

Le salaire minimum et l'emploi

Jérôme Gautié
2020



SciencesPo
LES PRESSES

Table

Introduction

Plus d'un siècle de controverses

Chapitre 1 – Comment le salaire minimum affecte-t-il le niveau d'emploi des entreprises ?

L'impact d'une hausse du salaire minimum sur le niveau d'emploi dépend des modalités de fonctionnement du marché du travail

Dans quelle mesure les entreprises peuvent-elles répercuter les hausses du salaire minimum sur leurs prix ?

Des gains de productivité induits peuvent-ils atténuer l'effet négatif sur l'emploi ?

Les autres modes d'ajustement des entreprises alternatifs à la diminution de l'emploi

À plus long terme, un salaire minimum élevé peut-il inciter à remplacer les hommes par des machines ?

Chapitre 2 – Des effets différenciés selon les catégories de main-d'œuvre

Le salaire minimum pénalise-t-il les jeunes ?

Le salaire minimum, un obstacle à l'intégration économique des immigrés ?

Salaire minimum et emploi des femmes peu qualifiées

Chapitre 3 – Des effets micro aux effets macroéconomiques

Quel lien entre salaire minimum et conjoncture économique ?

Salaire minimum et dynamique de l'emploi au niveau sectoriel

Salaire minimum, économie des hauts salaires et modèle de croissance

Chapitre 4 – Le salaire minimum en contexte : quatre expériences nationales

États-Unis : des débats intenses et persistants

France : un des piliers du modèle social, avec des politiques de compensation

Royaume-Uni : le pragmatisme soucieux de l'emploi

Allemagne : les premiers enseignements d'une expérience récente

Conclusion

Quelle politique du salaire minimum ?

Bibliographie

Introduction

Plus d'un siècle de controverses¹

C'est à la fin du XIX^e siècle que l'idée d'une intervention légale pour fixer un seuil minimal de salaire s'impose dans le débat public, en Europe mais aussi aux États-Unis et dans les pays industrialisés du Commonwealth, notamment l'Australie et le Canada. L'opportunité d'introduire un salaire minimum (SM)² et, quand le principe en est acquis, la détermination de son niveau adéquat font depuis cette époque l'objet de débats importants³. C'est en premier lieu autour de la question des effets sur l'emploi que ces derniers se cristallisent.

Les controverses sur cette question ont été et restent particulièrement vives aux États-Unis. Lorsque le SM est adopté au niveau fédéral en 1938, sous l'impulsion du président Franklin Roosevelt, les élus du Sud accusent le gouvernement de raviver le souvenir de la guerre de Sécession en adoptant une mesure qui allait ruiner les anciens États confédérés où le niveau de salaire et de productivité était nettement plus bas qu'au Nord. Un peu plus de soixante ans plus tard, lors de la campagne électorale qui allait le porter à la présidence, Ronald Reagan déclara que le SM avait causé davantage de misère et de chômage que tout autre facteur depuis la Grande Crise des années 1930. Aujourd'hui encore, début 2020, au nom de la défense de l'emploi, le parti républicain bloque au Congrès toute augmentation du SM. Dans d'autres pays où elle est beaucoup plus récente, comme au Royaume-Uni en 1999 et en Allemagne en 2015, l'adoption d'un SM au niveau national s'est aussi accompagnée de débats importants, quoique moins passionnels, quant aux effets potentiels sur l'emploi (sur ces expériences nationales, voir le chapitre 4). En France, ces débats sont récurrents, au moins depuis les années 1980.

Ces débats publics reflètent des polémiques ayant lieu au sein de la sphère académique, dont l'écho se fait parfois entendre bien au-delà des salles de séminaire. Lorsqu'en 1994 aux États-Unis, David Card et Alan Krueger mirent en lumière un effet (légèrement) positif d'une hausse du SM sur l'emploi des *fast-foods*⁴, James Buchanan, lauréat du prix Nobel d'économie, déclara, dans une interview retentissante parue dans le magazine *Business Week*, qu'un tel résultat ne pouvait être que rejeté, car il remettait en cause les enseignements scientifiques de deux siècles de science économique. Selon lui, prétendre que le SM peut avoir un effet

positif sur l'emploi, « c'est comme affirmer que l'eau remonte la pente des collines », bref, c'est comme remettre en cause la loi de la gravité. Lorsqu'en 2013 l'administration Obama introduisit une proposition pour augmenter le SM fédéral, une pétition signée par plus de six cents économistes, dont d'éminents prix Nobel, appuya cette initiative. Mais une contre-pétition, lancée par l'Association nationale des restaurants pour dénoncer les effets nuisibles d'une telle hausse, fut signée par plus de cinq cents économistes, dont plusieurs non moins éminents prix Nobel. La question des effets du SM sur l'emploi apparaît aujourd'hui encore comme un des sujets les plus clivants au sein des économistes – révélateur en partie de positions idéologiques auxquelles n'échappent pas les représentants les plus reconnus de la discipline⁵.

Une question empirique, des problèmes de méthode

Ces polémiques persistantes, et en premier lieu aux États-Unis, peuvent apparaître d'autant plus étonnantes que nous disposons de plus d'un siècle de travaux consacrés à la question des effets du SM sur l'emploi. Il est fascinant de constater que les principaux mécanismes à l'œuvre ont bien été identifiés avant même la première guerre mondiale. Les travaux théoriques ultérieurs, qui ont connu un renouveau important depuis une trentaine d'années, marquent un progrès analytique indéniable grâce notamment à la modélisation, mais ont finalement apporté peu d'idées réellement nouvelles. Comme nous le verrons dans les chapitres qui suivent, selon les mécanismes à l'œuvre, on peut en déduire que le SM peut avoir un effet négatif significatif, un effet nul, voire même un effet positif sur l'emploi. Par conséquent, seuls les travaux empiriques permettent – ou du moins, devraient permettre – de trancher les débats.

Surgissent en effet les questions de méthode : comment peut-on mesurer les impacts du SM sur l'emploi ? Comme dans toute approche scientifique, l'enjeu est de mettre en évidence une causalité, et non pas seulement une simple corrélation. C'est dans ce domaine que les progrès les plus remarquables ont été accomplis depuis le début des années 1990, avec l'émergence des travaux regroupés sous le label « nouvelle recherche sur le SM » (*New Minimum Wage Research*). Ces derniers mobilisent des données individuelles et reposent sur des contrefactuels : si deux populations comparables ont été affectées différemment par une hausse du SM, on peut induire l'impact de cette dernière en mesurant l'écart d'évolution de l'emploi de ces deux populations. Ainsi la méthode dite de

« double différence » consiste-t-elle à comparer les situations d'emploi avant et après une hausse du SM – première différence –, pour une population A (« groupe de traitement », concerné par la hausse du SM) et une population B (« groupe témoin », non concerné par la hausse) – deuxième différence⁶. C'est la méthode innovante mise en œuvre par David Card et Alan Krueger dans l'article mentionné plus haut, qui ont eu l'idée de comparer l'évolution de l'emploi dans un échantillon de *fast-foods* dans deux aires géographiques limitrophes, l'une en Pennsylvanie, l'autre dans le New Jersey, sur une courte période où le SM était resté stable en Pennsylvanie, alors qu'il avait augmenté dans le New Jersey.

Un grand nombre de travaux d'évaluation recourant à ce type d'approche ont été entrepris depuis les années 1990. Si des progrès considérables ont donc été accomplis, deux problèmes se posent cependant. D'une part, la majorité des travaux concerne encore le seul cas des États-Unis. D'autre part, et notamment au sein de ces derniers, selon les méthodes empiriques utilisées, les résultats peuvent être différents et même contradictoires⁷.

Pour éclairer la question des effets du SM sur l'emploi, on ne saurait se contenter de recenser les résultats des travaux empiriques mesurant directement l'impact du SM sur l'emploi. L'enjeu de cet ouvrage est d'essayer d'identifier les mécanismes potentiellement à l'œuvre et de comprendre comment leur jeu dépend du contexte. Nous tenterons de le faire en cinq étapes.

Dans le premier chapitre, nous analyserons comment les entreprises affectées par le SM réagissent, en nous intéressant notamment à la diversité des modes d'ajustement dont certains sont alternatifs à la baisse de l'emploi. Dans le deuxième chapitre, nous verrons que le SM peut avoir des effets différenciés selon les catégories de main-d'œuvre et nous nous interrogerons sur l'opportunité de moduler son niveau en fonction de certaines caractéristiques individuelles, en particulier l'âge. Dans le troisième chapitre, nous adopterons une perspective macroéconomique, pour appréhender de façon plus globale les effets du SM sur l'emploi. Dans le quatrième chapitre, nous analyserons les effets du SM en contexte, en étudiant quatre expériences nationales, celles des États-Unis, de la France, du Royaume-Uni et de l'Allemagne. Enfin, dans le chapitre conclusif, nous essayerons de tirer les enseignements en termes de politique publique.

1. Je remercie Jacques Freyssinet et André Zylberberg pour leurs remarques et suggestions.

2. Nous définirons ici le SM comme tout seuil minimal légal de salaire, quelles que soient ses modalités de détermination et d'application, potentiellement très nombreuses – pour une recension des systèmes de SM dans le monde, voir par exemple International Labour Organization, *Minimum Wage Policy Guide*, Genève, 2018. Le SM ainsi défini se distingue des salaires simplement négociés entre syndicats et employeurs, des « tarifs » obtenus par certains syndicats de métier, aux minima des grilles salariales des conventions collectives de branche.
3. Pour une introduction à ces débats aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni, voir Jérôme Gautié, « D'un siècle à l'autre. Salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Revue économique*, 61 (1), 2018, p. 67-109.
4. David Card et Alan B. Krueger, « Minimum Wages and Employment. A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, 84 (4), 1994, p. 772-793.
5. L'analyse des caractéristiques individuelles des signataires des deux pétitions montre qu'une des variables explicatives du positionnement en faveur ou opposé au SM est la distance géographique qui sépare l'institution d'appartenance du signataire de l'Université de Chicago, bastion du libéralisme économique. Plus le lieu d'exercice est distant de Chicago, plus forte est la probabilité de signer en faveur du SM. Voir Donal O'Neill, « Divided Opinion on the Fair Minimum Wage Act of 2013. Random or Systematic Differences ? », *Economic Letters*, 136, 2015, p. 175-178.
6. Il faut pour cela que deux hypothèses soient vérifiées : 1) en l'absence de hausse du SM, l'évolution de l'emploi aurait été la même pour les deux populations ; 2) l'évolution de l'emploi de la population concernée par la hausse du SM (le « groupe de traitement ») n'a pas de répercussion sur l'évolution de l'emploi de la population non concernée par cette hausse (le « groupe témoin »).
7. Sur les questions de méthode, voir David Card et Alan B. Krueger, *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton (N. J.), Princeton University Press, 1995 ; David Neumark, « The Econometrics and Economics of the Employment Effects of Minimum Wages. Getting from Known Unknowns to Known Knowns », *NBER Working Paper*, 25043, novembre 2018.

Chapitre 1

Comment le salaire minimum affecte-t-il le niveau d'emploi des entreprises ?

Comment une entreprise devrait-elle réagir à l'introduction (s'il n'existait pas auparavant) ou à l'augmentation du SM ? Intuitivement, le coût du travail doit influencer sur le montant de l'emploi : quand le travail devient plus cher, les entreprises devraient avoir tendance à moins en utiliser.

La réalité est cependant plus complexe. Selon notamment leur processus de production et la nature de leur produit, la variation de l'emploi n'est pas le seul mode d'ajustement dont disposent les entreprises pour faire face à l'éventuelle contrainte que représente le SM. Et surtout, leurs marges de manœuvre dépendent des conditions de concurrence auxquelles elles sont soumises – aussi bien sur le marché du travail que sur celui des biens et services. Selon le contexte concurrentiel, l'effet négatif du SM sur l'emploi peut être atténué, voire même inversé. Nous allons essayer dans ce chapitre de saisir les différents mécanismes potentiellement à l'œuvre, et de déterminer, à partir des travaux empiriques existants, lesquels jouent effectivement dans la réalité et selon quelle ampleur.

L'impact d'une hausse du salaire minimum sur le niveau d'emploi dépend des modalités de fonctionnement du marché du travail

Salaire minimum et pouvoir de marché des employeurs

Une entreprise est une entité qui produit un bien ou un service en mobilisant deux types de « facteurs de production » (selon la terminologie des économistes) : du capital (des locaux, des machines et équipements divers) et du travail (dont la quantité est mesurée en nombre de salariés ou en nombre total d'heures travaillées). Partons d'une intuition simple : une entreprise n'embauchera un salarié que si ce dernier lui rapporte plus que ce qu'il ne lui coûte.

Ce qu'il lui rapporte peut se mesurer par le surcroît de chiffre d'affaires engendré par son embauche. C'est ce que l'on appelle le produit marginal, soit la valeur de la production du nouvel embauché, ou encore la « productivité marginale » de ce dernier. Quant au coût pour l'entreprise du nouvel embauché, il se mesure simplement par le salaire (toutes charges comprises) qu'elle devra lui verser. Si ce salaire est fixé à 1 500 €, l'entreprise ne pourra pas embaucher – ou maintenir en emploi – un salarié dont la productivité marginale est inférieure à ce seuil. À montant de capital donné, cette productivité marginale dépend des compétences propres du salarié, mais aussi du nombre de salariés déjà embauchés¹. Dans ces conditions, toute augmentation de salaire imposée à l'entreprise, par exemple du fait d'un SM, doit se traduire par une baisse de l'emploi.

Le raisonnement précédent suppose que tous les salariés sont payés exactement à leur « productivité marginale », c'est-à-dire qu'ils perçoivent exactement ce que leur embauche, toutes choses égales par ailleurs, rapporte à l'entreprise. En effet, si l'entreprise ne peut pas offrir un salaire *supérieur* à la productivité marginale – elle perdrait de l'argent –, elle est supposée ne pas pouvoir payer un salaire *inférieur* à cette dernière. Supposons que l'embauche de Muriel rapporte un supplément de chiffre d'affaire (« produit marginal ») à l'entreprise ABA de 1 500 € mensuel, mais qu'ABA ne propose à Muriel que 1 400 € mensuel. Si le marché du travail fonctionne de façon parfaite, Muriel n'aura aucun problème pour trouver une entreprise identique à ABA prête à la payer jusqu'à 1 500 € (si on suppose que les entreprises ne sont pas contraintes sur leurs débouchés). En concurrence dite « pure et parfaite », aucun des deux intervenants sur le marché du travail (ni le « demandeur », ABA, ni « l'offreur », Muriel) n'est supposé pouvoir influencer sur le prix (en l'occurrence le salaire). Dans la réalité, le salaire est convenu entre les deux parties. Si Muriel ne peut pas faire jouer de façon parfaite la concurrence entre les employeurs, son pouvoir de négociation sera faible, elle peut se retrouver obligée d'accepter le salaire de 1 400 €. ABA a alors un pouvoir de marché qui lui permet de rémunérer Muriel en dessous de sa productivité marginale – situation que la théorie économique définit comme celle « d'exploitation ».

Ce pouvoir de marché peut avoir deux sources principales, qui peuvent d'ailleurs se combiner. Il est d'abord possible que, sur le marché du travail considéré, il n'y ait que très peu d'employeurs qui se fassent concurrence, voire même qu'il n'y en ait qu'un seul – on parle alors de « monopsonie ». Plus le nombre d'employeurs est faible, plus leur pouvoir de marché est important, et plus probables sont les situations d'« exploitation ». Mais ce

n'est pas seulement le nombre d'employeurs qui compte, c'est aussi l'ensemble des facteurs d'« imperfection » du marché du travail. Le pouvoir de négociation des travailleurs (l'inverse du pouvoir de marché des employeurs) sera d'autant plus faible que les coûts de mobilité sont élevés, et que l'information dont ils ou elles disposent sur les emplois vacants – concernant le salaire, et plus largement l'ensemble de leurs conditions de travail en d'emploi – est imparfaite. Ces imperfections renvoient aux « frictions d'appariement » (l'appariement sur le marché du travail désignant simplement le processus de mise en relation entre les emplois vacants et les personnes qui cherchent un emploi). Sur le segment des emplois à bas salaires, quand ces frictions sont importantes, on peut se retrouver dans un « équilibre bas », où les salaires sont faibles et les taux de rotation (*turnover*) importants, les travailleurs changeant d'entreprise dès qu'ils trouvent mieux ailleurs.

Du fait de la concentration ou des imperfections sur le marché du travail certaines entreprises peuvent donc « exploiter » certains travailleurs – on parle alors de « pouvoir de monopsonie » –, même quand il n'y a pas qu'un seul employeur. Supposons qu'ABA paie Muriel et d'autres salariés 1 400 € alors que leur productivité marginale est de 1 500 €. Que se passe-t-il quand on introduit un SM ? Même si ce dernier dépasse 1 400 €, tant qu'il reste inférieur ou égal à 1 500 € (*i.e.* qu'il ne dépasse pas la productivité marginale), ABA n'a pas intérêt à licencier Muriel et ses collègues qu'elle paie 1 400 €, car leur emploi continue à être rentable. Le SM n'a donc pas d'effet négatif sur l'emploi. Mieux : il peut même avoir un effet positif. Il se peut que, grâce à l'augmentation de salaire, de nouvelles personnes soient attirées sur le marché du travail, et qu'ABA, ainsi que d'autres entreprises qui étaient dans la même situation, pourvoient plus facilement ses emplois vacants. Il faut cependant souligner que ces mécanismes ne jouent théoriquement que jusqu'à ce que le salaire atteigne 1 500 €. Au-delà de ce seuil, l'impact sur l'emploi d'une hausse de salaire supplémentaire est forcément négatif.

En somme, quand on introduit ou augmente le SM, d'un point de vue théorique, deux effets contradictoires peuvent jouer. D'une part, certaines entreprises embaucheront moins qu'elles ne l'auraient fait (ou suppriment des emplois) – c'est en quelque sorte l'effet direct coût du travail. Mais d'autre part, si on part d'une situation où les salaires sont bas du fait du « pouvoir de marché » de certaines entreprises, certaines d'entre elles pourvoient plus facilement leurs emplois vacants et fidéliseront davantage leurs salariés. Cela peut déboucher dans certains cas sur une situation où le nombre d'emplois (occupés) et le niveau de salaire sont supérieurs à la

situation initiale, et les taux de rotation et le nombre d'emplois non pourvus inférieurs.

