

NOUVEAU DÉFI ÉCONOMIQUE

Pensions et salaires : la course à l'équilibre

La récente augmentation des pensions suscite des interrogations quant à son impact sur les salaires. Ceux-ci surviendront-ils cette tendance à la hausse ? Les employeurs seront-ils en mesure de répondre à cette pression, d'autant qu'ils les ont déjà revus à la hausse, avec la compensation salariale et le salaire minimum en début d'année ?

LEENA GOORAYA-POLIGADOO / FABRICE LARÉTIF

À partir d'avril prochain, 20 % de la population, c'est-à-dire 265 246 personnes, bénéficieront d'une augmentation de leur pension. Les retraités ne sont pas les seuls concernés. Les pensions des veuves, des personnes en situation de handicap et des orphelins, qui sont d'autres bénéficiaires, seront également revues à la hausse. Ils sont au total 45 498 à faire partie de cette catégorie.

Le pouvoir d'achat de plusieurs membres de la population sera ainsi amélioré. Qu'en est-il des salariés ? Peuvent-ils espérer le même traitement ? Ajay Beedase, président de SME Chambers, est catégorique : « Les employés ont déjà reçu, depuis le début de l'année, une augmentation avec la compensation salariale variant entre Rs 1 500 et Rs 2 000. C'est déjà conséquent. De plus, le salaire minimum a été revu à la hausse. »

La question d'une révision salariale ne se pose donc pas, selon lui. Il fait ressortir que la pension de vieillesse de la plupart des personnes âgées reste toujours inférieure au salaire minimum de Rs 16 500. « Il n'y a pas de sentiment de frustration parmi les travailleurs. Au contraire, beaucoup d'entre eux perçoivent également l'allocation de la Mauritius Revenue Authority, qui varie entre Rs 1 000 et Rs 2 000. Par conséquent, j'ai l'impression qu'ils sont satisfaits de leurs revenus mensuels », affirme Ajay Beedase.

Dans le secteur du commerce, aucune demande de révision des



À Rs 13 500, la pension représente environ 70 % du revenu minimum garanti par l'État.

« Offrir une nouvelle hausse des salaires risquerait d'être compliqué pour les entreprises. En fin de compte, ce seraient les consommateurs qui auraient à payer la facture finale de toute augmentation. »

salaires n'a été enregistrée pour l'instant, selon Dominique Filleul, président de la General Retailers' Association. « Les salariés ont déjà été bien servis en ce début de janvier avec la compensation salariale et le nouveau barème du salaire minimum. Le besoin de revoir les salaires ne se fait donc pas sentir », explique-t-il, précisant qu'en dépit des difficultés rencontrées, les

entreprises ont fait des efforts pour revoir les salaires.

De son côté, Amit Bakshita, Chief Executive Officer (CEO) d'Anneau, souligne que de nombreuses adaptations salariales ont déjà été réalisées récemment et que cette augmentation pour les pensionnés était également attendue depuis longtemps. « Offrir une nouvelle hausse des salaires risquerait d'être

compliqué pour les entreprises. En fin de compte, ce seraient les consommateurs qui risqueraient de payer la facture finale de toute augmentation », prévient-il.

Kevin Ramkaloan, CEO de Business Mauritius, souligne que la pension de Rs 13 500 représente environ 70 % du revenu minimum garanti par l'État. « Un taux qui, comparé aux économies similaires à Maurice, reste raisonnable et qui ne devrait pas entraîner de demandes d'augmentation salariales », affirme-t-il.

En revanche, il estime qu'une réflexion doit être menée sur le financement de cette pension. « Cela ne devrait pas compromettre notre compétitivité régionale, surtout dans un contexte de vieillissement de la population », insiste-t-il.

RÉPERCUSSIONS D'UNE HYPOTHÉTIQUE HAUSSE SALARIALE

D'après les opérateurs économiques, la révision du salaire minimum ainsi que la compensation salariale représenteraient déjà une charge difficile à supporter pour les entreprises en début d'année. Ils précisent qu'elles ont été contraintes d'absorber ce coût supplémentaire pour se conformer à la loi. Ils soulignent



Ajay Beedase est d'avis que la question d'une révision salariale ne se pose pas.



Dominique Filleul fait ressortir que les salariés ont déjà été bien servis au début de l'année.

que certaines ont dû revoir leur modèle et leurs stratégies pour maintenir les niveaux de salaire.

« Aujourd'hui, la plupart des entreprises n'ont pas les moyens d'offrir une nouvelle augmentation des salaires. Elles ne pourraient pas supporter ce coût supplémentaire et risqueraient même de fermer », prévient Dominique Filleul.

