement la même pour les deux groupes. Sans surprise, l'entreprise la plus égalitaire a été jugée plus attentive à l'égard de ses salariés. Les participants se sont également déclarés plus volontiers prêts à y postuler pour un emploi. Enfin, et cela est plus surprenant, ils se sont montrés davantage prêts à en acheter les produits.

Des écarts sous-estimés

Ces résultats suggèrent que les informations sur les écarts de rémunérations au sein des entreprises seraient utiles aux citoyens. Or, une étude de Sorapop Kiatpongsan et Michael Norton laisse supposer qu'ils n'en ont pas la moindre idée (« How much (more) should CEOs make ? », *Perspectives on Psychological Science*, n° 9/6, 2014).

Ces chercheurs ont analysé les données d'une enquête réalisée en 2009 dans 40 pays et montré

qu'il existait un large consensus, remarquablement indépendant du pays, des opinions politiques, et du niveau socio-économique des personnes interrogées, pour estimer que les dirigeants des grandes entreprises devraient être payés environ sept fois plus que les travailleurs non qualifiés.

Par ailleurs, les personnes interrogées sous-estimaient considérablement l'ampleur réelle des écarts de rémunérations. Ainsi, dans le cas de la France, les personnes interrogées estimaient qu'en moyenne les PDG des grandes entreprises étaient payés 24 fois plus que les travailleurs non qualifiés, alors qu'ils étaient en réalité payés 110 fois plus.

Lire aussi : Inégalités, fiscalité : « Prenons les chiffres tels qu'ils sont », disait Bruno Lemaire... ([/economie/article/2017/10/19/inegalites-fiscalite-prenons-les-chiffres-tels-qu-ils-sont-disait-bruno-lemaire_5203364_3234.html](#))

Pourquoi le gouvernement a-t-il jugé bon de rejeter une proposition qui pouvait être utile pour les citoyens ? L'explication se trouve peut-être dans une étude d'Alexandre Mas (« Does transparency lead to pay compression ? », *Journal of Political Economy*, n° 125/5, 2017), qui a analysé l'impact d'une loi californienne de 2010 obligeant les villes à publier les salaires de leurs directeurs généraux, qui sont les salariés les mieux payés des municipalités.

Résultat : ces salaires ont baissé en moyenne de 7 %. En d'autres termes, non seulement les citoyens sont sensibles aux écarts de revenus au sein des organisations privées et publiques, mais ils sont susceptibles de faire pression pour les réduire...