Imperfections du marché du travail et effets du salaire minimum : l'apport des études empiriques

Contre les conséquences de l'insuffisant pouvoir de négociation des salariés est au fondement même de l'idée de SM. Toute la question est donc de savoir dans quelles circonstances concrètes et dans quelle mesure la concurrence est suffisamment « imparfaite » sur le marché du travail pour que l'on soit dans la situation où le SM n'a pas d'effet négatif sur l'emploi, voire a un effet positif. Ces imperfections de la concurrence sont évoquées par les études empiriques (à commencer par celle de David Card et Alan Krueger évoquée en introduction) qui ne trouvent pas d'effet négatif des hausses du SM sur l'emploi. Mais très peu réussissent à mesurer ce degré d'imperfection et à le relier directement aux effets du SM.

L'article de José Azar et ses coauteurs offre à ce jour l'analyse la plus aboutie du lien entre degré de concentration des employeurs sur le marché du travail et effet différentiel des hausses du SM². Ils étudient un secteur aux États-Unis où la part des emplois à bas salaire est particulièrement importante, le commerce de détail non alimentaire, incluant des grandes chaînes comme Walmart et Macy's, en se concentrant sur certaines professions, notamment les caissiers et les employés de rayon. Dans chaque comté (*county*), le degré de concentration des employeurs du secteur est mesuré par le degré de concentration des offres d'emploi. Les auteurs montrent que dans les comtés où cette concentration est la plus faible, les hausses du SM ont un effet négatif sur l'emploi (conformément au modèle standard de base), mais qu'en revanche, dans ceux où la concentration est la plus forte, l'effet tend à être positif (conformément au modèle du monopsonne). À partir d'une méthode similaire exploitant les différences géographiques, Ioana Marinescu et ses coauteurs³ trouvent qu'en France, toutes choses égales par ailleurs, lorsque le degré de concentration des employeurs augmente de 10 %, le salaire des embauchés baisse en moyenne de 0,9 %, avec un effet beaucoup plus prononcé pour les embauchés sur des contrats à temps partiel et à durée limitée (CDD, intérim). Quant au volume d'embauches, il diminue de 12,4 %. Ces résultats laissent penser que le « pouvoir de monopsonne » peut être important dans certains marchés locaux du travail. L'étude n'analyse cependant pas le lien avec les effets du SM.

Des économistes britanniques ont pour leur part étudié en détail le marché du travail d'une autre profession à bas salaires, celui des aides-soignantes dans les maisons de retraites de la « *Sunshine Coast* » du Sud de l'Angleterre. Avant l'introduction du SM en 1999 (voir le chapitre 4), la distribution des salaires semblait assez éloignée de ce que l'on aurait dû constater dans le cas d'un marché du travail parfaitement concurrentiel, alors même que, dans la région concernée, coexistent un grand nombre d'établissements dans ce secteur – correspondant donc *a priori* à un degré de concentration des employeurs, tel que défini plus haut, relativement faible. En effet, à caractéristiques égales des aides-soignantes (âge, ancienneté, nombre d'heures travaillées), il existait des différences de salaire non négligeables entre les établissements, permettant d'en déduire que les frictions sur le marché du travail étaient suffisantes pour permettre un certain pouvoir de marché des maisons de retraite. L'introduction du SM a fortement réduit les différences de salaire entre maisons de retraite. Pourtant, l'effet négatif sur l'emploi constaté semble avoir été relativement faible par rapport à l'ampleur des hausses de salaire induites⁴.

Le rôle des frictions d'appariement est aussi mis en lumière par des travaux analysant plus directement l'impact du SM sur les taux de rotation. Aux États-Unis, Arindrajit Dube et ses coauteurs montrent que les augmentations du SM diminuent de façon sensible le taux de rotation d'une part des *teenagers*, d'autre part dans les restaurants, soit un groupe démographique et un secteur particulièrement concernés par le SM⁵. Ils ne décèlent cependant pas d'effet notable sur le niveau d'emploi.

Dans quelle mesure les entreprises peuvent-elles répercuter les hausses du salaire minimum sur leurs prix ?

Le raisonnement mené jusqu'ici suppose implicitement que le prix de vente pour l'entreprise est donné, et qu'elle ne peut pas l'ajuster à la hausse. En effet, dans les conditions de concurrence dite « pure et parfaite » sur le marché des biens et services⁶, une entreprise qui voudrait augmenter son prix perdrait immédiatement tous ses clients au profit de ses concurrentes. Mais il s'agit ici encore d'une hypothèse extrême. Dans la réalité, les entreprises ont une marge de manœuvre, plus ou moins importante, dans la fixation de leur prix. Moins la demande de son produit est sensible au prix, plus cette marge de manœuvre est importante, et par conséquent, plus une entreprise peut répercuter sur ses prix de vente une

augmentation de ses coûts sans voir baisser sa production, et par-là, sans avoir à diminuer son emploi.

Prenons le cas des restaurants qui, du fait qu'ils emploient un grand nombre de salariés à bas salaire, ont fait l'objet d'une attention particulière. En France, où la proportion des salariés proches du SM avoisinait les 40 % au début des années 2000, une augmentation de 1 % du SM se traduirait par une augmentation des prix d'environ 0,08 % dans les restaurants traditionnels et 0,12 % dans les *fast-foods*, où la part des travailleurs à bas salaires est supérieure⁷. Aux États-Unis, où la part des salariés dans la restauration proches du SM est plus basse qu'en France, les études montrent une sensibilité des prix par rapport aux variations du SM en moyenne plus faible, soit de l'ordre de + 0,04 à + 0,07 % pour une augmentation de 1 % du SM selon les études⁸. Si on tient compte de la part des bas salaires dans l'ensemble des coûts opérationnels, ces chiffres laissent penser que les restaurants répercutent de façon importante les hausses du SM sur leur prix. Mais l'augmentation des prix induite reste relativement modérée, et elle peut sans doute être en grande partie absorbée par les consommateurs. Cela contribuerait aussi à expliquer pourquoi les études sur l'effet des hausses du SM dans les *fast-foods* ne constatent pas d'effet significatif sur l'emploi.

Il faut cependant se garder de généraliser ces résultats. Dans d'autres secteurs, et notamment ceux exposés au commerce international tel le secteur manufacturier, les entreprises ont moins de latitude pour répercuter les hausses de coût sur les prix du fait de la pression concurrentielle, sur le marché intérieur, via les importations, ou sur les marchés étrangers, via leurs exportations. Ainsi le doublement du SM en Hongrie entre 2000 et 2002 a-t-il eu un effet significatif sur la hausse des prix, y compris dans le secteur manufacturier où la part des salariés au SM est plus faible. Mais alors que les hausses de prix semblent avoir été « absorbées » par les acheteurs dans le secteur protégé (en premier lieu celui des services), elles se sont accompagnées d'un recul de la production dans le secteur exposé. Les auteurs constatent une sensibilité (négative) de l'emploi à la hausse du SM sept fois plus élevée dans le secteur exposé que dans le secteur protégé où elle n'est d'ailleurs pas statistiquement significative⁹.

Aux États-Unis, Sudheer Chava et ses coauteurs montrent que les hausses du SM impactent négativement la situation financière des petites entreprises, avec en définitive des effets négatifs sur l'emploi¹⁰. Mais cela est d'autant plus vrai qu'elles sont davantage soumises à la concurrence et qu'elles sont situées dans des zones où le revenu moyen est faible, ce qui limite l'« absorption » de la hausse des prix par les consommateurs.

Des gains de productivité induits peuvent-ils atténuer l'effet négatif sur l'emploi ?

Dès la fin du XIX^e et le début du XX^e siècle, lorsque ont émergé les débats sur l'opportunité d'introduire le SM, les promoteurs de ce dernier ont mis en avant son effet positif sur la productivité. Ces gains de productivité, si du moins ils ne découlent pas simplement du remplacement de travailleurs par des machines, peuvent, selon leur ampleur, atténuer voire annuler ou même inverser l'impact potentiel négatif du SM sur l'emploi. Tout dépend de l'effet combiné, sur le coût de production par unité produite, de la hausse du salaire induite par le SM (qui augmente ce coût) d'une part, et des gains de productivité (qui le baissent) d'autre part.

Des études, comme celles de Decio Coviello et ses coauteurs qui ont analysé de façon approfondie une grande chaîne de distribution¹¹, ont pu déceler dans certains cas un effet positif des hausses du SM en termes d'incitation, ce qui renvoie au mécanisme de « salaire d'efficience » selon lequel le salaire peut avoir un effet positif sur la productivité. Mais les entreprises peuvent aussi essayer d'accroître la productivité face à une augmentation du SM simplement en exigeant davantage de leurs salariés : en intensifiant le travail (accroissement des cadences, réduction des temps de pause), en fixant des objectifs plus exigeants, etc. C'est ce que constatent par exemple les auteurs d'une étude comparative de l'impact du SM dans les *fast-foods* en Alabama et en Géorgie¹².

De façon plus positive, une augmentation du SM peut inciter les entreprises à accroître la productivité de leurs salariés en les formant davantage. Cela suppose que les entreprises n'essayent pas de compenser une hausse du salaire minimum par des baisses de dépense de formation. Les résultats des études empiriques – dont la plupart, encore une fois, ont été menées aux États-Unis – sont contradictoires. L'étude détaillée de Lutz Bellmann et ses coauteurs donne des indications sur l'expérience allemande à la suite de l'introduction du SM au début de l'année 2015 (voir le chapitre 4). D'après leurs résultats, les entreprises ont en moyenne baissé leur effort de formation, mesuré par la part des salariés ayant participé à une formation au cours de la période considérée. C'est donc plutôt l'effet de compensation – d'une hausse du SM par une baisse des dépenses de formation – qui semble l'avoir emporté¹³.

Au-delà de ses effets en termes d'intensification du travail ou sur la formation, il se peut que le SM induise des innovations organisationnelles et managériales rendant la firme plus productive. Dès avant la première

guerre mondiale, Sidney Webb, ardent promoteur du SM, avait souligné que celui-ci « simule l'invention et l'adoption de nouveaux procédés de production [...], il met la pression sur l'esprit des employeurs, et les oblige à être toujours sur la brèche »¹⁴. Dans le même ordre d'idées, Barry Hirsch et ses coauteurs¹⁵, à partir des entretiens menés avec les responsables des *fast-foods* qu'ils étudient, suggèrent que la hausse du SM peut agir comme « un catalyseur ou un choc qui force les managers à sortir de leur routine quotidienne et à penser aux différentes possibilités de réduction de coûts ». L'introduction et/ou la hausse du SM peuvent donc créer un choc de productivité, d'où l'appellation de « théorie du choc ». Étudiant les variations régionales du SM en Chine entre 2002 et 2008, Harald Hau et ses coauteurs observent que face aux hausses importantes de SM, la productivité globale des facteurs a augmenté en moyenne de façon significative dans les entreprises, et ce d'autant plus que le niveau initial de productivité était faible – ce qui serait compatible avec la théorie du choc¹⁶. Cependant, ces gains de productivité ne sont constatés que dans les entreprises privées – et davantage encore parmi les entreprises à capitaux étrangers – et non dans les entreprises publiques. Or ce sont dans les premières que l'on trouve les meilleures pratiques managériales¹⁷. La qualité du management serait donc une variable importante expliquant la capacité à innover pour faire face à un choc de compétitivité, telle qu'une hausse du SM, pour l'absorber par des gains de productivité.

Au Royaume-Uni, un certain nombre d'études ont décelé un effet positif de l'introduction du SM, à la fin des années 1990, sur la productivité du travail. Cependant, il est très difficile d'identifier empiriquement les mécanismes à l'œuvre. Dans leur rapport détaillé sur le sujet, Michele Bernini et Barbara Ripley suggèrent que tous les facteurs évoqués plus haut (incitation, intensification du travail, hausse de la formation, etc.) ont pu jouer, mais insuffisamment pour être détectables statistiquement. Selon les mêmes auteurs, une autre explication possible, non exclusive de la précédente, est que ces gains de productivité découlent d'innovations managériales et organisationnelles induites par le SM – conformément à la « théorie du choc », mais que ces innovations sont pour la plupart informelles et/ou difficiles à mesurer¹⁸.

Les autres modes d'ajustement des entreprises alternatifs à la diminution de l'emploi

Outre l'accroissement des prix et l'augmentation de la productivité, les entreprises peuvent procéder à d'autres ajustements face aux hausses du SM, atténuant ainsi l'impact potentiel négatif sur l'emploi.

Elles peuvent d'abord essayer de compenser la hausse du salaire par la baisse d'autres composantes de la rémunération globale (primes, avantages divers). Leur marge de manœuvre est plus importante aux États-Unis où un nombre plus grand de ces éléments sont à la discrétion des entreprises (« *fringe benefits* ») – notamment certains liés à la protection sociale des salariés, qui sont en Europe fixés par la loi ou des conventions collectives contraignantes. Aussi, quand les données le permettent, les études tentent de vérifier dans quelle mesure les *fringe benefits* n'ont pas baissé à la suite d'une hausse du SM. Il semble que ces baisses soient rares¹⁹.

Les entreprises peuvent aussi choisir de maintenir le niveau d'emploi mais de diminuer le nombre d'heures travaillées. Notons qu'il devrait en résulter une baisse de la production, à moins que la productivité augmente dans la même proportion. Même si ce type de comportement semble assez peu répandu, il peut être constaté dans certains cas. Dans le cadre d'une expérimentation, John Horton, après avoir imposé un SM à des entreprises qui recouraient à une plateforme afin de trouver des travailleurs pour accomplir des tâches à distance, a constaté que le nombre de contrats conclus baisse peu, mais qu'en revanche la durée moyenne des contrats diminue de façon significative²⁰. Cela a notamment été rendu possible par le fait que les entreprises ont été plus sélectives dans leur recrutement, et ont privilégié les candidats identifiés comme les plus performants. Cela renvoie à un autre mécanisme d'ajustement, potentiellement important : la substitution entre catégories de travailleurs, au détriment des moins productifs ou supposés tels (nous y reviendrons dans le chapitre 2). Celle-ci peut se faire à niveau d'emploi inchangé, et se traduit par une augmentation moyenne de la productivité du travail.

Si le coût du travail d'une catégorie de travailleurs augmente, l'employeur peut essayer de compenser ce surcoût en baissant – ou, plus vraisemblablement, en augmentant moins qu'il ne l'aurait fait – la rémunération d'autres catégories de main-d'œuvre. Ainsi, dans les *fast-foods* étudiés par Bary Hirsch et ses coauteurs, presque la moitié des responsables déclarent que, face à l'augmentation du SM, « ils retarderont ou limiteront les augmentations de salaire ou les bonus des salariés plus expérimentés ». Toujours concernant les États-Unis, Doruk Cengiz et ses coauteurs montrent que certaines entreprises ont tendance à compenser les hausses du SM par une moindre augmentation des autres salaires, notamment quand elles sont soumises à une forte pression

concurrentielle²¹. Ce mode d'ajustement a cependant des limites : il peut avoir des effets désincitatifs et entraîner une baisse de productivité, voire une fuite des salariés concernés.

Enfin, il se peut que l'entreprise absorbe simplement l'augmentation du SM en diminuant ses profits, atténuant, voire annulant par là l'effet emploi. Tel semble avoir été le cas dans un certain nombre d'entreprises au Royaume-Uni à la suite de l'introduction du SM²². Selon les résultats de Peter Harasztosi et Attila Lindner, environ 25 % du doublement du SM en Hongrie au début des années 2000 aurait été absorbé par une baisse des profits²³. Cependant, ce mode d'ajustement a aussi des limites. Il concerne surtout les entreprises qui ont un certain pouvoir de marché leur permettant de dégager des marges importantes ou de bénéficier d'une « rente », ce terme désignant la différence entre le niveau effectif de profit et le niveau qui serait celui obtenu en situation de concurrence pure et parfaite. Le SM est alors un outil de redistribution de cette rente vers les salariés. Cependant, si les profits diminuent, les investissements peuvent aussi en pâtir, et l'effet négatif sur l'emploi risque alors d'être simplement reporté dans le temps.

À plus long terme, un salaire minimum élevé peut-il inciter à remplacer les hommes par des machines ?

Les mécanismes évoqués jusqu'ici jouent dans un terme relativement court. Dans le modèle économique de base exposé au début de ce chapitre, si le coût d'un facteur de production augmente, l'entreprise, sans changer son prix de vente ni son volume de production, peut s'ajuster en substituant à ce facteur un autre facteur dont le coût n'a pas augmenté. Quand le coût du travail augmente, les entreprises peuvent avoir intérêt à remplacer des salariés par des machines ou, en termes plus techniques, à substituer du capital au travail. Ce processus prend toutefois du temps : c'est notamment à l'occasion du renouvellement de ses machines qu'une entreprise peut modifier sa combinaison productive, pour en choisir une plus « capitaliste », et ajuster ainsi à la baisse de façon plus structurelle son niveau d'emploi. Un grand nombre d'entreprises sont contraintes à court terme par la combinaison productive en place, et ce d'autant plus que celle-ci a fait l'objet d'un investissement important. La lenteur des ajustements qui en découle est un point important à noter, car beaucoup d'études sur les effets du SM mesurent ces derniers sur une fenêtre temporelle assez courte, et risquent par-là d'omettre des effets négatifs sur

l'emploi qui peuvent être importants à long terme²⁴. Ces coûts d'ajustement, qui peuvent aussi être dus aux règles de protection de l'emploi encadrant les licenciements et l'usage des contrats temporaires, contribuent à expliquer pourquoi à plus court terme les entreprises réagissent à une hausse du SM par une augmentation de prix, quand elles en ont du moins la possibilité, comme nous l'avons vu plus haut.