Amit Bakshita avance que si l'augmentation des salaires n'est pas accompagnée d'une augmentation de la productivité par unité, cela entraînera une baisse de cette dernière, ce qui signifie une perte de productivité alors que les ressources restent les mêmes ou diminuent. « Cependant, pour les retraités et les travailleurs, cela devrait représenter un soulagement relatif face aux pressions de prix qu'ils ont subies ces dernières années en termes de perte de pouvoir d'achat », précise-t-il.

En outre, le CEO d'Anneau souligne que les hausses de prix risquent éventuellement d'être répercutées sur les consommateurs à long terme, ce qui devrait accentuer davantage les pressions inflationnistes

JANE RAGOO DE LA CTSP

« L'augmentation des pensions doit être suivie par une hausse des salaires »

Jane Ragoo, secrétaire générale de la Confédération des travailleurs du secteur public et privé (CTSP), apprécie le fait que le gouvernement ait annoncé une hausse des pensions. « Toutefois, au niveau de la CTSP, nous estimons que la pension devrait être d'au moins Rs 15 000 pour ceux de plus de 60 ans, alors qu'elle est actuellement de Rs 13 500 », déclare-t-elle. Selon notre interlocutrice, les pensionnaires ont droit à une augmentation de pension décrite afin d'assurer leur sécurité alimentaire. De même, poursuit-elle, les salariés ont également besoin d'une hausse des salaires pour pouvoir vivre décemment. « Le salaire minimum de Rs 16 500 est un strict minimum pour survivre. Avec la hausse constante des prix des produits alimentaires de base, cette somme ne suffit pas », explique-t-elle. Par conséquent, elle est d'avis qu'après l'augmentation des pensions, les salariés doivent aussi être revus à la hausse. « Avec une nouvelle revalorisation des salaires, les employés pourront ainsi profiter d'activités de loisirs et améliorer leur niveau de vie », soutient-elle.



TROIS QUESTIONS À ...

AREFF SALAUROO, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION OF HUMAN RESSOURCE PROFESSIONALS OF MAURITIUS

« Toute augmentation salariale entraîne automatiquement d'autres dépenses additionnelles »

● Avec la hausse des pensions, une pression pour augmenter les salaires est envisagée. Au sein des membres de MAHRP, y a-t-il eu des demandes auprès des employés pour une révision à la hausse des salaires ?

Il y a une grande attente générale. Les employés attendent la publication imminente du rapport du Wage Consultative Council. Cependant, il est dommage qu'on ignore « la capacité de payer » de l'employeur. Idem pour la productivité. Il y a un long chemin à parcourir pour faire comprendre qu'il faut absolument considérer les coûts de production et les coûts d'opération afin d'assurer la compétitivité. Aussi, il y a une démarche encore bien compliquée à faire pour amener à comprendre que « money does not motivate, at best it is a demotivator ».

● Les employeurs auront-ils la possibilité d'octroyer une nouvelle augmentation étant donné que les salaires ont récemment



été ajustés à la hausse avec la compensation et l'augmentation du salaire minimum ?

Les employeurs vont obligatoirement considérer leurs capacités à payer. Ils doivent respecter la loi et payer les augmentations. Cependant, à la longue, ils chercheront à diminuer les coûts, et peut-être dans certains

cas, le nombre d'employés. En réduisant le nombre de personnes à payer, on neutralise l'augmentation inespérée et non accompagnée d'un gain de productivité. Certains secteurs vont pouvoir payer, car la profitabilité est assurée. Il faut bien souligner le fait que toute augmentation salariale entraîne automatiquement d'autres dépenses additionnelles, telles que les heures supplémentaires,

les contributions sociales, le remboursement des congés, les allocations de voyage (« passage benefits ») et le boni de fin d'année, entre autres ...

● Le ministère du Travail envisage d'ajuster les rémunérations, ce qui entraînera une hausse des salaires dans divers secteurs. Quelles seront les répercussions de ce changement sur le monde du travail ?

Les répercussions sont définitivement prévisibles. Les employés seront très contents, même si certains trouveront que les augmentations sont insuffisantes. Les employeurs se mettront à calculer l'impact sur le wage-bill et trouver les

moiens de payer. Ceux qui appréhendent des difficultés vont avoir un avenir moins certain.