Ainsi, les entreprises du secteur textile des États du Sud des États-Unis²⁵, particulièrement touchées par l'introduction du SM fédéral en 1938, se sont adaptées en accélérant le processus de mécanisation, avec des effets négatifs sur l'emploi. En Hongrie, Peter Harasztosi et Attila Lindner constatent une augmentation de 27 % du stock de capital dans la période de quatre ans suivant la très forte augmentation du SM au début des années 2000, ce qui indiquerait un processus de substitution relativement important, il est vrai pour une augmentation du SM d'ampleur exceptionnelle, soit un doublement en deux ans²⁶. Harald Hau et ses coauteurs trouvent que les fortes augmentations du SM en Chine ont accéléré de façon significative le rythme de substitution du capital au travail. L'exemple historique du Sud des États-Unis ou, plus récemment, l'expérience de la Hongrie et de la Chine, sont peut-être particuliers du fait de l'ampleur des hausses du SM. Il se peut que pour des augmentations plus modérées l'effet de substitution soit proportionnellement bien plus limité, voire nul. Ainsi, dans leur rapport détaillé pour la *Low Pay Commission* cité plus haut, Michele Bernini et Barbara Riley, à partir d'une revue critique des travaux existants et de leurs propres estimations, concluent qu'au Royaume-Uni on ne peut pas détecter d'effet positif robuste du SM sur l'intensité capitaliste (voir chapitre 4).

On peut essayer de saisir de façon plus fine le processus de remplacement des emplois par des machines induit par le SM en essayant de mesurer l'impact des augmentations de ce dernier sur l'évolution des emplois qui, de par la nature des tâches qui leur sont associées, sont plus susceptibles d'être automatisés. Les études portant sur les États-Unis ou le Royaume-Uni²⁷ révèlent que l'effet global sur ces emplois a été jusqu'ici d'ampleur limitée, mais qu'il s'accroît au cours du temps. Même si les services restent pour le moment moins touchés que l'industrie, l'automatisation peut affecter aussi des activités de service intensives en travail peu qualifié, comme l'illustrent les caisses automatiques dans le commerce de détail ou les bornes tactiles permettant de passer sa commande dans les *fast-foods*. Symétriquement, les (très rares) exemples de « désautomatisation » sont aussi instructifs. Ainsi au Royaume-Uni, après avoir presque complètement disparu, les stations de lavage de

voiture à la main ont-elles vu leur nombre très fortement augmenté depuis le milieu des années 2000, au détriment des lavages automatiques. Cela a été rendu possible par l'emploi d'une main-d'œuvre immigrée, notamment des pays d'Europe de l'Est, payée souvent au noir et en dessous du SM légal²⁸.

-
1. On peut supposer que tant que l'entreprise maintient son niveau de capital constant, le produit marginal diminue au fur et à mesure qu'elle embauche de nouveaux salariés. Si par exemple le premier salarié embauché lui rapporte un chiffre d'affaires supplémentaire mensuel de 2 000 €, le deuxième ne lui rapportera peut-être que 1 700 €, le troisième 1 400 €, le quatrième 1 200 € et ainsi de suite. C'est la loi dite de la « productivité marginale décroissante ».
 2. José Azar, Emiliano Vuet-Vaughn, Ioana Marinescu, Bledi Taska et Till von Wachter, « Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration », *NBER Working Paper*, 26100, 2019.
 3. Ioana Marinescu, Ivan Ouss et Louis-Daniel Pape, « Wages, Hires and Labor Market Concentration », *IZA Discussion Paper*, 13244, 2020.
 4. Voir Stephen Machin et Alan Manning, « A Test of Competitive Labor Market Theory. The Wage Structure Among Care Assistants in the South of England », *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (3), 2004, p. 371-385 ; Stephen Machin, Alan Manning et Lupin Rahman, « Where the Minimum Wage Bites Hard. The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector », *Journal of the European Economic Association*, 1 (1), 2003, p. 154-180.
 5. Arindrajit Dube, William Lester et Michael Reich, « Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions », *Journal of Labor Economics*, 34 (3), 2016, p. 663-704.
 6. Dans cette situation, sur le marché d'un bien et service donné, les entreprises offrent toutes le même produit, et sont suffisamment nombreuses pour qu'aucune ne puisse influencer sur le prix de vente, qui résulte de la confrontation de l'offre et de la demande agrégées sur le marché.
 7. Denis Fougère, Erwan Gautier et Hervé Le Bihan, « Restaurant Prices and the Minimum Wage », *Journal of Money, Credit and Banking*, 42 (7), 2010, p. 1199-1234.
 8. Daniel Aaronson, Eric French et James MacDonald, « The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure », *Journal of Human Resources*, 43 (3), 2008, p. 688-720 ; Daniel MacDonald et Eric Nilsson, « The Effects of Increasing the Minimum Wage on Prices. Analyzing the Incidence of Policy Design and Context », *Upjohn Institute Working Paper*, 16-260, 2016.
 9. Peter Harasztosi et Attila Lindner, « Who Pays for the Minimum Wage ? », *American Economic Review*, 109 (8), 2019, p. 2693-2727.
 10. Sudheer Chava, Alexander Oettl et Manpreet Singh, « Does a One-Size-Fits-All Minimum Wage Cause Financial Stress for Small Businesses ? », *NBER Working Paper*, 26523, 2019.
 11. Decio Coviello, Erika Deserranno et Nicolas Persico, « Minimum Wage and Individual Worker Productivity. Evidence from a Large US Retailer », *Mimeo*, juin 2020.
 12. Barry T. Hirsch, Bruce E. Kaufman et Tetyana Zelenska, « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Industrial Relations*, 54 (2), 2015, p. 199-239.
 13. Lutz Bellmann, Mario Bossler, Hans-Dieter Gerner et Olaf Hübler, « Training and Minimum Wages. First Evidence from the Introduction of the Minimum Wage in Germany », *IZA Journal of Labor Economics*, 6 (8), 2017, p. 1-22.
 14. Sidney Webb, « The Economic Theory of a Legal Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, 20 (10), 1912, p. 973-998.
 15. Barry Hirsch *et al.*, « Minimum Wage Channels of Adjustment », art. cité.
 16. Harald Hau, Yi Huang et Gewei Wang, « Firm Response to Competitive Shocks. Evidence from China's Minimum Wage Policy », *Swiss Finance Institute Research Paper*, 16 (47), 16 juin 2016.
 17. À savoir celles aboutissant aux meilleures performances en termes de productivité. Voir Nicholas Bloom et John Van Reenen, « Measuring and Explaining Management Practices across

- Firms and Countries », *Quarterly Journal of Economics*, 122 (4), 2007, p. 1351-1408.
18. Michele Bernini et Rebecca Riley, « Exploring the Relationship between the National Minimum Wage and Productivity », *Report for the Low Pay Commission*, février 2016.
 19. Kosali Ilayperuma Simon et Robert Kaestner, « Do Minimum Wages Affect Non-Wage Job Attributes ? Evidence on Fringe Benefits », *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (1), 2004, p. 52-70.
 20. John Horton, « Price Floors and Employer Preferences. Evidence from a Minimum Wage Experiment », *CESifo Working Paper Series*, 6548, 2017.
 21. Doruk Cengiz, Arindrajit Dube, Attila Lindner et Ben Zipperer, « The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs », *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 2019, p. 1405-1454.
 22. Mirko Draca, Stephen Machin et John Van Reenen, « Minimum Wages and Firm Profitability », *American Economic Journal. Applied Economics*, 3 (1), 2011, p. 129-151.
 23. Peter Harasztosi et Attila Lindner, « Who Pays for the Minimum Wage ? », art. cité.
 24. Isaac Sorkin, « Are There Long-Run Effects of the Minimum Wage ? », *Review of Economic Dynamics*, 18 (2), 2015, p. 306-333.
 25. Andrew J. Seltzer, « The Effects of the Fair Labor Standards Act of 1938 on the Southern Seamless Hosiery and Lumber Industries », *The Journal of Economic History*, 57 (2), 1997, p. 396-415. L'auteur étudie l'industrie de la bonneterie sans fil (*seamless industry*), et plus particulièrement la production de chaussettes, cas intéressant parce qu'il s'agissait de l'une des deux principales industries des États du Sud et que les salaires y étaient particulièrement faibles par rapport aux entreprises des États du Nord.
 26. Peter Harasztosi et Attila Lindner, « Who Pays for the Minimum Wage ? », art. cité.
 27. Grace Lordan et David Neumark, « People Versus Machines. The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs », *Labor Economics*, 52, 2018, p. 40-53 ; Grace Lordan, « People versus Machines in the UK : Minimum Wages. Labor Reallocation and Automatable Jobs », *IZA Discussion Paper*, 12716, 2019 ; Daniel Aaronson et Brian Phelan, « Wage Shocks and the Technological Substitution of Low-Wage Jobs », *The Economic Journal*, 129 (617), 2019, p. 1-34.
 28. Éric Albert, « Au Royaume-Uni, des laveurs de voiture symbole d'une certaine dérive de l'économie », *Le Monde*, 4 décembre 2019.

Chapitre 2

Des effets différenciés selon les catégories de main-d'œuvre

Même si les effets sur l'emploi global peuvent être modérés, une question essentielle est de savoir si le SM ne pénalise pas plus particulièrement certaines catégories de travailleurs. On peut s'attendre à ce que les travailleurs les moins productifs ou compétents soient davantage pénalisés par le SM, notamment parce que les entreprises peuvent avoir intérêt à les remplacer par des travailleurs plus productifs ou des machines. Une moindre productivité peut résulter d'un manque de formation, mais aussi d'un manque d'expérience : les jeunes peu qualifiés sont donc en premier lieu concernés, et ils ont fait l'objet de nombreuses études. Il est cependant intéressant de se pencher sur le cas de deux autres catégories sociodémographiques dont la situation professionnelle peut être plus particulièrement affectée par le SM : les immigrés et les femmes peu qualifiées.

Le salaire minimum pénalise-t-il les jeunes ?

L'effet potentiel du SM sur les jeunes focalise l'attention, parce que, dans tous les pays, ces derniers sont particulièrement concernés par le SM. Ainsi, en 2018, aux États-Unis, près de 63 % des travailleurs payés au SM fédéral étaient âgés entre 16 et 24 ans. En France, si ces derniers représentent une proportion nettement moindre de salariés rémunérés sur la base du SMIC (de l'ordre de 20 % dans les entreprises de dix salariés ou plus), en revanche, au sein de cette tranche d'âge, la part des salariés rémunérés sur la base du SMIC dépasse les 25 %.

Un effet global moyen légèrement négatif, mais des résultats divers

À un niveau très global, les synthèses des travaux existants, mobilisant notamment des techniques de méta-analyse permettant de tirer des enseignements d'un ensemble d'études économétriques, révèlent un effet légèrement négatif du SM sur l'emploi des jeunes¹. Cependant, aux États-

Unis, le consensus concernant les effets négatifs sur l'emploi des *teenagers* qui dominait jusqu'à la fin des années 1980 a disparu², les études plus récentes débouchant sur des résultats contradictoires (nous y reviendrons dans le chapitre 4).

En France, où le SM est nettement plus haut qu'aux États-Unis, en termes absolus et relatifs, on peut s'attendre à ce que le SM y joue un rôle de barrière à l'accès à l'emploi au moins aussi important pour les jeunes les moins qualifiés³. Cependant, cet impact potentiellement négatif du SM a pu être en partie masqué par le fait que les jeunes ont bénéficié de nombreux dispositifs en faveur de l'emploi (les « emplois aidés », qui incluent les formations en alternance subventionnées comme l'apprentissage), permettant, grâce à différentes formes de subvention, de les rémunérer en dessous du coût du travail au SMIC. Ainsi, une étude visant à mesurer les effets des augmentations du SMIC en comparant les transitions vers le non-emploi des salariés rattrapés par les hausses du SMIC à celles de salariés à la rémunération juste supérieure montre des effets statistiquement significatifs qu'à partir de 20 ans, et d'ampleur notable qu'à partir de 25 ans⁴.

Dans les pays d'Europe du Sud où le chômage des jeunes est aussi très élevé, l'impact potentiel du SM a aussi focalisé l'attention, mais le nombre d'études est faible. Dans le cas espagnol, les épisodes de forte hausse du SM pour les jeunes (en 1990, pour les jeunes âgés de 16 ans ; entre 1995 et 1998, lorsque le SM spécifique aux jeunes de 17 ans ou moins a été progressivement supprimé), semblent avoir eu un impact négatif sur l'emploi de ces derniers⁵.

Ajustements de l'offre et de la demande et effets de substitution

Au-delà de la simple mesure de l'impact des variations du SM sur l'emploi des jeunes, certaines études permettent de mieux comprendre quels peuvent être les mécanismes à l'œuvre, en identifiant notamment les ajustements du côté de la demande et de l'offre de travail ainsi que les effets de substitution qui peuvent leur être associés.

Utilisant une large base de données individuelles d'entreprises et de leurs salariés, Pedro Portugal et Ana Rute Cardoso ont étudié l'impact de la forte hausse du SM pour les jeunes de 17 ans (+ 50 %) et pour les 18-19 ans (+ 75 %) intervenue au Portugal en 1987. Conformément aux implications du modèle standard, ils constatent une baisse de la part des jeunes concernés dans les recrutements. Mais cet impact négatif est plus

que compensé par la baisse du taux de sortie des jeunes des entreprises, traduisant une baisse de leur taux de rotation (*turnover*). Au total, quand on tient compte des deux effets combinés, ces hausses n'ont pas diminué le niveau d'emploi des jeunes concernés⁶.

Laura Giuliano a pour sa part exploité les données de sept cents établissements d'une grande chaîne de commerce de détail répartis sur l'ensemble du territoire des États-Unis, dans laquelle 40 % des salariés au niveau des postes les moins qualifiés étaient des *teenagers*⁷. Elle a pu ainsi étudier l'impact différentiel de la forte hausse du SM fédéral au cours des années 1996-1997 (+ 21 %). Elle ne trouve aucun effet significatif sur l'emploi total, en revanche, elle met en évidence un effet nettement positif sur l'emploi des *teenagers*. Ce constat semble compatible avec les mécanismes de monopsonie et frictions d'appariement évoqués dans le chapitre 1. L'auteure note cependant que cette hausse s'est faite au détriment des jeunes adultes (de plus de 20 ans). Ceux-ci auraient notamment été remplacés par des *teenagers* plus productifs que la moyenne des *teenagers* déjà en place, attirés sur le marché du travail par la perspective d'un SM nettement accru.

Les comportements d'offre de travail des jeunes et les substitutions possibles au sein de ces derniers doivent donc faire l'objet d'une attention particulière. Au niveau national, toujours aux États-Unis, David Neumark et William Wascher ont observé que les hausses du SM poussent un certain nombre de jeunes, surtout âgés de 18 ou 19 ans, à entrer sur le marché du travail pour prendre un emploi. Mais cela se ferait en partie au détriment des *teenagers* plus jeunes (16-17 ans) qui se retrouvent au chômage, contrairement aux résultats de Laura Giuliano. Cette éviction traduirait le fait que les employeurs remplacent des *teenagers* peu qualifiés par d'autres plus qualifiés. Il faut cependant noter que, même si ces effets sont significatifs au sens statistique du terme, ils sont d'ampleur limitée⁸.

L'expérience néo-zélandaise offre une autre illustration de la nécessité d'analyser les variations de la demande mais aussi de l'offre de travail, du moins quand les hausses du SM sont d'ampleur significative. En 2001 et 2002, les SM spécifiques aux 16-17 ans et aux 18-19 ans ont fortement été augmentés par rapport au SM pour les adultes (*i.e.* les plus de 20 ans). Selon l'étude de Dean Hyslop et Steven Stillman, ces hausses n'ont pas eu d'effet négatif sur l'emploi des *teenagers* à court terme. Mais sur la période étudiée, l'accroissement de l'offre de travail des *teenagers* (dû en partie aux abandons de scolarité) a été supérieur à l'accroissement de leur emploi (*i.e.* de la demande de travail), ce qui s'est traduit au total par l'augmentation de leur taux de chômage⁹.

Faut-il moduler le SM selon l'âge ?

Un grand nombre de pays dotés d'un SM statutaire modulent ce dernier en fonction de certaines caractéristiques individuelles, soit par des exemptions, soit en fixant des taux spécifiques. Cette modulation concerne dans la plupart des cas les jeunes¹⁰. Ainsi aux Pays-Bas, le cas le plus extrême de modulation au sein des pays de l'OCDE avec l'Australie, coexistent six taux, définis en pourcentage du SM des adultes qui s'applique à partir de 21 ans. Ils varient de 30 % pour les jeunes âgés de 15 ans à 80 % pour ceux âgés de 20 ans. Au Royaume-Uni, la modulation selon l'âge se fait par des taux spécifiques (définis en montants) pour trois tranches d'âge : les moins de 18 ans, les 18-20 ans et les 21-24 ans, le taux pour les « adultes » du *National Living Wage* (voir le chapitre 4) ne s'appliquant qu'à partir de 25 ans¹¹.

Trois raisons principales peuvent justifier l'adoption de taux spécifiques aux jeunes. D'une part, comme on l'a vu, certaines études montrent que l'emploi des jeunes semble plus sensible au SM, alors que l'impact négatif de celui-ci sur l'emploi des jeunes semble fortement atténué dans les pays qui disposent de taux spécifiques pour ces derniers¹². Passer par le chômage en début de carrière peut, de plus, avoir un effet négatif durable sur l'insertion professionnelle. D'autre part, un SM plus élevé peut aussi réduire la formation procurée par les employeurs, ce qui peut aussi jouer négativement sur l'employabilité ultérieure. Enfin, on l'a aussi noté, un SM élevé peut inciter certains d'entre eux à abandonner leur scolarité de façon précoce pour trouver un emploi rémunéré, ce qui peut, là encore, jouer négativement sur leur employabilité à plus long terme.

Cependant, les modulations selon l'âge ne sont pas sans poser problème : comment bien ajuster les différentiels de taux de SM aux différentiels de productivité selon l'âge ? Il est en fait très difficile de mesurer ces différentiels de productivité, sans compter le fait qu'à âge donné, la productivité moyenne peut cacher une hétérogénéité importante. S'ils sont notamment fixés trop bas, non seulement les taux spécifiques de SM pour les jeunes institutionnalisent une discrimination salariale à leur égard, mais ils soumettent aussi les adultes à une concurrence déloyale sur le marché du travail – d'où, en général, la forte réticence des syndicats à la modulation du SM selon l'âge.

Les comportements opportunistes des employeurs en termes de substitution peuvent aussi jouer à l'encontre des jeunes eux-mêmes, et ce d'autant plus que les effets de seuil entre les taux des différentes catégories d'âge sont importants. Dans le cas des Pays-Bas, Jan Kabatek¹³ a observé

que les taux de séparation augmentaient (légèrement) dans les trois mois précédant la date anniversaire des jeunes. Aussi a-t-il titré son étude : « Bon anniversaire, vous êtes viré ! » Le phénomène semble encore plus net au Danemark, où il n'existe pas de SM national, mais où les conventions collectives de branche fixent des salaires minima que la plupart des entreprises appliquent. Ces minima sont nettement inférieurs pour les moins de 18 ans, le salaire augmentant en moyenne de 40 % lorsqu'on passe de 17 à 18 ans. Claus Thustrup Kreiner et ses collègues ont montré qu'un jeune sur trois en emploi à 17 ans perdait son emploi dans le mois de son dix-huitième anniversaire ou les deux mois suivants¹⁴.

Il est cependant intéressant de noter que de nombreux employeurs n'utilisent pas les taux spécifiques pour les jeunes même quand ils en ont l'opportunité, notamment par souci d'équité. Aux Pays-Bas, lorsque le niveau du taux pour les jeunes de 20 ans fut réduit de façon significative entre 1981 et 1983, l'inspection du travail constata que très peu d'entreprises appliquèrent la baisse. Un même constat a été fait en Finlande lors de la crise du début des années 1990, quand, sous la pression du gouvernement, un accord entre les partenaires sociaux a autorisé pendant deux ans (entre 1993 et 1995) les entreprises à payer leurs salariés de moins de 25 ans jusqu'à 20 % en dessous du salaire minimum conventionnel¹⁵. On pourrait penser qu'il s'agit de cas un peu particuliers, les Pays-Bas et la Finlande étant des pays de fortes traditions syndicales, où les taux de couverture par les conventions collectives sont élevés, et où les préoccupations en termes d'équité salariale jouent sans doute un rôle important. Cependant, aux États-Unis également, beaucoup d'employeurs n'utilisent pas le *subminimum wage* (introduit en 1961, d'abord réservé aux étudiants, puis, à partir de 1989, étendu sous conditions aux *teenagers*, pendant au maximum les six premiers mois de leur contrat). Dans le même ordre d'idées, parmi les entreprises du secteur textile et de l'habillement interrogées par Jason Heyes et Alex Gray quelques mois après l'introduction du SM au Royaume-Uni en 1999, 90 % de celles employant des 18-21 ans ne recouraient pas au taux spécifique pour ces derniers. Parmi celles-ci, plus de la moitié ont évoqué le souci de ne pas nuire à la motivation des jeunes concernés, un tiers qu'elles voulaient maintenir la structure des rémunérations existantes et environ 30 % qu'elles voulaient éviter d'avoir des problèmes de *turnover*¹⁶. On retrouve là des problèmes d'appariement et des questions de salaire d'efficience évoqués dans le premier chapitre. Dans la même lignée, toujours au Royaume-Uni, il a été constaté dans le secteur de l'aide à domicile et des maisons de retraites que les employeurs ont assez largement répercuté la forte hausse du SM de

2016-2017 pour les plus de 25 ans (liée à la mise en place du *National Living Wage*, voir le chapitre 4) sur le salaire des jeunes de 21-24 ans, pourtant non concernés¹⁷.

Face aux effets pervers potentiels et aux difficultés de mise en œuvre d'une modulation selon l'âge, des alternatives existent cependant pour éviter que le SM soit une barrière à l'emploi des jeunes les moins formés et expérimentés. La plus répandue consiste à institutionnaliser la déconnexion du salaire des jeunes de celui des adultes en contrepartie d'une formation formalisée. C'est tout l'objet de l'apprentissage et de ses équivalents. Aux bas niveaux de qualification, le salaire des apprentis est toujours inférieur au SM, et parfois modulé selon l'âge et calculé comme un pourcentage du SM, comme c'est le cas en France¹⁸. Une autre solution, largement pratiquée par la France comme on l'a noté plus haut, est de compenser le manque d'expérience des jeunes par des subventions à l'emploi.

Le salaire minimum, un obstacle à l'intégration économique des immigrés ?

Les travailleurs immigrés occupent souvent des emplois peu rémunérés. Aux États-Unis, par exemple, environ un quart des salariés payés au SM fédéral sont des immigrés (*i.e.* des personnes nées à l'étranger). Leur emploi est-il particulièrement vulnérable au SM ? Encore une fois, les travaux un peu robustes sur cette question portent sur le cas américain.

L'étude de Pia Orrenius et Madeline Zavodny porte sur la période 1994-2005, qui a vu l'entrée d'un grand nombre d'immigrés aux États-Unis, et leur installation dans d'autres États que les lieux d'accueil traditionnels jusque-là, à savoir la Californie, le Texas et l'État de New York¹⁹. Les auteurs corrélaient les variations du SM et les variations de l'emploi de trois catégories de main-d'œuvre : les *teenagers*, les adultes immigrés installés aux États-Unis depuis moins de dix ans ayant un niveau de diplôme inférieur à l'équivalent du Bac (*high school*) et les adultes de même niveau de diplôme nés aux États-Unis. Au niveau des États, ils trouvent un impact négatif du SM sur le taux d'emploi des *teenagers*, mais aucun effet négatif sur celui des adultes, qu'ils soient « autochtones » ou immigrés. Le résultat est peu surprenant pour les adultes « autochtones » : ces derniers sont moins directement concernés par le SM. En revanche, il l'est davantage pour le groupe d'immigrés considérés ici, dont les salaires sont en moyenne nettement plus faibles et proches du SM.

L'hypothèse qu'avancent les auteurs est que les immigrants sont mobiles, à la différence des *teenagers* notamment, et qu'ils ont tendance à migrer vers les États où le SM est plus faible. Leur offre de travail serait donc négativement corrélée au niveau du SM, contrairement, ici aussi, aux *teenagers*. Cela peut s'expliquer par l'arbitrage qu'ils font entre le salaire potentiel qu'ils peuvent obtenir dans un État (facteur attractif) et la durée de chômage qu'ils doivent subir avant d'accéder à un emploi payé à ce salaire (facteur répulsif). Or les immigrants les plus récents et les moins qualifiés, souvent dépourvus de capital social, ont toutes les chances d'être les derniers sur la liste d'attente pour accéder à l'emploi. De plus, quand le SM est élevé, la concurrence pour accéder aux emplois est renforcée par le fait qu'un nombre plus important de natifs peuvent être attirés sur le marché du travail, notamment des jeunes, comme on l'a noté plus haut. Enfin, ces immigrants ont en général très peu d'épargne et peu accès à d'autres sources de revenu permettant de survivre pendant les périodes de recherche d'emploi. On peut alors penser que ces facteurs répulsifs l'emportent. Cependant, d'autres études sur la mobilité des immigrants trouvent des résultats inverses : les facteurs attractifs du SM l'emporteraient. L'absence d'effet négatif global de ce dernier sur leur taux d'emploi pourrait alors s'expliquer par le fait que les immigrants peu qualifiés sont davantage concernés par le travail au noir ne respectant pas le SM et/ou par des situations d'exploitation au sens évoqué dans le premier chapitre.

L'étude récente d'Anthony Edo et Hillel Rappoport éclaire de manière intéressante la concurrence pour l'accès à l'emploi entre immigrants et autochtones, et le rôle que peut jouer le SM. Les auteurs commencent aussi par une comparaison interétatique, en classant, dans chaque État américain, les individus dans des groupes différents selon leur niveau d'éducation et leur nombre d'année d'expérience. Ils montrent que dans les différents groupes, les immigrants sont bien en compétition avec les autochtones : quand la part des immigrants augmente dans un groupe donné, aussi bien le salaire que le taux d'emploi des autochtones diminuent, notamment dans les groupes aux niveaux d'éducation et d'expérience les plus faibles. Cependant, pour le salaire comme pour l'emploi, cet impact négatif est fortement atténué par le SM : il est significativement plus faible dans les États à hauts niveaux de SM par rapport aux États à bas niveaux de SM²⁰.

Ces résultats sont compatibles avec un marché dual où coexisteraient deux groupes, celui des *insiders* et celui des *outsiders* (en l'occurrence les immigrants), le SM jouant comme un facteur de dualisation. Cette hypothèse

semble corroborée par certaines études statistiques de comparaison internationale sur données agrégées (cependant moins fiables que les études sur données individuelles), qui mettent en évidence que l'écart (positif) entre les taux d'activité et d'emploi des « autochtones » et ceux des immigrés est croissant avec le niveau de SM²¹.

Salaire minimum et emploi des femmes peu qualifiées

Dans la plupart des pays, les salariés au SM sont (très) majoritairement des femmes. Ainsi aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni et en Allemagne, leur part se situe-t-elle entre 60 % et 65 %. La question du SM a donc une dimension de genre importante. Pour autant, selon de nombreuses études, l'impact du SM semble moins important sur l'emploi des femmes, soit la sensibilité de l'emploi au SM plus faible en valeur absolue et/ou moins significativement (au sens statistique du terme) différente de zéro²². Pour autant, sauf au Royaume-Uni où d'ailleurs la seule catégorie dont l'emploi semble avoir été négativement affecté par le SM sont les femmes à temps partiel (voir le chapitre 4), la question a fait l'objet de peu d'attention.

Deux explications principales pourraient contribuer à expliquer la moindre sensibilité (en moyenne) de l'emploi des femmes au SM. La première renvoie à un simple effet de composition : les femmes sont proportionnellement davantage présentes dans les secteurs où la sensibilité de la demande par rapport au prix est relativement faible (voir le premier chapitre), notamment dans les services, et où il est donc plus facile de répercuter les hausses du SM sur les prix.

L'autre explication renvoie aux spécificités du marché du travail des femmes, plus encore quand elles sont peu qualifiées. Celui-ci est plus susceptible d'être soumis aux effets de monopsonie évoqués dans le premier chapitre. Du fait de contraintes familiales et de transports, en particulier quand il n'y a qu'un véhicule dans le foyer, les femmes ont moins d'opportunité d'emplois et ont par-là un moindre pouvoir de négociation face aux employeurs. Cet état de fait contribue à rendre possible la discrimination salariale à leur encontre.

C'est d'ailleurs en constatant l'absence d'effets négatifs sur l'emploi des femmes du *Equal Pay Act*, obligeant les employeurs à rémunérer ces dernières, à emploi égal, autant que les hommes, que l'économiste britannique Alan Manning a avancé l'hypothèse selon laquelle les effets de monopsonie pouvaient jouer plus particulièrement sur le marché du travail

des femmes²³. Cette hypothèse a ensuite été confortée par les travaux auxquels a contribué le même auteur, montrant que le SM avait permis de réduire fortement les inégalités de salaire (en augmentant les salaires les plus faibles), sans nuire beaucoup à l'emploi dans des secteurs où la part des femmes à faible salaire était particulièrement importante, comme les maisons de retraite (voir le premier chapitre).

En France, l'étude de secteurs à bas salaire confirme le fait que les femmes ont souvent un moindre pouvoir de négociation que les hommes, et que les employeurs peuvent en profiter, de façon plus ou moins volontaire²⁴. Dans l'industrie agroalimentaire par exemple, à la suite de la réduction du temps de travail à 35 heures, un grand nombre d'entreprises ont introduit l'annualisation du temps de travail. Cela s'est traduit par une forte réduction des heures supplémentaires et par une baisse significative de rémunération pour les opérateurs. Dans les régions où les opportunités d'emploi étaient importantes, cette décision a entraîné une augmentation des démissions, avant tout chez les hommes, beaucoup moins chez les femmes et les jeunes, notamment sans permis de conduire. Dans le secteur de la grande distribution, certains employeurs privilégient explicitement les jeunes mères de famille, main-d'œuvre supposée plus stable, plus « docile », et moins revendicative concernant leur rémunération, car ayant moins d'opportunités d'emploi.

1. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2015, chap. 1 « Évolutions récentes des marchés du travail et Section spéciale sur le salaire minimum ».

2. Les travaux menés au cours des années 1970 avaient débouché sur un relatif consensus selon lequel une hausse de 10 % du SM entraînait une baisse de l'emploi de *teenagers* comprise entre 1 % et 3 % (Charles Brown, Curtis Gilroy et Andrew Kohen, « The Effect of Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, 20 (2), 1982, p. 487-528).

3. Aspen Gorry, « Minimum Wages and Youth Unemployment », *European Economic Review*, 64, 2013, p. 57-75.

4. John Abowd, Francis Kramarz, Thomas Lemieux et David Margolis, « Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States », dans David Blanchflower et Richard Freeman (eds), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago (Ill.), University of Chicago Press, 2000, p. 427-472.

5. Juan Dolado, Francis Kramarz, Stephen Machin, Alan Manning, David Margolis et Coen Teulings, « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, 11 (23), 1996, p. 317-372 ; Jose-Ignacio Anton et Rafael Munoz de Bustillo, « The Impact of the Minimum Wage on Spanish Youth. Evidence from a natural experiment », *MPRA Paper*, 33488, 2011.

6. Pedro Portugal et Ana Rute Cardoso, « Disentangling the Minimum Wage Puzzle. Analysis of Worker Accessions and Separations », *Journal of the European Economic Association*, 4 (5), 2006, p. 988-1013.

7. Laura Giuliano, « Minimum Wage Effects on Employment, Substitution, and the Teenage Labor Supply. Evidence from Personnel Data », *Journal of Labor Economics*, 31 (1), 2013, p. 155-194.

8. David Neumark et William Wascher, « The Effects of Minimum Wages on Teenage Employment and Enrollment. Evidence from Matched CPS Surveys », *Research in Labor Economics*, 15, 1996,

p. 25-63.

9. Dean Hyslop et Steven Stillman, « Youth Minimum Wage Reform and the Labour Market in New Zealand », *Labour Economics*, 14 (2), 2007, p. 201-230.

10. Au Chili, il existe aussi un taux spécifique pour les personnes âgées de plus de 65 ans (75 % du SM de référence).

11. En Allemagne le SM ne s'applique pas aux moins de 18 ans, en France, la modulation en dessous de cet âge est limitée (80 % pour les jeunes âgés de 16 ans et 90 % pour ceux âgés de 17 ans, mais seulement pendant les six premiers mois de présence dans l'entreprise).

12. David Neumark et William M. Wascher, « Labor Market Institutions, and Youth Employment. A Cross-National Analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (2), 2004, p. 223-248.

13. Jan Kabátek, « Happy Birthday, You're Fired! The Effects of an Age-Dependent Minimum Wage on Youth Employment Flows in the Netherlands », *IZA Discussion Paper*, 9528, novembre 2015.

14. Claus Thustrup Kreiner, Daniel Reck et Peer Ebbesen Skov, « Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise Their Employment? Evidence From a Danish Discontinuity », *Review of Economics and Statistics*, 102 (2), 2020, p. 339-354.

15. Petri Böckerman et Roope Uusitalo, « Minimum Wages and Youth Employment. Evidence from the Finnish Retail Trade Sector », *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2), 2009, p. 388-405.

16. Jason Heyes et Alex Gray, « The Impact of the National Minimum Wage on the Textiles and Clothing Industry », *Policy Studies*, 22 (2), 2001, p. 83-98.

17. Giulia Giupponi et Stephen Machin, « Changing the Structure of Minimum Wages. Firm Adjustment and Wage Spillovers », *IZA Discussion Paper*, 11474, 2018.

18. Au Royaume-Uni, des salaires minima spécifiques aux apprentis ont été introduits en 2012.

19. Pia Orrenius et Madeline Zavodny, « The Effect of Minimum Wages on Immigrants' Employment and Earnings », *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (4), 2008, p. 544-563.

20. Anthony Edo et Hillel Rapoport, « Minimum Wages and the Labor Market Effects of Immigration », *IZA Discussion Paper*, 11778, août 2018.

21. Orsetta Causa et Sébastien Jean, « Integration of Immigrants in OECD Countries. Do Policies Matter? », *OECD Economics Department Working Papers*, 564, Paris, OCDE, 2007.

22. Certaines études américaines, comme celle de Pia Orrenius et Madeline Zavodny, citée plus haut, n'observent ainsi un effet négatif sur l'emploi des *teenagers* que pour les hommes.

23. Alan Manning, « The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market », *Economica*, 63 (250), 1996, p. 191-212. L'*Equal Pay Act*, adopté en 1970 n'a été vraiment appliqué qu'à partir de 1975.

24. Voir sur ces points Ève Caroli et Jérôme Gautié (dir.), *Bas Salaires et qualité de l'emploi. Le paradoxe français ?*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, 2009.

Chapitre 3

Des effets micro aux effets macroéconomiques

Nous nous sommes focalisés jusqu'ici sur les comportements individuels, côté entreprises ou côté travailleurs. Au-delà des mécanismes microéconomiques sur lesquels se concentrent l'essentiel des travaux, il nous faut aborder la question du SM dans une perspective plus macroéconomique. Nous partirons des phénomènes conjoncturels et du court terme, pour aller vers des dimensions plus structurelles et nous intéresser à des dynamiques de plus long terme. Nous verrons qu'au-delà des interactions entre le SM et la conjoncture économique, le SM peut affecter la structure sectorielle des emplois et son évolution. Nous verrons aussi, dans une perspective plus dynamique et plus globale, que le SM peut impacter le modèle de croissance.

Quel lien entre salaire minimum et conjoncture économique ?

Un effet direct sur l'emploi différent en phase de croissance et en phase de récession ?

On peut s'attendre à ce que les effets potentiellement négatifs d'une hausse du SM soient plus importants en période de récession : les gains de productivité y sont en moyenne plus faibles et les marges de manœuvre pour les modes d'ajustements alternatifs à la baisse de l'emploi évoqués dans le premier chapitre, comme la hausse des prix ou la baisse du profit, plus limitées. C'est l'hypothèse qu'avancent, aux États-Unis, Jeffrey Clemens et Michael Wither pour expliquer le relativement fort impact négatif sur l'emploi des salariés peu rémunérés qu'ils décèlent de la hausse du SM fédéral entre juillet 2007 et juillet 2009 (une augmentation de 29 % sur deux ans). Cette hausse a en effet coïncidé avec la « grande récession » entamée en 2008¹.