Certaines entreprises se verront dans l'obligation d'augmenter le prix de leurs produits ou services afin de pouvoir payer ces coûts additionnels. Ensuite, commencera le calcul de l'effet boite de neige sur les primes, bonus ou encore remboursement. Il y a pour chaque entreprise une stratégie de rémunération propre à elle. Cette dernière permet de bâtir un avantage concurrentiel et d'attirer les talents. Les augmentations salariales viennent perturber cette stratégie propre à chaque compagnie, chaque secteur et chaque industrie.

« Il y a une démarche encore bien compliquée à faire pour amener à comprendre que 'money does not motivate, at best it is a demotivator'. »

RÉAJUSTEMENT DES SALAIRES

Deux rapports « in process »

Le ministère du Travail présentera deux rapports dans les semaines à venir, un sur la relativité salariale et l'autre dédié aux « occupation based salaries ». Ainsi le Wage Consultative Council (WCC) et le Pay Research Bureau (PRB) sont en train de travailler pour un réajustement de l'ensemble des salaires. Le WCC reçoit les Remunerations Orders (RO) pour les quelque 30 secteurs du privé tombant sous le régime des RO, alors que le PRB reconside les salaires des différents grades au niveau du secteur public. Au ministère du Travail, on nous indique que les rapports sont toujours « in process ».

Au niveau de Business Mauritius, il est compris que la motivation derrière cette démarche est d'assurer que tout employé à Maurice puisse bénéficier d'un salaire juste. « La bonne gestion et la croissance d'une entreprise passent par une rémunération juste et optimale », soutient Kevin Ramkalao. Selon lui, c'est justement pour cela que, dans les économies avancées,

l'on utilise des formules qui prennent en compte plusieurs facteurs, par exemple les taux de productivité et d'emploi ou encore la durabilité des sociétés et leur capacité à payer, afin de déterminer les salaires et autres rémunérations et récompenses. « Il faut savoir que cette approche méthodique avait effectivement été entreprise par le National Wage Consultative Council, approche qui avait d'abord chiffré le quantum du nouveau salaire minimum à Rs 13 500, avant qu'il soit revu à la hausse », rappelle notre interlocuteur.

Toutefois, il est d'avis qu'apporter des hausses de salaire et des changements aux modèles de rémunération, sans avoir pris en compte la conjoncture locale et tous les facteurs de détermination, représente un risque réel pour notre modèle économique. « Cela entraîne également la prérogative aux employeurs de calculer les salaires dans le contexte de l'entreprise et du secteur spécifique. Un des risques indirects associés

à cela reste l'émergence d'économies informelles, qui se dissocieraient des protections pourvues par la loi du travail », soutient le CEO. Et d'ajouter, « En outre, si l'État instaurait un système similaire au PRB pour le privé, cela signifie-t-il que les négociations collectives ne seront plus permises pour les salaires dans le secteur privé, étant donné qu'elles ne le sont pas dans la fonction publique ? ».

Kevin Ramkalao avance que si le sujet de fond, pour l'État, est que les salaires dans le privé n'aient pas évolué de manière régulière – et cela reste encore à vérifier – il existe d'autres solutions possibles. « Un cadre de directives par exemple, comprenant des tranches de salaires recommandées par type d'occupation ou de métier permettrait d'assurer la justesse dans les rémunérations, sans pour autant enlever la prérogative aux employeurs, entraver au ease of doing business, ou même créer des distorsions dans les marchés de l'emploi », recommande-t-il.



Amit Bohirra souligne que des nombreux réajustements salariaux ont déjà été réalisés récemment.



Kevin Ramkalao estime qu'une réflexion doit être menée sur le financement de la pension offerte par l'État.

internes. « Théoriquement et empiriquement, la demande interne exerce des pressions inflationnistes au cours d'une année électorale. À cela s'ajoutent, jusqu'à présent cette année, les conséquences d'une rouspie catastrophiquement faible », déplore-t-il.

Il ajoute que cela représente une pression supplémentaire sur l'inflation domestique. « Avec davantage d'argent entre les mains des retraités et des travailleurs, cela devrait théoriquement soutenir la consommation intérieure dans l'économie », explique-t-il.

De son côté, Kevin Ramkalao souligne qu'à la fin de l'année dernière, à la suite des annonces concernant les salaires, la communauté des affaires avait dû faire savoir que l'augmentation du salaire minimum, combinée à

celle de la compensation salariale, exerçait une pression significative sur les entreprises à Maurice, en particulier pour les moyennes.

« Les entreprises se retrouvent désormais confrontées à une masse salariale qui a rapidement et considérablement augmenté. Pour beaucoup d'entre elles, cela remet en question leurs projets de croissance, de développement et même de recrutement », souligne-t-il.