Le fait que la conjoncture du marché du travail puisse jouer sur l'impact potentiel du SM semble confirmé par John Addison et ses coauteurs qui se

sont focalisés, toujours aux États-Unis, sur deux populations à risque, les salariés des bars et restaurants et les *teenagers*, durant la période 2005-2010 (incluant donc les fortes hausses du SM fédéral de 2007-2009). S'ils n'observent pas d'impact significatif des hausses du SM sur l'emploi du secteur étudié, ils constatent en revanche que les *teenagers* sont plus particulièrement touchés dans les États où les taux de chômage sont les plus élevés². Des études menées au Royaume-Uni révèlent un impact négatif du SM sur le taux de rétention des jeunes en emploi également au cours des périodes de récession³. Symétriquement, la bonne conjoncture de l'économie allemande au milieu des années 2000 peut contribuer à expliquer pourquoi l'introduction du SM semble avoir peu d'effet sur l'emploi, comme nous le verrons dans le prochain chapitre⁴.

Prendre en compte l'ensemble des effets induits, et notamment sur la demande globale

Pour étudier le lien potentiel entre le SM et la conjoncture économique, il ne suffit pas d'estimer les effets de l'augmentation des coûts des entreprises qui emploient des personnes payées au SM. À cet effet « coût du travail », potentiellement négatif pour l'emploi, s'ajoute un effet « demande », du fait que le SM constitue aussi un revenu pour les bénéficiaires, avec des effets positifs sur l'emploi dans l'économie tout entière, selon le mécanisme keynésien. Les variations de demande induites dépendent notamment de la variation nette du revenu total des personnes affectées par une hausse du SM, c'est-à-dire une fois déduite la baisse de revenu des personnes qui ont perdu leur emploi. Elles dépendent aussi des hausses de prix éventuellement induite par la hausse du SM, qui affectent le pouvoir d'achat des consommateurs. Enfin, il faut aussi tenir compte du fait qu'une hausse du SM se diffuse en partie sur les salaires au-dessus de ce dernier, entraînant d'autres effets « coût du travail » et « demande ».

Les études permettant de mesurer ces effets induits, notamment l'effet « demande », sont rares. Une étude américaine a mis en évidence un effet net positif des hausses du SM sur les dépenses d'alimentation (qui représentent un tiers des dépenses des 20 % des ménages les plus pauvres) et sur celle des biens durables, et ce une fois déduite la hausse des prix⁵. Une autre méthode consiste à simuler l'ensemble des effets induits à l'aide de modèles macroéconométriques. Ce type d'exercice est délicat, car il dépend d'un grand nombre de paramètres dont l'estimation est plus ou moins fiable. Éric Heyer et Mathieu Plane s'y sont livrés en France pour estimer l'impact du « coup de pouce » (c'est-à-dire l'augmentation au-delà

de celle induite simplement par mécanismes d'indexation automatiques⁶⁾ adopté en 2012 à la suite de l'élection de François Hollande. D'après leurs résultats, une augmentation permanente de 1 % du SMIC entraînerait une perte d'environ 26 000 emplois par l'effet hausse du coût du travail. L'effet demande induite par la hausse des revenus entraînerait au contraire un gain de 11 500 emplois environ. Un autre effet positif est lié à l'accroissement des abaissements de charge sur les salaires au-dessus du SMIC induit par la hausse de ce dernier⁷⁾. Il se traduirait par une hausse de l'emploi d'environ 12 200 unités. Au total, seuls 2 300 emplois seraient détruits, soit un montant inférieur de plus de 90 % à celui de la perte directe d'emploi lié à l'effet coût du travail⁸⁾.

Salaire minimum et dynamique de l'emploi au niveau sectoriel

Secteur exposé et secteur protégé : le SM et la compétitivité internationale

Quand on étudie les problèmes de compétitivité-prix, il est d'usage de distinguer le secteur exposé et le secteur protégé (ou abrité) de la concurrence internationale. Nous avons vu dans le premier chapitre que les hausses du SM pouvaient avoir des effets différenciés dans les deux secteurs du fait de leur capacité inégale à pouvoir les répercuter sur les prix, notamment dans le cas de fortes hausses du SM⁹⁾.

Il faut noter que le SM peut impacter la compétitivité du secteur exposé même si ce dernier emploie très peu de personnes rémunérées au SM. Cela découle du fait que ses « intrants » (*i.e.* ses consommations intermédiaires) peuvent être eux plus intensifs en travail peu qualifiés, et provenir de secteurs où il est plus facile de répercuter les hausses du coût du travail sur les prix. En France, selon les travaux commandités par le Groupe d'experts chargé de conseiller le gouvernement sur les coups de pouce, cet effet « indirect » n'est pas négligeable, puisqu'il peut s'élever jusqu'à 50 % de l'effet direct¹⁰⁾. Cependant, d'après les résultats de cette étude, une augmentation de 1 % du SM n'aurait qu'un impact modéré sur la compétitivité-prix de l'industrie – la hausse induite des coûts salariaux restant inférieure à 0,1 %, y compris dans l'hypothèse la plus défavorable d'une répercussion intégrale des coûts salariaux sur les prix des entrants.

Salaire minimum et développement des secteurs intensifs en travail peu qualifiés

Même sans tenir compte de la concurrence internationale, le niveau et les hausses du SM peuvent avoir un impact sensible sur la répartition et la dynamique de l'emploi dans les différents secteurs. Au cours des années 1990, plusieurs travaux se sont intéressés au « déficit » relatif d'emplois dans certains secteurs intensifs en travail peu qualifié pour expliquer les différences de niveaux de chômage entre les États-Unis et les pays européens. Richard Freeman et Ronald Schettkat ont ainsi montré que pour accomplir les activités domestiques (les repas, le ménage, etc.) les ménages européens recouraient nettement moins au marché, et donc à des personnes en emploi, que les ménages américains¹¹.

Thomas Piketty s'est livré à une comparaison fine de l'évolution de l'emploi dans les secteurs des services, sur une longue période et jusqu'aux années 1990, en France et aux États-Unis. Il montre qu'en France un déficit relatif d'emplois apparaît nettement dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration, qui représentent 17 % de l'emploi total au milieu des années 1990, contre 24 % aux États-Unis, avec un écart de nombre d'emplois par habitant atteignant 80 % dans le commerce de détail. En analysant les évolutions d'emploi dans ces secteurs depuis le début du xx^e siècle, il trouve qu'elles étaient parallèles dans les deux pays (avec un retard dans le temps côté français) jusqu'aux années 1980, qui ont marqué une rupture de croissance de l'emploi côté français notamment dans le commerce. Selon lui, l'explication la plus vraisemblable est la forte augmentation du coût du travail peu qualifié au cours des années 1970, notamment du fait des fortes hausses du SM (voir le chapitre 4)¹².

En France, la forte hausse du SM aurait en quelque sorte limité le « déversement » – selon l'expression de l'économiste et démographe français Alfred Sauvy – des emplois du secteur secondaire (l'industrie) vers le secteur tertiaire (les services). Aux États-Unis, la baisse des emplois manufacturiers relativement bien payés a pu être plus facilement compensée par la hausse des emplois moins bien payés dans les commerces et services aux particuliers. De fait, au cours des années 1980, des travaux ont dénoncé l'explosion des « *fast-foods jobs* », revers de la « *Great American Job machine* »¹³. Au cours des années 1970 et 1980, la croissance a été ainsi beaucoup moins riche en emplois en France qu'aux États-Unis¹⁴ – où, en revanche, les inégalités se sont fortement accrues –, et dans d'autres pays européens. Ce constat a joué un rôle important dans

le choix français de baisser le coût du travail sur les bas salaires à partir des années 1990 (voir le chapitre 4).

Salaire minimum, économie des hauts salaires et modèle de croissance

Ce dilemme entre emploi et salaire n'est cependant pas une fatalité. Dans certaines circonstances, peut au contraire se créer un cercle vertueux entre augmentation des salaires et augmentation de l'emploi, auquel le SM peut prendre part. Les Britanniques Beatrice et Sidney Webb, fervents partisans du SM et figures de proue du débat public au début du xx^e siècle, concevaient ce dernier comme une des mesures clés pour rompre avec le « système de la sueur » (*sweating system*), celui du travail à domicile et des petits ateliers aux conditions de travail déplorables et aux salaires de misère¹⁵. Il devait permettre de faire émerger un nouveau modèle économique, fondé sur des hauts salaires, des travailleurs productifs et des grandes entreprises performantes, pouvant croître grâce aux débouchés assurés par ces hauts salaires. L'enjeu était donc d'instaurer un nouveau modèle de croissance, que l'on nommera plus tard fordiste, du nom d'Henry Ford. Celui-ci avait plus que doublé le salaire de ses ouvriers en introduisant en 1913 le principe du « cinq dollars par jour », afin de s'assurer des débouchés, mais aussi de réduire ses coûts en baissant notamment de façon drastique son taux de rotation, très élevé à la suite de l'introduction du travail à la chaîne¹⁶.

Les vertus d'une économie à haut salaire renvoient à deux arguments : celui de l'efficacité (statique ou dynamique) et celui des débouchés. Concernant l'argument de l'efficacité, les mécanismes sous-jacents potentiels ont été évoqués dans le premier chapitre, entre autres avec la théorie des salaires d'efficacité et la « théorie du choc ». Ainsi, pour Sydney Webb, le salaire minimum ne supprime pas la concurrence, il la rend vertueuse, en la déplaçant du terrain des prix – où elle entraîne systématiquement une course vers le bas, les bons employeurs étant évincés par les mauvais, qui profitent du *sweating system* – vers le terrain de la qualité. Quant à l'argument des débouchés, c'est surtout au lendemain de la première guerre mondiale qu'il va prendre de l'ampleur, en particulier aux États-Unis. Il est défendu avec force par Edward Filene, propriétaire d'une grande chaîne de magasins de détail, qui affirme, en se référant à la politique des hauts salaires de Ford, que l'instauration d'un SM est nécessaire « afin d'avoir un niveau de salaire suffisamment élevé

pour nous donner un bon public de consommateurs »¹⁷. Lors des débats menant à l'introduction du SM aux États-Unis en 1938, un des arguments forts des partisans de ce dernier était la lutte contre la spirale déflationniste découlant d'un effondrement de la demande.

L'expérience récente de certains pays émergents illustre certains mécanismes évoqués par les défenseurs du SM il y a plus d'un siècle. Florian Mayneris, Sandra Poncet et Tao Zhang ont montré qu'à la suite de la hausse importante des SM régionaux en Chine décrétée par le pouvoir central en 2004, certaines entreprises ont fermé, remplacées par d'autres plus productives, tandis que celles qui ont maintenu leur activité ont amélioré leur productivité. Seul un léger effet négatif sur l'emploi global est perceptible à moyen terme. La forte augmentation des SM aurait bien créé un « choc », un grand « nettoyage » (*cleansing*), en éliminant les entreprises les moins productives, en attirant des plus performantes et en forçant les autres à accroître leur niveau de productivité¹⁸. Ces résultats laissent penser que dans les pays en développement où les sources d'inefficacité productive sont nombreuses, la hausse des coûts engendrés par la croissance du SM peut être compensée par des gains d'efficacité, ouvrant la voie à un scénario « gagnant-gagnant » pour les salariés et les employeurs¹⁹.

La politique de hausse du SM en Chine s'inscrit aussi dans une stratégie de croissance moins tournée vers les exportations et davantage portée par le dynamisme de la demande intérieure, selon le modèle de croissance fordiste mentionné plus haut. Une forte augmentation du SM peut donner une « grande impulsion » (*big push*) au marché domestique et avoir des répercussions positives sur le développement des entreprises locales non exportatrices, notamment industrielles, et par là sur l'emploi. C'est ce qu'a constaté Jeremy Magruder dans le cas de l'Indonésie, où de fortes hausses du SM sont intervenues au début des années 1990. Ces hausses ont eu un impact positif sur l'emploi formel de l'industrie locale, et c'est bien un « effet débouchés » qui a joué, la consommation des biens de consommation durables et de vêtements ayant augmenté de façon sensible. L'emploi a aussi progressé dans les services. En revanche, dans le commerce de détail, l'emploi a baissé, un grand nombre de petits commerces ayant été éliminés au profit de chaînes où le niveau de productivité est plus élevé. Effet-demande et effet de « rationalisation » du système productif (le « nettoyage » évoqué plus haut) peuvent donc se combiner²⁰.

Cet effet de « rationalisation » a semble-t-il joué aussi en Allemagne à la suite de l'instauration du SM en 2015 (voir le chapitre 4), ce qui prouve qu'il n'est pas réservé aux pays émergents. On a assisté à une certaine

réallocation des travailleurs à bas salaires des petites entreprises faiblement productives et aux salaires les plus bas vers des entreprises plus grandes, plus productives, aux salaires plus élevés, et où l'emploi est en même temps plus stable, sans que l'on puisse déceler au total un impact négatif sur l'emploi global²¹.

-
1. Jeffrey Clemens et Michael Wither, « The Minimum Wage and the Great Recession. Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers », *Journal of Public Economics*, 170, 2019, p. 53-67.
 2. John T. Addison, McKinley L. Blackburn et Chad D. Cotti, « Minimum Wage Increases in a Recessionary Environment », *Labour Economics*, 23, 2013, p. 30-39.
 3. Marco Hafner, Jirka Taylor, Paulina Pankowska, Martin Stepanek, Shanthi Nataraj et Christian Van Stolk, *The Impact of the National Minimum Wage on Employment. A Meta-Analysis, Report for the Low Pay Commission*, octobre 2016.
 4. Notons cependant que, à un niveau plus global, une étude récente reposant sur une comparaison internationale de dix-neuf pays de l'OCDE de 1983 à 2013 ne décèle pas d'impact différencié du SM selon les périodes de boom ou de récession, ni pour les jeunes, ni pour les travailleurs peu qualifiés (Simon Sturn, « Do Minimum Wages Lead to Job Losses? Evidence from OECD Countries on Low-Skilled and Youth Employment », *ILR Review*, 71 (3), 2018, p. 647-675).
 5. Daniel Cooper, María José Luengo-Prado et Jonathan A. Parker, « The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases », *Journal of Money, Credit and Banking*, 52 (1), 2019, p. 5-35.
 6. Sur les mécanismes de fixation du SM en France, voir le chapitre 4.
 7. Dans le système d'exonérations de cotisations patronales dégressif, un salaire (en dessous du seuil équivalent à 1,6 SMIC) bénéficie d'une exonération d'autant plus importante qu'il est proche du SMIC.
 8. Éric Heyer et Mathieu Plane, « Quelles conséquences économiques du coup de pouce au Smic ? », *Revue de l'OFCE, Prévisions*, hors-série, 2012, p. 97-102.
 9. Voir notamment l'étude de Peter Harasztosi et Attila Lindner, « Who Pays for the Minimum Wage ? », art. cité, 2019, sur l'expérience hongroise.
 10. Groupe d'experts, *Rapport sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance*, novembre 2015.
 11. Richard Freeman et Ronald Shettkat, « Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap », *NBER Working Paper*, 8797, février 2002.
 12. Thomas Piketty, « L'emploi dans les services en France et aux États-Unis. Une analyse structurelle sur longue période », *Économie et statistique*, 318, novembre 1998, p. 73-99.
 13. Barry Bluestone et Bennett Harrison, *The Great American Job Machine. The Proliferation of Low Wage Employment in the U.S. Economy. A Study Prepared for the Joint Economic Committee*, Washington (D. C.), The Committee, 1986.
 14. Au cours de ces deux décennies, le taux de croissance annuel moyen du PIB a été en moyenne du même ordre dans les deux pays (2,7 % aux États-Unis contre 3,3 % en France sur la période 1971-1980, et respectivement 2,7 % contre 2,4 % sur la période 1981-1990). En revanche, le taux de croissance annuel de l'emploi était nettement plus faible en France (2,1 % aux États-Unis contre 0,5 % en France, sur la période 1971-1980, et respectivement 1,8 % contre 0,2 % sur la période 1981-1990).
 15. Sidney Webb, « The Economic Theory of a Legal Minimum Wage », art. cité.
 16. Sur le passage du modèle « concurrentiel » au modèle « fordiste », voir Robert Boyer, *Théorie de la régulation*, Paris, La Découverte, 2004.
 17. Edward A. Filene, « The Minimum Wage and Efficiency », *American Economic Review*, 13 (3), 1923, p. 411.

18. Florian Mayneris, Sandra Poncet et Tao Zhang, « Improving or Disappearing. Firm-Level Adjustments to Minimum Wages in China », *Journal of Development Economics*, 135, 2018, p. 20-42.
19. Sandra Poncet, « L'augmentation du salaire minimum en Chine. Une excellente réforme pour salariés et employeurs », *La Lettre de PSE*, 21, avril 2015.
20. Jeremy Magruder, « Can Minimum Wages Cause a Big Push? Evidence from Indonesia », *Journal of Development Economics*, 100 (1), 2013, p. 48-62.
21. Christian Dustmann, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer et Philipp vom Berge, « Reallocation Effects of the Minimum Wage. Evidence from Germany », *CREAM Discussion Paper Series*, 2007.

Chapitre 4

Le salaire minimum en contexte : quatre expériences nationales

Les chapitres précédents ont montré que les mécanismes en jeu sont nombreux et complexes, et que le SM pouvait affecter différemment les entreprises, selon les conditions de concurrence auxquelles elles font face, aussi bien sur marché du travail que sur celui de leur produit, mais aussi selon le contexte macroéconomique. On peut également supposer que les effets du SM sont modérés ou amplifiés selon la nature des autres institutions du marché du travail (le système de négociations collectives, les règles de protection de l'emploi, le système d'indemnisation du chômage), même si en la matière nos connaissances demeurent assez fragiles¹. C'est donc en contexte, dans une configuration nationale donnée, qu'il faut aborder la question pour pouvoir éclairer le débat public.

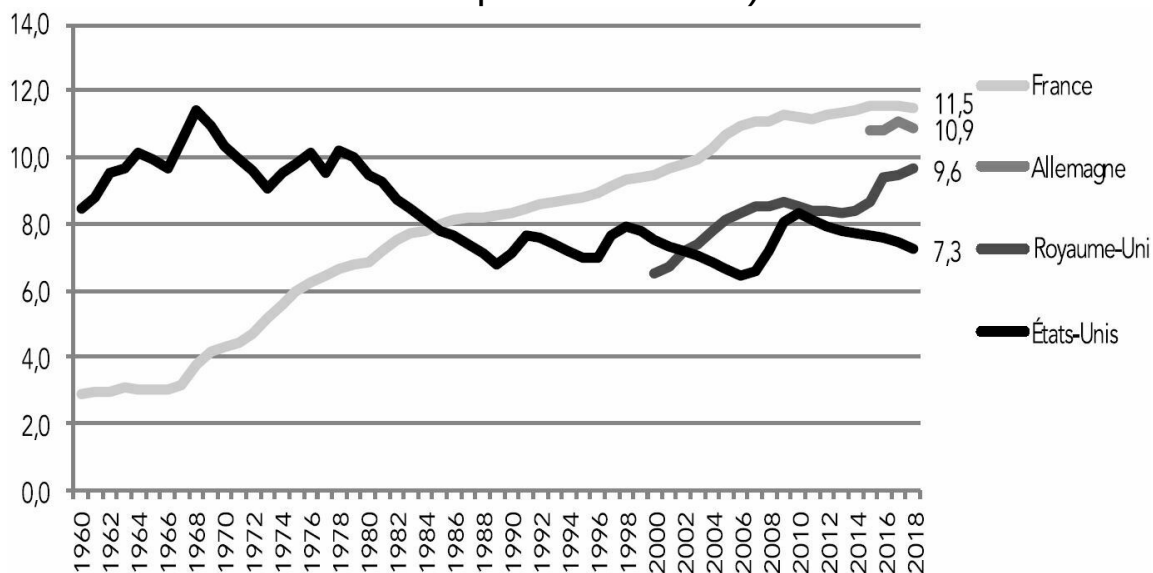
Nous laisserons ici de côté les pays en développement et émergents, que nous avons pu prendre pour exemple dans les chapitres précédents. Parmi les pays les plus développés, nous nous concentrerons sur quatre cas contrastés : les États-Unis, la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne, présentés dans l'ordre historique d'introduction du SM. Ces pays diffèrent par les modalités de détermination du SM, et par son niveau, aussi bien en termes absolus que relatifs². Les États-Unis et la France constituent deux cas opposés concernant l'évolution du SM en termes réels (*i.e.* en pouvoir d'achat) depuis les années 1960 (voir le graphique 1).

États-Unis : des débats intenses et persistants

Les États-Unis restent sans doute le cas le plus emblématique concernant les débats autour du SM. Ils ont été un des premiers pays à introduire un SM « statutaire » au niveau national, en 1938. Il y existe aussi de multiples SM légaux, fixés par des États et des municipalités, et supérieurs au SM fédéral, ce qui fournit une matière empirique très riche. Les débats y ont toujours été intenses, voire passionnés, aussi bien dans la sphère publique qu'au sein du monde académique. Enfin, comme on l'a

déjà noté, la grande majorité des travaux empiriques consacrés à la question des effets du SM sur l'emploi portent sur le cas américain.

Graphique 1 – Évolution du SM horaire en termes réels de 1960 à 2018 en Allemagne, aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (en dollars constants 2018 au taux de change de parité de pouvoir d'achat)



Source : OCDE, 2020.

Note de lecture : le salaire minimum au niveau national a été introduit en 1938 aux États-Unis, en 1950 en France, en 1999 au Royaume-Uni et en 2015 en Allemagne. En 2018, au taux de change de parité de pouvoir d'achat, le SM national s'élevait à environ 7,3 \$ de l'heure aux États-Unis, à 11,5 \$ en France, à 9,6 \$ au Royaume-Uni et à 10,9 \$ en Allemagne.

Un système de SM multi-niveaux et très politisé

Aux États-Unis, non seulement il n'existe aucun mécanisme d'indexation automatique du SM fédéral, mais encore chaque augmentation de son taux doit faire l'objet d'une loi votée au Congrès amendant le *Fair Labor Standard Act (FLSA)* adopté en 1938. Il s'agit d'un facteur essentiel de la très forte politisation des débats, chaque amendement ravivant le clivage entre démocrates (généralement pour) et républicains (généralement contre), et donnant lieu à d'âpres discussions et tractations, souvent sur plusieurs années. Le *FLSA* a cependant connu depuis sa création une dizaine d'amendements, portant sur l'augmentation du taux du SM et/ou sur l'extension de sa couverture. Le SM fédéral progresse par à-coups, des périodes de stagnation pouvant durer une décennie ou plus succédant à des augmentations parfois de grande ampleur. À ce jour, la dernière augmentation date de plus de dix ans : + 29 %, en deux étapes, entre juillet 2007 et juillet 2009.

En 2020, à 7,25 \$ de l'heure, le pouvoir d'achat du SM fédéral a perdu un peu plus d'un tiers de sa valeur depuis 1968 (voir le graphique 1). Si 21 États (sur 51 si on inclut le District de Columbia) se contentent d'appliquer le SM fédéral, les 30 autres ainsi que des municipalités ont leur propre SM, pouvant atteindre jusqu'au double du SM fédéral. Ainsi, début 2020, le SM étatique le plus élevé était celui l'État de Washington (13,50 \$ de l'heure, soit supérieur de 87 % au SM fédéral), État dans lequel se trouve Seattle, municipalité dotée d'un SM le plus élevé des États-Unis (16 \$ pour les entreprises de plus de 500 employés, donc pour toutes les grandes chaînes de *fast-foods*). Ce système multi-niveaux, du fédéral (qui sert de plancher) au local, multiplie les arènes de débats sur le SM, et alimente par-là, étant donné les forts clivages politiques autour de la question, une demande sociale et politique forte d'évaluation.

Des effets sur l'emploi évalués et âprement débattus

On a souligné en introduction de cet ouvrage que, depuis le début des années 1990, la « *New Minimum Wage Research* » – impulsée par David Card et Alan Krueger dans un article puis un ouvrage retentissant qui remettaient en cause le consensus sur l'impact négatif sur l'emploi du SM, et par leurs contradicteurs David Neumark et William Washer – avait engendré un grand nombre de travaux, avec des techniques de plus en plus sophistiquées³. Aucun consensus n'a cependant vu le jour, les résultats dépendant notamment des méthodes d'estimation utilisées⁴. Une majorité d'études continue de constater un impact négatif, surtout pour les populations les plus vulnérables, notamment les jeunes et les moins qualifiés, ou les salariés rattrapés par le SM. Mais en moyenne, les effets observés sont de faible ampleur : une diminution de 0,7 % à 1,3 % de l'emploi pour une augmentation de 10 % du SM⁵. En outre, ces effets négatifs joueraient d'autant plus que les hausses du SM sont importantes, et que la « morsure » du SM est grande⁶. Par ailleurs, comme on l'a évoqué dans le chapitre précédent, ils seraient plus marqués dans les périodes de récession⁷.

D'autres travaux, dans la lignée de ceux de David Card et Alan Krueger, ne décèlent pas d'effet négatifs significatifs des hausses du SM sur l'emploi, notamment des catégories les plus vulnérables comme les *teenagers*, et y compris quand ces hausses sont importantes et/ou dans les États où le SM est déjà élevé en termes relatifs. Le travail le plus complet à ce jour est celui de Doruk Cengiz et ses coauteurs qui ont étudié l'impact de 138 augmentations de SM étatiques à travers les États-Unis sur la

période 1979-2016. Les auteurs n'observent aucun effet négatif significatif sur le nombre d'emplois à faible salaire, y compris dans les États où le ratio du SM au salaire médian a atteint un niveau relativement élevé (jusqu'à 59 %), et ce même à moyen terme (jusqu'à cinq ans). Ils ne constatent pas non plus d'impacts sur l'emploi différenciés selon le niveau d'éducation, le genre, le groupe ethnique (Afro-Américains ou Hispaniques) ou l'âge (*teenagers*). Quoique de façon plus imprécise, ils décèlent cependant un effet négatif sur l'emploi du secteur exposé, pouvant s'expliquer par le fait que les entreprises de ce secteur répercutent plus difficilement les augmentations de leurs coûts sur leur prix⁸.

France : un des piliers du modèle social, avec des politiques de compensation

Autre pays, autre monde : par de nombreux aspects, le cas français est symétrique de celui des États-Unis.

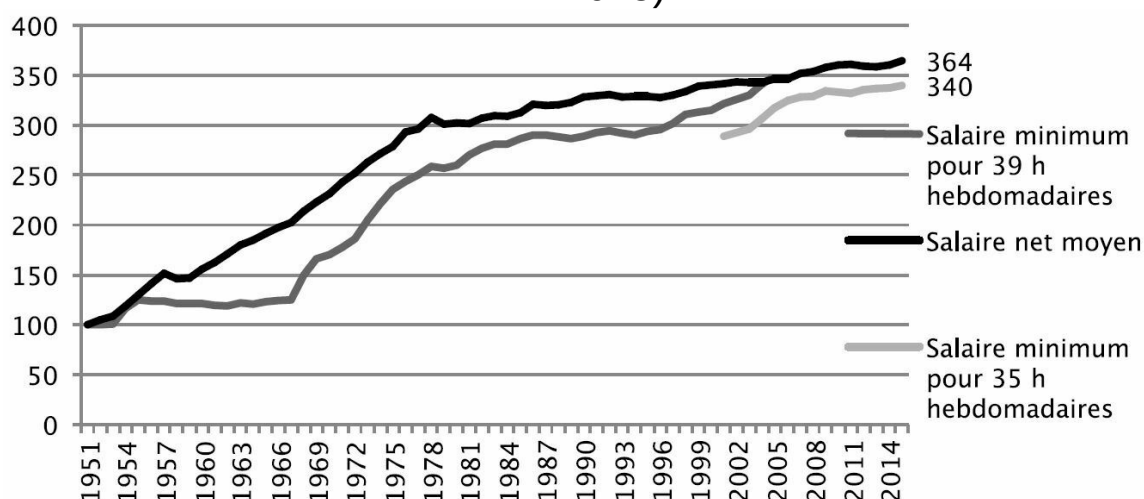
Du SMIG au SMIC : les évolutions de la politique du salaire minimum

En 1950, douze ans après les États-Unis mais dans un tout autre contexte économique, social et politique, la France adopte le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)⁹. Le principe d'un SM fait assez largement consensus au sein des partis politiques et des syndicats, et les débats portent surtout sur ses modalités de fixation et sur son niveau. Après quelques hausses significatives au début des années 1950, le pouvoir d'achat du SMIG va stagner entre 1955 et 1968, l'écart avec celui du salaire moyen ne faisant que se creuser (voir le graphique 2). Outre la crainte de l'inflation salariale par les effets de diffusion des hausses du SMIG, cette politique peut s'expliquer par le souci de ne pas pénaliser ce que l'on appelle à l'époque les « entreprises marginales », petites entreprises industrielles ou artisanales peu productives, déjà malmenées par la modernisation à grand pas de l'économie. Il en résulte qu'en 1968, à la veille des événements de mai-juin, le niveau d'inégalité salariale est plus élevé en France qu'aux États-Unis¹⁰.

À la suite des grèves massives de mai 1968, les syndicats obtiennent une augmentation du SMIG de 35 %. En 1970, le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) remplace le SMIG. L'enjeu est désormais de faire pleinement participer les salariés les moins payés aux «

fruits de la croissance». Le SMIC n'est plus simplement indexé sur l'inflation, il est aussi partiellement indexé sur les autres salaires : son augmentation ne peut être inférieure à la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire de base moyen des ouvriers (ouvriers et employés depuis 2013). Des années 1970 jusqu'au début des années 1980 son écart avec le salaire moyen se réduit fortement (voir le graphique 2), grâce en particulier aux « coups de pouce ». Cependant, avec le tournant de la rigueur, à partir de 1982-1983, par souci de l'inflation dans un premier temps, mais aussi, de façon croissante, pour lutter contre le chômage, le SMIC mensuel n'augmentera pas plus rapidement que le salaire moyen – la forte augmentation du SMIC horaire au milieu des années 2000 étant la conséquence du passage au 35 heures et du choix de ne pas baisser le salaire mensuel des « smicards ».

Graphique 2 – Salaire minimum mensuel net, salaire moyen mensuel net en euros constants, salariés à temps plein (1951-2015)



Source : INSEE.

Note de lecture : en base 100 pour l'année 1951, en 2015, le salaire moyen mensuel net pour les salariés à temps plein atteignait 364 (soit un pouvoir d'achat multiplié par 3,64 depuis 1951) ; le salaire minimum mensuel net pour un salarié à 35 heures atteignait in niveau de 340 (pouvoir d'achat multiplié par 3,4 par rapport à un salarié à temps plein au SMIG en 1951).

Si, dès le début des années 1980, s'expriment des craintes d'un effet négatif du SM sur l'emploi, c'est seulement avec la loi quinquennale sur l'emploi de 1993 que des mesures pour contrecarrer ces effets potentiels ont été adoptées, au-delà des mesures ciblées d'abaissement du coût du travail sur les jeunes introduites dès la seconde moitié des années 1970. Cette loi instaure une réduction des contributions sociales patronales sur les bas salaires qui n'a pas été remise en cause jusqu'à ce jour, mais au

contraire intensifiée et prolongée par d'autres dispositifs, si bien qu'en 2020, ces contributions ont été réduites à 6 % du salaire brut (au lieu de 45 %) et sont amenées à disparaître d'ici la fin de l'année 2021. Le choix a donc été fait, par des politiques que l'on peut qualifier de « compensation », de baisser le coût du travail au niveau du SM – aujourd'hui revenu, en termes relatifs par rapport au coût du travail au salaire médian, dans la moyenne des pays européens –, sans diminuer le pouvoir d'achat du SM net.

La difficile évaluation des effets sur l'emploi

Le nombre très réduit d'évaluations des effets du SM sur l'emploi dont on dispose en France s'explique en partie par des difficultés méthodologiques découlant des spécificités françaises. En France, on n'observe pas de fortes variations temporelles (à part en 1968 et dans une moindre mesure en 1981, les hausses du SM en termes réels ont été plutôt modérés et continues, notamment du fait des mécanismes d'indexation) ni les variations spatiales (absence de différents SM régionaux) qui rendent plus aisées l'identification des effets du SM sur l'emploi aux États-Unis. À cela s'ajoute que, dès 1975, des mesures de compensation, notamment des aides à l'embauche ciblées sur les jeunes, ont pu contrecarrer les effets du SM. L'économiste britannique Alan Manning, un des plus éminents spécialistes du SM, en déduit qu'« il est très difficile, voire impossible de clairement identifier l'impact du SM en France »¹¹.

Certains travaux s'y sont pourtant essayés. Une des premières études, qui a beaucoup influencé le débat public en France, est celle de Stephen Bazen et John Martin, publiée par l'OCDE, qui s'y référera aussi dans son rapport de diagnostic annuel sur l'économie française. Les auteurs trouvent un effet négatif des hausses du SM sur l'emploi des jeunes, avec une sensibilité de l'emploi du même ordre de grandeur que la fourchette « standard » admise à l'époque, soit une baisse entre -0,3 % et -0,1 % pour une augmentation du SM de 1 % (voir plus haut). Cependant, ils reconnaissent eux-mêmes le manque de robustesse statistique de leur résultat¹². À partir du milieu des années 1990 et dans le prolongement des travaux de David Card et Alan Krueger, certains travaux recourent à la méthode des doubles différences. Stephen Bazen et Nicholas Skourias comparent l'évolution de l'emploi des jeunes à la suite de la hausse du SMIC en 1981 dans les différents secteurs, en classant ces derniers en fonction de la proportion des salariés touchés par la hausse. Ils observent que, dans les mois qui suivent la hausse, l'évolution de l'emploi des jeunes

est d'autant moins favorable que le secteur a été davantage impacté¹³. Francis Kramarz et David Margolis, dans leur contribution à un article collectif sur le SM en Europe, ont pour leur part eu l'idée de comparer l'évolution de l'emploi dans les différents départements eux aussi affectés différemment par le SMIC. En effet, à la fin des années 1960, les disparités géographiques de salaires moyens restent très importantes en France. Les fortes hausses du SM jusqu'au début des années 1980 vont les réduire fortement. On pourrait s'attendre à ce que dans les départements où les salaires étaient au départ les plus faibles et ont par conséquent le plus progressé (donc dans les départements les plus impactés par le SM) l'emploi diminue ou progresse moins vite. Or c'est le contraire que constatent les auteurs : sur la période 1967-1985, l'emploi y a augmenté plus fortement. Ils en déduisent donc que « l'augmentation substantielle du SMIC jusqu'au milieu des années 1980 n'a pas eu d'impact négatif sur l'emploi »¹⁴.

Pourtant, ces mêmes auteurs, associés à d'autres, présentent un diagnostic bien différent pour les années 1980 et 1990. John Abowd, Francis Kramarz et David Margolis, dans une étude comparant les effets du SM en France et aux États-Unis au cours des années 1980, recourent à une méthode originale à l'époque en mesurant l'impact différentiel des hausses du SM sur les transitions emploi-chômage des salariés rattrapés par la hausse du SM par rapport aux salariés semblables mais payés juste au-dessus du nouveau SM. Ils observent qu'en France, une hausse de 1 % du SM en termes réels diminuent, d'environ 1,3 % pour les hommes et de 1 % pour les femmes, la probabilité d'être en emploi pour les salariés rattrapés par le SM – soit une sensibilité de l'emploi au SM plus forte qu'aux États-Unis, notamment pour les hommes¹⁵.

Utilisant le même type de méthode consistant à analyser les transitions annuelles entre emploi et non-emploi des salariés selon leur position dans la distribution des salaires, Francis Kramarz et Thomas Philippon se sont intéressés aux années 1990, qui ont vu l'introduction des exonérations des cotisations patronales (voir plus haut). Sur la période 1990-1998, ils analysent les effets du coût total du travail au niveau du SM en tenant compte des augmentations de ce dernier et des évolutions des exonérations. Selon leurs résultats, une augmentation de 1 % du coût du travail au SM induit une hausse de 1,5 % de la probabilité, pour les salariés rattrapés par le SMIC, de ne plus être en emploi l'année suivante. Ils remarquent cependant que l'effet sur l'emploi global est relativement faible, les salariés concernés ne représentant, selon les années, qu'entre 3 % et 4 % de l'ensemble des personnes en emploi¹⁶.