Dans certains cas, ajoute le CEO de Business Mauritius, la survie même de ces entreprises est en jeu, et ce malgré les aides fournies par l'État. « Sans amélioration de la productivité en retour, des augmentations supplémentaires des salaires seraient effectivement très difficiles à gérer pour certaines entreprises, voire insoutenables pour d'autres », conclut-il.

Disproportion entre les contribuables et les pensionnés

Avec une population vieillissante constamment en croissance, il faudrait davantage de contributions pour financer la hausse de la Basic Retirement Pension (BRP). La hausse des contributions pourrait passer par une augmentation des salaires. Cela pourrait cependant s'avérer une issue sans fin.

Maurice n'est pas épargné par le phénomène du vieillissement de la population. 12,6 % de sa population est d'ailleurs âgée de plus de 65 ans. En 2020, soit entre 2022 et 2023, le nombre de personnes âgées entre 60 et 64 ans est passé de 79 312 à 81 166. Un économiste fait observer que contrairement à ce que le pays a connu dans le passé, les familles sont de moins en moins nombreuses, se résument souvent à deux, voire un seul enfant. Les chiffres de Statistics Mauritius démontrent que le nombre de naissances vivantes enregistrées à Maurice est passé de 11 223 en 2022 à 12 097 en 2023, soit une hausse du taux brut de natalité de 9,2 à 9,9.

Le nombre de pensionnés est en hausse à Maurice. 219 571 retraités avaient bénéficié du Basic Retirement Pension (BRP) en janvier 2019. Ils sont passés à 253 841 en janvier 2023 et de l'ordre de 265 024 en février dernier. Rubina Gunowa, Directrice et Country Head d'Enwealth (Mauritius) Limited, dit s'attendre à ce que le nombre de pensionnés grimpe davantage, cela en raison de la quantité de retraités dans le secteur public et aussi dans le privé chaque année. « Il y a une disproportion par rapport à la population active », souligne-t-elle. Les données fournies par Statistics Mauritius démontrent que 593 300 personnes étaient économiquement actives sur un marché de travail composé de 1 015 400 personnes. Cela pousse un actuinaire à craindre que la proportion des contribuables ne baisse davantage par rapport au nombre de bénéficiaires de la pension de vieillesse, dans les cinq, voire 10 prochaines années, d'autant plus que la BRP est passée à Rs 13 500. « Ce n'est qu'une question de temps », fait-il comprendre.

LA SENSIBILITÉ DES SALAIRES

De nombreux secteurs ont souligné la difficulté de trouver de la main-d'œuvre sur le marché local. En attendant que la situation se débloque, certaines entreprises opèrent même en sous-effectif. Par conséquent, l'impact se fait sentir au niveau des contributions. Certes, un actuinaire soutient que plusieurs personnes poursuivent leur emploi au-delà de 60 ans. Ce faisant, ils apportent leur contribution portant sur les

salaires. Ce contre-effet n'est toutefois pas suffisant. De facto, poursuit l'actuaire, une augmentation éventuelle des salaires entraînerait une hausse des contributions. Mais à quel prix ?

Au dernier trimestre 2023, la France comptait un taux de chômage à 7,5 % de sa population active. A contrario, les États-Unis affichaient un taux de chômage à 3,8 % en août dernier, soit le plus haut niveau depuis février 2022. Selon un économiste, cette différence s'explique par le fait que le salaire est décidé par le marché aux États-Unis, alors qu'il est réglementé en France. Une augmentation des salaires à Maurice sera défavorable à notre secteur de l'exportation », poursuit l'économiste. Pour sa part, Rubina Gunowa affirme que certaines compagnies opérant dans le secteur de l'offshore seraient en liquidation. Le niveau du salaire minimum qui a influencé le coût de la main-d'œuvre en serait l'une des raisons.

SOLUTIONS

Le passage de la BRP à Rs 13 500 ne sera pas sans conséquence sur les caisses du

gouvernement. L'augmentation devrait représenter environ Rs 5,2 milliards par an. Une hausse significative sachant que la BRP avait coûté Rs 18,6 milliards à l'État durant l'année financière 2018-19. Un actuinaire anticipe l'inévitable hausse des salaires suivant l'augmentation de la BRP. « Cela pourrait être une suite logique. Les pensionnés représentent une catégorie de la population. Les employés se diront qu'ils ne peuvent toucher un salaire équivalent au montant de la pension et réclameront une augmentation », argumente-t-il. Cependant, poursuit-il, l'impact se fera sentir sur la grille salariale. Une succession de hausses pourrait également intervenir. « Les PME risquent leur prix dans l'éventualité que les coûts d'opérations grimpent. Cela deviendra un cercle vicieux », dit-il.