À partir de la fin des années 1990, beaucoup d'études ont tenté d'apprécier l'impact des politiques de réduction des cotisations patronales, et ce selon une grande variété de méthodes : simulations à l'aide de modèles d'équilibre général, estimations à partir de modèles macroéconométriques, évaluations à partir de données microéconomiques utilisant des méthodes de double différence ou autres¹⁷. La très grande majorité de ces études mettent en évidence des effets positifs sur l'emploi. Cependant, il existe d'importantes différences dans l'ampleur des effets trouvés. Cela s'explique par la diversité des méthodes et donc, potentiellement, des types d'effets saisis : effets directs au niveau microéconomique ou effets macroéconomiques. L'hétérogénéité des résultats provient aussi de la diversité des périodes étudiées, le dispositif d'exonération ayant connu plus d'une vingtaine de réformes paramétriques au cours du temps, ce qui ne facilite pas le travail des évaluateurs !

Il n'existe pratiquement plus d'évaluation portant sur les effets directs d'une hausse du SMIC sur l'emploi depuis le début des années 2000 et les études de référence de l'époque¹⁸ sont en nombre limité et ne saisissent que des effets microéconomiques directs. Nous avons évoqué dans le troisième chapitre une des rares études qui analyse l'impact macroéconomique d'une hausse du SM, celle induite par le « coup de pouce » de 2012. Elle montre elle aussi un effet globalement négatif, mais dont l'ampleur en termes d'emploi est environ dix fois moindre que celle observée par Francis Kramarz et Thomas Philippon, du fait des effets des abaissements de cotisations sociales¹⁹.

Royaume-Uni : le pragmatisme soucieux de l'emploi

Du National Minimum Wage au National Living Wage

Dès 1909 ont été instaurés au Royaume-Uni des minima légaux de salaire dans certaines branches, fixés par des *trade boards* où siègent syndicats et patronat. Les *wage councils* leur succéderont à partir de 1945. Affaiblis par diverses lois sous le gouvernement Thatcher, ces derniers sont définitivement abolis en 1993. Il faut attendre l'élection de Tony Blair en 1997 pour que soit introduit le *National Minimum Wage*, qui prend effet en avril 1999. Le gouvernement Blair est favorable au principe d'un SM car il y voit un des instruments de la revalorisation financière du travail devant inciter à la reprise d'emploi. Cependant, il est également très soucieux des effets potentiels sur l'emploi. L'expertise économique a joué

de ce point de vue un rôle important dans le ralliement du gouvernement travailliste au SM, que ce soit les résultats de la *New Minimum Wage Research* aux États-Unis ou les recherches de brillants jeunes économistes britanniques comme Alan Manning et Stephen Machin. Les travaux de ces derniers ont en effet montré que l'abolition des *wage councils* avait eu pour seul effet d'accroître les inégalités de salaire sans impact positif sur l'emploi²⁰. Leur contribution a aussi été théorique, avec l'explicitation des effets de monopsonie pouvant expliquer l'absence d'effets négatifs sur l'emploi²¹.

Le souci des conséquences sur l'emploi et la volonté de fonder la politique du SM sur l'expertise, et notamment (mais pas seulement) sur les travaux académiques empiriques, déterminent le mandat de la *Low Pay Commission (LPC)*. Celle-ci, composée de neuf membres, représentants d'employeurs, de syndicats et du monde académique, donne chaque année ses recommandations sur la détermination des taux de SM (pour les adultes et pour les jeunes, voir le chapitre 2), avec pour objectif explicite « de fixer les taux aussi élevés que possible sans nuire aux perspectives d'emploi des groupes concernés ». Suivant ces recommandations, les gouvernements successifs ont mené une politique pragmatique et relativement consensuelle.

L'année 2015 marque cependant un tournant. Le gouvernement, pourtant conservateur, annonce, contre l'avis de la *LPC*, vouloir augmenter fortement le SM sur plusieurs années (+ 7,5 % dès 2016 pour les adultes), en remplaçant le *National Minimum Wage* par le *National Living Wage (NLW)*, avec pour objectif d'atteindre en 2020 un ratio SM sur salaire médian de 60 %, soit pratiquement le même qu'en France où il atteint 62 %²², et même 66 % en 2024, sous la condition cependant d'une « croissance économique soutenue » d'ici là. Les risques de pertes d'emplois sont assumés : d'après les prévisions des services gouvernementaux, celles-ci devraient s'élever entre 20 000 et 110 000 emplois d'ici 2020, un montant estimé relativement faible par rapport aux créations nettes d'emploi attendues sur la période 2015-2021 (1,1 million). La raison de cette hausse est avant tout budgétaire : les faibles salaires coûtent cher à l'État en prestations complémentaires à l'emploi (*in-work benefits*) destinées à sortir les travailleurs de la pauvreté. Mais l'adoption du *NLW* s'intègre aussi dans une politique plus large visant à sortir le Royaume-Uni d'un « équilibre bas », de basse productivité et de bas salaires²³.

Des effets sur l'emploi très modérés

Le *NMW* a augmenté en termes réels de plus de 32 % entre 2000 et 2007. En revanche, du fait de la crise, le gouvernement a par la suite décidé d'avoir une politique plus restrictive, et il a perdu près de 5 % en pouvoir d'achat entre 2007 et 2013. C'est sur la période d'avant-crise qu'ont porté la plupart des évaluations, à partir de méthodes multiples. Dans une des premières études, Mark Stewart constate que l'emploi n'a pas eu une évolution plus défavorable dans les aires géographiques les plus impactées par le SM. Le même auteur a également utilisé une méthode de double différence cette fois-ci pour comparer les effets des hausses du SM sur les probabilités d'emploi des salariés selon leur position dans la distribution des salaires – dans le prolongement du travail de John Abowd et ses coauteurs mentionné plus haut. Il n'observe aucun impact négatif significatif sur l'emploi des salariés rattrapés par le SM dans les quatre groupes démographiques sur lesquels il se focalise (femme-homme et jeunes-adultes)²⁴. De nombreux autres travaux, qui s'appuient parfois sur des études de cas ou sur des enquêtes auprès des employeurs, confirment que, dans la plupart des secteurs et des types d'entreprise, y compris dans les petites, l'impact négatif sur l'emploi est très limité. Pour des segments particulièrement exposés comme les aides-soignantes dans les maisons de retraite, un effet négatif sur l'emploi est certes décelable, mais semble au total relativement limité par rapport à l'ampleur de la compression salariale induite, et ce alors qu'on est dans un secteur où la réglementation des prix a limité l'augmentation de ces derniers pour essayer d'absorber le choc du SM²⁵. Au total, dans le cas du Royaume-Uni, le SM aurait contribué à réduire de façon non négligeable les inégalités de salaire et notamment les écarts femmes-hommes en bas de la distribution, mais sans nuire de façon sensible à l'emploi, si ce n'est à celui des femmes à temps partiel dans certains secteurs²⁶. Les évaluations – encore en nombre limité – des effets de forte augmentation du SM à la suite de l'introduction du *NLW* (+ 12 % entre fin 2015 et mai 2017) débouchent sur des résultats similaires²⁷. Tirant les enseignements de vingt ans d'expérience, la *Low Pay Commission* a conclu qu'en somme, « le SM avait pu atteindre son objectif d'augmenter la rémunération des salariés les moins rémunérés sans nuire à leur emploi »²⁸.

Les raisons de ce faible impact sur l'emploi renvoient aux facteurs que nous avons évoqués ici, notamment dans le premier chapitre. Il semblerait que certaines entreprises aient réduit le nombre d'heures plutôt que l'emploi, mais les études ne convergent pas sur ce point. Certains travaux ont montré que des gains de productivité ont été obtenus par une intensification du travail et/ou des réorganisations²⁹, au prix parfois d'une

flexibilité accrue³⁰. Enfin, les ajustements ont pu souvent se faire aussi par la hausse des prix de vente et/ou la baisse du profit. Mais on ne peut écarter le fait que, dans certaines petites entreprises en particulier, des fraudes sous des formes diverses aient aussi pu aider à surmonter l'introduction et les hausses du SM. Longtemps négligé, ce sujet a fait l'objet d'une attention croissante au cours des dernières années. En 2018, il a été estimé que le *NLW* n'était pas respecté pour 23 % des salariés y ayant droit, soit environ 370 000 personnes, ce qui est loin d'être négligeable³¹.

Allemagne : les premiers enseignements d'une expérience récente

Un SM géré par les partenaires sociaux

L'opposition, aussi bien du côté des syndicats que du patronat, à l'intervention de l'État dans la détermination des salaires – selon le principe de *Tarifautonomie*, d'ailleurs inscrit dans la Constitution, faisant de la détermination des salaires un domaine réservé des partenaires sociaux – contribue à expliquer l'adoption tardive d'un SM légal au niveau national en Allemagne. Mais la réunification s'est accompagnée d'une érosion importante de la part des salariés couverts par une convention collective : cette part est passée de 80 % durant les années 1980 à 66 % en 2000, et seulement 57 % en 2010. Or le premier rôle des conventions collectives est de fixer des minima de salaires, protégeant plus particulièrement les travailleurs en bas de l'échelle. Cette érosion a contribué notamment à une très forte augmentation de la part des travailleurs à bas salaires, définis comme les travailleurs dont la rémunération horaire est inférieure aux deux tiers de la rémunération horaire médiane. Celle-ci dépasse les 22 % depuis le milieu des années 2000, soit un niveau du même ordre qu'au Royaume-Uni (21 %) et à peine inférieur au niveau américain (de l'ordre de 25 %), mais plus de deux fois supérieur au niveau français (de l'ordre de 9 %)³². Une des causes de cette forte proportion de travailleurs à bas salaires est aussi le développement des mini-jobs, accéléré depuis le début des années 2000. Ce statut, réservé aux emplois à temps partiel dont le salaire mensuel ne dépasse pas 450 €, donne droit à une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariées (les employés n'ont donc pas droit à l'assurance maladie). À la veille de l'introduction du SM, il y avait 7,6 millions de

mini-jobs en Allemagne, dont environ deux tiers étaient occupés par des personnes dont c'était le seul emploi et un tiers par des personnes cumulant cet emploi avec un emploi couvert par la sécurité sociale.

La mise en place d'une régulation s'est faite progressivement. Elle a d'abord pris la forme d'une extension légale à l'ensemble d'une branche d'un SM négocié entre les partenaires sociaux. Entre 1997 et 2014, quatorze SM sectoriels furent ainsi introduits, en commençant par le secteur du bâtiment, où un grand nombre de travailleurs étrangers détachés (payés aux conditions de rémunération de leur pays d'origine membre de l'Union européenne) exerçait une forte pression à la baisse des salaires. Les évaluations ont montré que des minima légaux de branche avaient eu un impact positif sur les salaires sans nuire de façon sensible à l'emploi³³. Poussé par les syndicats et sous l'impulsion du parti social-démocrate, le gouvernement décida d'introduire un SM légal au niveau national à partir de janvier 2015. Celui-ci a de fortes spécificités. En premier lieu les partenaires sociaux gardent une complète autonomie dans la détermination des augmentations du SM (tous les deux ans). En l'absence de mécanisme d'indexation automatique, ces augmentations sont déterminées par une commission compétente bipartite, syndicats-employeurs, où les deux experts économistes n'ont qu'une voix consultative. Ensuite, un certain nombre de concessions ont été faites aux entreprises, sous la forme notamment d'exemptions, pour certaines transitoires (jusqu'à fin 2017), comme pour l'agriculture, l'industrie agroalimentaire, les salons de coiffure, les travailleurs intérimaires, les laveries industrielles, les livreurs de journaux. Le SM ne s'applique pas aux salariés de moins de 18 ans, ni aux chômeurs de longue durée durant les six premiers mois de leur réembauche. Le souci de l'emploi est inscrit dans la loi qui a introduit le SM : elle stipule que celui-ci doit être fixé en sorte de « contribuer à une protection adéquate des travailleurs, promouvoir des conditions de concurrence équitables et praticables, et éviter de nuire à l'emploi ».

Les premières évaluations

Le SM allemand a été introduit à un niveau relativement bas si on compare à la France : 8,50 € en janvier 2015, contre 9,61 € pour le SMIC la même année, soit l'équivalent de 48 % du salaire horaire médian, contre 62 % pour le SMIC³⁴. Cependant, si on compare au Royaume-Uni, l'image est différente : quand le *NMW* a été introduit en 1999, son ratio au salaire médian était seulement de 42 %. En Allemagne, 11,3 % des emplois

avaient un salaire inférieur au SM au moment de son introduction, contre 5,3 % au Royaume-Uni³⁵.

Mario Bossler et Hans-Dieter Gerner sont les premiers à avoir estimé les effets sur l'emploi en recourant à une méthode de double différence. Les auteurs comparent l'évolution de l'emploi dans les établissements impactés (*i.e.* avec au moins un employé ayant un salaire inférieur à 8,50 € en 2014) et dans les non impactés (les autres). Ils trouvent un effet négatif de l'ordre de 1,7 %, correspondant à un déficit d'emplois compris entre 45 000 et 68 000 emplois. Mais ce déficit résulte avant tout d'emplois non créés plutôt que d'emplois détruits dans les entreprises impactées : les taux de séparation ont peu varié quoique légèrement à la hausse, en revanche, le taux d'embauche a baissé. Les auteurs montrent aussi que cet effet est surtout perceptible dans les entreprises de l'ex-Allemagne de l'Est, et dans les entreprises faisant face à une concurrence intense³⁶.

Gabriel Ahlfeldt et ses coauteurs ont également recouru à la méthode des doubles différences, mais cette fois-ci fondée sur la comparaison de territoires, plus ou moins impactés par le SM selon la part des travailleurs dont le salaire était inférieur au SM avant son introduction. Ils montrent que, comme on pouvait s'y attendre, les salaires ont progressé plus vite dans les districts les plus impactés, réduisant par-là des différentiels de salaire territoriaux. En revanche, ils ne constatent pas d'effet négatif significatif sur le niveau d'emploi dans ces derniers³⁷. D'autres études, exploitant aussi les différences territoriales, observent que, si le niveau global d'emplois a peu été affecté, des emplois « réguliers » se sont substitués à des mini-jobs devenus moins intéressants pour les entreprises, car devant respecter désormais le taux horaire du SM³⁸.

On peut conclure des études existantes que l'effet sur l'emploi des salariés directement impactés par le SM a été relativement faible, de l'ordre de 1 %. Sur 4 à 5 millions de salariés concernés, cela représente un déficit relatif d'emploi de l'ordre de 40 000 à 50 000, soit l'équivalent d'environ 0,2 % de l'emploi total. Comme au Royaume-Uni, il semblerait que le SM ait eu un effet positif notable sur les bas salaires sans affecter de façon significative l'emploi. On est très loin de la perte de 900 000 emplois qu'avaient anticipée des études alarmistes³⁹.

Plusieurs raisons peuvent être avancées. Il faut d'abord noter que le SM a été introduit dans une conjoncture économique de fortes créations d'emploi. Or ce facteur peut jouer sur les effets attendus (voir le chapitre 3). L'introduction du SM ne semble pas en tout cas avoir nuit à cette dynamique favorable. Il faut aussi rappeler que les études disponibles portent sur les premières années pendant lesquelles un certain nombre de

secteurs étaient exemptés. De plus, il semblerait que le taux de fraude dans les secteurs légalement couverts ait été non négligeable, et ce d'autant plus que les contrôles se voulaient sur cette période initiale plus informatifs et pédagogiques que répressifs. Enfin, ces études portent sur une période courte après la mise en place du SM, ne permettant pas de mesurer les éventuels effets de moyen terme.

Cependant, le faible effet sur l'emploi mesuré peut aussi être dû au recours aux modes d'ajustement alternatifs à l'emploi que nous avons évoqués notamment dans le premier chapitre. Un mode d'ajustement important semble avoir été la réduction du nombre d'heures travaillées par semaine des salariés directement impactés (*i.e.* dont le salaire était inférieur au nouveau SM) ou du moins le nombre d'heures déclarées par les employeurs. Cela a pu se traduire par une intensification du travail, mais aucune étude n'a pour le moment étudié ce phénomène. Dans l'enquête menée auprès d'un panel représentatif de 16 000 entreprises par l'IAB (l'institut de recherche du service public de l'emploi), 6,1 % de celles directement impactées par le SM ont déclaré avoir réduit certaines rémunérations complémentaires. Ce taux est trois fois plus important dans les entreprises non couvertes par une convention collective que dans les entreprises couvertes, les premières ayant plus de marge de manœuvre pour fixer la rémunération. Il semblerait aussi que les entreprises impactées ont eu tendance à être plus sélectives à l'embauche concernant les emplois à bas salaires, ce qui laisse supposer un phénomène de substitution tel qu'évoqué dans le deuxième chapitre.

Les secteurs les plus impactés par le SM ont vu par la suite leurs prix de vente progresser plus fortement que la moyenne. Également confirmé par des enquêtes auprès des entreprises, l'ajustement par la hausse des prix, quand il a eu lieu, ne semble pas avoir eu d'effet négatif sur le volume des ventes. Cette faible sensibilité de la demande au prix laisse supposer un pouvoir de marché non négligeable des entreprises concernées.

Enfin, du côté du marché du travail, les frictions d'appariement et les effets de monopsonne associés ont certainement joué un rôle. Dans une étude portant sur la période précédant la mise en place du SM, Ronald Bachmann et Hanna Frings constatent que les effets seraient particulièrement importants dans certains secteurs à bas salaire, comme le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et l'agriculture, mais nettement moins dans d'autres, comme l'industrie agroalimentaire⁴⁰. Le fait que le SM ait favorisé la réallocation d'emplois en faveur des entreprises plus grandes, plus productives et offrant de meilleurs salaires

est compatible avec l'existence d'imperfections sur le marché du travail du type de celles évoquées dans le premier chapitre⁴¹.