De là, la théorie, selon l'économiste, qu'une révision à la hausse des salaires aggrave le problème. Que faut-il donc faire ? Un analyste suggère de créer une économie où les entreprises sont plus profitables ce qui influera positivement sur les revenus d'impositions. Ce faisant, c'est le quantum d'impôt qui augmentera et non le taux. L'idée est également de permettre aux PME – qui ont un rôle économique important



Rubina Gunowa, Directrice et Country Head d'Enwealth (Mauritius) Limited.

– de maintenir leur opération, chose qui pourrait être difficile

en cas de nouvelle hausse des salaires.

Rubina Gunowa suggère pour sa part d'élargir la population pour une meilleure retraite. Cela passe par des incitations pour investir dans des plans de pension. « La Contribution Sociale Généralisée (CSG) est aujourd'hui utilisée pour payer la pension de retraite. Qu'arrivera-t-il demain aux contribuables d'aujourd'hui ? », se demande la Directrice et Country Head d'Enwealth (Mauritius) Limited. Cette question intervient alors que le ministre des Finances a récemment affirmé que le fonds de la CSG était à sec.

CHANGE OF NAME

Notice is hereby given that **Mr. Venkatesarao RAJIAH & Mrs. Nancy RAJIAH (born TANNOO)** of Avenue Des Vergues, Glen Park, Vacoas, have applied to the Honourable Attorney-General for leave to change the name of their minor son **Laksh** into those of **Laksh Lucas** so that in the future he shall bear the names and surname of **Laksh Lucas RAJIAH**.

Objections, if any, should be filed in the registry of the Office of the Attorney-General within a period of 28 days as from the last date of publication of the said notice in the papers.

Applicants: **Mr. Venkatesarao RAJIAH & Mrs. Nancy RAJIAH (born TANNOO)**

CHANGE OF NAME

Notice is hereby given that **Ms. Bibi Mehrnissa NAZEERALLY** of Morcellement Foondun, Le Hochet, Terre Rouge has applied to the Honourable Attorney-General for leave to change her names **Bibi Mehrnissa** into those of **Bibi Nabillah** so that in the future she shall bear the names and surname of **Bibi Nabillah NAZEERALLY**.

Objections, if any, should be filed in the registry of the Office of the Attorney-General within a period of 28 days as from the last date of publication of the said notice in the papers.

Applicant: **Ms. Bibi Mehrnissa NAZEERALLY**
Date: 19/03/2024

THE EVANGELICAL CHURCH OF PETIT PAQUET (Reg. No 4784)

Will hold its Annual General Meeting on Sunday 07th April 2024 at 10.30 Hrs at the seat of the Church, Petit Paquet Branch Road

Agenda

1. Approval of minutes of last AGM
2. President's report
3. Treasurer's report
4. Election of Office Bearers for 2024
5. Budget 2024
6. Election of two auditors
7. AOB

The Secretary

OLD LA TOUR KOENIG GOV'T SCHOOL

PARENT TEACHERS ASSOCIATION

MARGUERITE LAURE, LA TOUR KOENIG | PHONE NO: 234 4122

DATE: 19 March 2024

Dear Member,

You are kindly requested to attend a General Assembly of the above named association to be held on Wednesday 3 April 2024 at the seat of school at 14.15. Your presence is of utmost importance.

AGENDA:-

- Reading and approval of the last minutes
- Reading and approval of treasurer's report
- President's address
- Headmaster's address
- A.O.B

Secretary
Sornaluchmee thagees
19 March 2024

NOTICE UNDER SECTION 311(2) OF THE COMPANIES ACT 2001

Notice is hereby given that **Meek&zon Ltd.**, a domestic company having its registered address at **4, Black Anemone, Mayer Street, Port Louis, Mauritius**, is to be removed from the Register of the Corporate and Business Registration Department under section 309 (1)(d) of the Companies Act 2001 on the following grounds:

“The Company has ceased to carry on business, has discharged in full its liabilities to all its known creditors and has distributed its surplus assets in accordance with the Companies Act 2001.”

Any objection to the removal under section 311(2) of the Companies Act 2001 should be lodged in writing to the Corporate and Business Registration Department, One Cathedral Square, Julie Koenig Street, Port Louis, not later than 28 days from the date of the publication of this notice.

Dated 29 February 2024
The Director