-
1. Voir notamment Bernhard Boockmann, « The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation. A Meta-Analysis », *IZA Discussion Paper*, 4983, juin 2010 ; Simon Sturn, « Do Minimum Wages Lead to Job Losses ? », art. cité.
 2. En février 2020, en taux horaire brut, le montant du SM fédéral s'élevait à 7,25 \$ aux États-Unis, soit environ 6,50 € au taux de change courant ; le *National Living Wage* pour les personnes de 25 ans et plus était de 8,21 £, soit près de 9,80 € au taux de change courant ; le SM pour les plus de 18 ans s'élevait à 10,15 € en France, et 9,35 € en Allemagne. En termes relatifs, le ratio du coût du travail au SM rapporté au coût du travail au salaire médian (tenant compte des exonérations éventuelles de cotisations patronales), était en 2019 d'environ 0,33 aux États-Unis, de 0,47 en Allemagne et en France, et de 0,52 au Royaume-Uni.
 3. David Card et Alan B. Krueger, *Myth and Measurement...*, *op. cit.* ; David Neumark et William Washer, *Minimum Wages*, Cambridge (Mass.), MIT Press, 2008.
 4. David Neumark, « The Econometrics and Economics of the Employment Effects of Minimum Wages », art. cité.
 5. Ce chiffre moyen concerne les études publiées entre 2000 et 2016. Voir Paul Wolfson et Dale Belman, « 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage », *Labour*, 33 (4), 2019, p. 488-506.
 6. Cette « morsure » est mesurée par la proportion de salariés dont la rémunération est directement concernée par la hausse du SM ; elle est corrélée positivement à la valeur relative du SM. Voir Jeffrey Clemens et Michael Strain, « Minimum Wage Analysis Using a Pre-Committed Research Design. Evidence through 2017 », *IZA Discussion Paper*, 12388, mai 2019.
 7. Jeffrey Clemens et Michael Wither, « The Minimum Wage and the Great Recession... », art. cité.
 8. Doruk Cengiz *et al.*, « The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs », art. cité.
 9. Le SMIG avait un taux différent selon les aires géographiques de niveaux de vie différents, « les zones de salaire ». Voir Jérôme Gautié, « Débats et politiques du salaire minimum. La voie française en perspective internationale, des années 1890 à nos jours », dans Michel Margairaz et Michel Pigenet, *Le Prix du travail. France et espaces coloniaux, XIX^e-XXI^e siècle*, Paris, Éditions de la Sorbonne, 2019.
 10. Grégory Verdugo, *Les Nouvelles Inégalités du travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2017, p. 24.
 11. Alan Manning, « The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage », *CEP Discussion Papers*, 1428, 2016, p. 14.
 12. Stephen Bazen et John Martin, « The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France », *OECD Economic Studies*, 16, 1991, p. 200-221.
 13. Stephen Bazen et Nicolas Skourias, « Is There a Negative Effect of Minimum Wages on Youth Employment in France ? », *European Economic Review*, 41, 1997, p. 723-732.
 14. Juan Dolado, Francis Kramarz, Stephen Machin, Alan Manning, David Margolis et Coen Teulings, « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, 11 (23), 1996, p. 317-372.
 15. John Abowd, Francis Kramarz et David N. Margolis, « Minimum Wages and Employment in France and the United States », *NBER Working Paper*, 6996, mars 1999.
 16. Francis Kramarz et Thomas Philippon, « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Journal of Public Economics*, 82 (1), 2001, p. 115-146.
 17. Benoît Ourliac et Cyril Nouveau, « Les allègements de cotisations patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », *Document d'études de la DARES*, 169, février 2012.
 18. Notamment John Abowd *et al.*, « Minimum Wages and Employment in France and the United States », art. cité ; Francis Kramarz et Thomas Philippon, « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », art. cité.

19. Éric Heyer et Mathieu Plane, « Quelles conséquences économiques du coup de pouce au Smic ? », art. cité.
20. Richard Dickens, Stephen Machin et Alan Manning, « The Effects of Minimum Wages on Employment. Theory and Evidence from Britain », *Journal of Labor Economics*, 17 (1), 1999, p. 1-22.
21. Alan Manning, *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton (N. J.), Princeton University Press, 2003.
22. Du fait de l'exonération des cotisations patronales, le ratio du SM au salaire médian en coût du travail est plus bas en France (de l'ordre de 47 % en 2019) qu'au Royaume-Uni (52 %) (voir plus haut).
23. Jacques Freyssinet, « La création du *National Living Wage* au Royaume-Uni. Une innovation surprenante ? », *Document de travail de l'IRES*, 3, 2019.
24. Michael Stewart, « Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 2002, p. 583-605 ; Michael Stewart, « The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers », *Journal of the European Economic Association*, 2, 2004, p. 67-97.
25. Stephen Machin *et al.*, « Where the Minimum Wage Bites Hard... », art. cité ; voir le chapitre 1.
26. Alan Manning, « The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage », *CEP Discussion Papers*, 1428, 2016 ; Marco Hafner *et al.*, *The Impact of the National Minimum Wage on Employment. A Meta-Analysis...*, *op. cit.*
27. Andrew Aitken, Peter Dolton et Rebecca Riley, « The Impact of the Introduction of the National Living Wage on Employment, Hours and Wages », *NIESR Discussion Paper*, 501, février 2019.
28. Low Pay Commission, *20 Years of the National Minimum Wage. A History of the UK Minimum Wage and its Effects*, avril 2019.
29. Michele Bernini et Rebecca Riley, « Exploring the Relationship between the National Minimum Wage and Productivity », art. cité, 2016 ; voir aussi le chapitre 1.
30. Ainsi, dans certains secteurs, l'augmentation du SM à la suite de l'adoption du *National Living Wage* semble avoir entraîné un accroissement du recours au *zero hours contracts*, contrats de travail très flexibles qui ne garantissent aucune durée minimale de travail. Voir Nikhil Datta, Giulia Giupponi et Stephen Machin, « Zero Hours Contracts and Labour Market Policy », *Economic Policy*, juin 2019.
31. Low Pay Commission, *Non-compliance and Enforcement of the National Minimum Wage*, avril 2019.
32. Ces chiffres sont ceux de l'année 2014. Voir aussi Jérôme Gautié et John Schmitt (eds), *Low Wage Work in the Wealthy World*, New York (N. Y.), Russell Sage Foundation, 2010.
33. Joachim Möller, « Minimum Wages in German Industries. What Does the Evidence Tell us so Far ? », *Journal for Labour Market Research*, 45 (3-4), 2012, p. 187-199.
34. Rappelons qu'il s'agit là de ratios entre salaires bruts. Étant donné les taux de cotisations patronales (en incluant les réductions en France), l'écart des ratios en coût du travail étaient moindres (voir plus haut).
35. Olivier Bruttel, Arne Baumann et Matthias Dütsch, « The New German Statutory Minimum Wage in Comparative Perspective. Employment Effects and Other Adjustment Channels », *European Journal of Industrial Relations*, 24 (2), 2018, p. 145-162.
36. Mario Bossler et Hans-Dieter Gerner, « Employment Effects of the New German Minimum Wage. Evidence from Establishment-Level Micro Data », *IAB Discussion Paper*, 10, 2016.
37. Gabriel Ahlfeldt, Duncan Roth et Tobias Seidel, « The Regional Effects of Germany's National Minimum Wage », *Economics Letters*, 172, 2018, p. 127-130.
38. Marco Caliendo, Alexandra Fedorets, Malte Preuss, Carsten Schröder et Linda Wittbrodt, « The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform », *Labour Economics*, 53, 2018, p. 46-62.
39. Mario Bossler et Joachim Möller, « The Effects of the Compulsory Minimum Wage in Germany », *ifo DICE Report* 4, 16, décembre 2018, p. 14-18.
40. Ronald Bachmann et Hanna Frings, « Monopsonistic Competition, Low-Wage Labour Markets, and Minimum Wages. An Empirical Analysis », *IZA Discussion Paper*, 9962, 2016.

41. Christian Dustmann *et al.*, « Reallocation Effects of the Minimum Wage... », art. cité, déjà évoqué dans le chapitre 3.

Conclusion

Quelle politique du salaire minimum ?

Dans les années 1970, Georges Stigler, figure de proue avec Milton Friedman de l'école de Chicago, et futur récipiendaire du prix Nobel d'économie, avait affirmé que l'on ne pouvait pas trouver un bon économiste qui soit en faveur du SM¹. Conformément à la théorie économique standard, ce dernier ne pouvait être conçu que comme une rigidité perturbant le libre fonctionnement du marché du travail et engendrant nécessairement des destructions d'emploi et du chômage. Comme nous l'avons vu tout au long de cet ouvrage, les études menées au cours des trente dernières années, reposant aussi bien sur un renouvellement théorique que sur des travaux empiriques de plus en plus sophistiqués, amènent à remettre en cause cette vision simpliste. Le débat ne porte plus sur la pertinence de l'existence du SM, mais sur la bonne politique à appliquer en la matière. Un SM légal peut être une institution très bénéfique. Encore faut-il qu'elle ne se retourne pas contre ceux qu'elle est supposée aider, notamment en détruisant leurs emplois. Sans prétendre apporter de réponses définitives, les travaux que nous avons présentés ici contribuent à mieux cerner l'espace des possibles.

Un des apports majeurs du renouveau de la recherche théorique et empirique est la prise en compte des imperfections de marché, qui permettent de comprendre pourquoi, dans certaines circonstances, l'introduction ou la hausse du SM peut augmenter de façon significative les bas salaires sans pour autant nuire de façon sensible à l'emploi. L'expression d'effet de monopsonie est sortie du cabinet de curiosité des manuels d'économie pour devenir une réalité mesurable et tangible. Le terme d'exploitation, que la *Low Pay Commission* britannique ou même l'OCDE n'hésitent d'ailleurs plus à utiliser², a (re)trouvé toute sa place dans l'économie y compris « standard », pour désigner une situation où un employeur profite de son pouvoir de marché pour fixer le salaire d'un ou très souvent d'une travailleuse en dessous de sa productivité marginale. Des travaux empiriques récents suggèrent que ces effets de monopsonie au sens large ne sont pas négligeables, qu'ils soient liés à la concentration des

employeurs ou aux frictions sur le marché du travail, ou aux deux, et ce y compris dans les pays les plus développés.

Un nombre croissant de travaux ont permis de mieux appréhender les autres modes d'ajustement (*channels of adjustment*) des entreprises face à l'augmentation du SM. Dans les activités où la demande du bien ou du service est peu sensible au prix, les entreprises peuvent répercuter la hausse de leur coût de production induite par une augmentation du SM sur leurs prix de vente, sans qu'au total la demande qui leur est adressée baisse de façon importante. Cependant, toutes les entreprises n'ont pas la même capacité à répercuter la hausse des coûts sur leurs prix. Celles soumises à une concurrence forte sur le marché de leur produit ont une marge de manœuvre plus limitée. On a vu notamment que c'est dans le secteur exposé à la concurrence internationale, et notamment dans l'industrie, que les études décèlent des effets négatifs sur l'emploi plus marqués. On peut arguer du fait que, dans les pays les plus développés, il ne reste plus guère de travailleurs payés au SM dans l'industrie, notamment exportatrice. Toutefois, pour apprécier l'effet sur la compétitivité internationale d'une entreprise, il faut, au-delà de l'effet direct coût du travail proportionnel à la part de ses salariés payés au SM, tenir compte aussi d'un effet indirect coût du travail lié au renchérissement des consommations intermédiaires induit par les hausses du SM chez ses fournisseurs. Notons aussi qu'avec le développement du tourisme, la concurrence internationale peut jouer sur des activités de service comme l'hôtellerie et la restauration.

D'autres modes d'ajustement ont pu être constatés, tels que la baisse du profit, l'intensification du travail sous des formes diverses et la modération de l'évolution des salaires au-dessus du SM. Mais les marges de manœuvre dans l'utilisation de ces leviers sont sans doute plus limitées.

Dans certains cas, des augmentations importantes du SM ont eu un impact positif sur la productivité globale, confirmant en quelque sorte la vieille « théorie du choc ». Elles ont poussé à l'adoption de modes d'organisation et de management plus efficaces, des entreprises performantes en remplaçant d'autres qui l'étaient moins. Ce processus peut jouer plus particulièrement dans les pays en développement et émergents. Dans les pays plus avancés, on pourrait penser que les entreprises sont plus proches de la « frontière technologique » également en termes de modes d'organisation et de management, c'est-à-dire qu'elles ont déjà adopté les modes de production les plus performants. Sans être nulles, les marges de manœuvre seraient donc sans doute plus limitées. Nous avons vu cependant que, même en Allemagne, un certain processus de restructuration du tissu productif au profit des firmes plus performantes

semble avoir joué, repéré par la mobilité des travailleurs à bas salaires entre types d'entreprise³. La rotation des emplois, à savoir leur destruction et création, résultant de ce type de processus, même quand elle ne se traduit pas par moins d'emplois au niveau global, n'est pas sans coûts économiques et sociaux. Elle peut notamment s'accompagner à court terme d'un accroissement des problèmes d'appariement sur le marché du travail, liés aux problèmes de mobilité spatiale ou professionnelle.

Enfin, qui paie pour le salaire minimum ?

Quand on prend en compte l'ensemble des mécanismes que l'on vient d'évoquer, on voit que les effets directs sur l'emploi ne sont que des conséquences parmi d'autres du SM. Du point de vue du décideur public, l'idéal serait de connaître précisément l'ensemble de ces effets et de pouvoir déterminer quels sont les impacts sur les différents acteurs de l'économie. Enfin, qui paie pour le SM ? En partie les entreprises, via la réduction de leurs profits, et notamment de leurs « rentes » de pouvoir de marché – qui renvoient à l'écart entre la productivité marginale et le salaire quand l'entreprise a un pouvoir de monopsonne sur le marché du travail, ou à un « surprofit » quand la pression concurrentielle est faible sur le marché des biens et des services. En partie les consommateurs, via les hausses des prix. En partie les salariés plus qualifiés et mieux rémunérés, quand les hausses du SM entraînent une moindre augmentation de leur rémunération. En partie les contribuables quand ces hausses sont compensées, comme en France, par des baisses de cotisations patronales. Enfin, en partie les travailleurs peu qualifiés et à bas salaires, notamment les plus jeunes d'entre eux, quand leur emploi diminue, mais aussi dans le cas où les hausses du SM entraînent un moindre accès à la formation, un certain aplatissement de la carrière salariale, une intensification du travail ou le recours accru à des formes d'emploi plus précaires (*i.e.* à une plus forte flexibilité visant à compenser un coût direct du travail plus élevé). Nous ne disposons malheureusement que de peu d'études sur ces modes d'ajustement.

Les hausses du SM engendrent donc de multiples effets distributifs, dont les ajustements directs de l'emploi ne sont qu'un des vecteurs. Ces effets ne sont pas forcément toujours à somme nulle, autrement dit ce que gagnent les uns n'est pas forcément intégralement compensé par ce que perdent les autres. C'est le cas notamment quand le SM entraîne des gains

de productivité, si du moins ceux-ci ne découlent pas d'une intensification du travail ou du remplacement de salariés par des machines.

Pour mesurer précisément l'ensemble des effets engendrés par une hausse du SM, il faudrait pouvoir estimer tous les effets directs au niveau microéconomique, mais aussi tous les effets induits dans le cadre du « bouclage » macroéconomique. On a vu que la plupart des études permettent au mieux d'identifier quelques mécanismes. Celle de Peter Harasztosi et Attila Lindner portant sur l'expérience hongroise est remarquable, comme l'atteste sa publication dans la très prestigieuse *American Economic Review*, parce que les auteurs sont parvenus à relativement bien identifier qui a payé le doublement, en termes nominaux, du SM, passé de 35 % à 55 % du salaire médian entre 2000 et 2002⁴. En définitive, selon leurs résultats, 25 % de cette hausse a été « absorbée » par la baisse des profits des entreprises et 75 % par l'ajustement des prix et des quantités. Les prix ont augmenté et ces hausses ont affecté un peu plus les ménages modestes que les ménages plus aisés, les premiers consommant proportionnellement davantage de biens et services dont la production est intensive en salariés payés au SM. L'ajustement des quantités renvoie à la baisse de production dont on a vu qu'elle était très concentrée dans le secteur exposé, notamment manufacturier. Cette baisse, associée à une certaine substitution du capital au travail, a elle-même entraîné une diminution de l'emploi. Au total, environ 10 % des emplois rémunérés au SM ont été détruits dans l'économie, un montant que les auteurs jugent relativement faible par rapport à l'ampleur de la hausse du SM.

Pas trop haut... mais combien ?

L'enseignement général que l'on peut tirer concernant la politique du SM est que, selon les termes prudents de l'OCDE, « les hausses du salaire minimum *d'un niveau raisonnable* [nous soulignons] sont peu susceptibles d'entraîner d'importantes pertes d'emploi »⁵. Si l'augmentation du SM est de grande ampleur et/ou si le ratio du SM au salaire médian devient important, on peut s'attendre à des effets négatifs. D'un point de vue théorique, les effets de monopsonne jouent d'autant plus que le niveau de salaire est bas, et quand le SM dépasse un certain seuil, les effets directs coût du travail peuvent l'emporter, soit lorsque l'embauche ou le maintien en emploi d'un ou d'une employée coûte plus cher à l'entreprise que ce qu'il ou elle lui rapporte. Cela peut arriver quand l'augmentation et/ou le niveau du SM est trop important pour permettre aux entreprises de

compenser intégralement la hausse du coût induit en recourant à des modes d'ajustements alternatifs à la réduction immédiate de l'emploi évoqués plus haut. En termes plus triviaux : en matière de SM comme dans beaucoup d'autres domaines, un peu ça va, beaucoup, bonjour les dégâts !

Rester « raisonnable », ce n'est donc pas trop en faire. Mais trop, combien est-ce ? « How much is too much ? » se demandait en 2015 Alan Krueger, un des pionniers de la *New Minimum Wage Research* dans un article du *New York Times*⁶. Bien que très favorable à une hausse significative du SM, il lui semblait que faire bondir le SM fédéral aux États-Unis de 7,25 \$ à 15 \$, comme le proposait certains démocrates, mènerait « en terrain inconnu, et risquerait d'avoir des effets non intentionnels et indésirables ».

Nous avons vu que certaines études n'avaient pas décelé d'impact négatif massif de hausse du SM sur l'emploi dans le cas d'augmentations très importantes du SM, par exemple son doublement comme en Hongrie, et/ou dans le cas où le niveau relatif du SM est élevé, jusqu'à 59 % du salaire médian, comme dans certains États américains⁷. Cependant, rien ne dit que ces résultats peuvent être généralisés. Un des enseignements importants des recherches des trois dernières décennies est sans doute que le niveau raisonnable dépend du contexte structurel (composition du tissu productif, cadre institutionnel) et conjoncturel. Comme nous l'avons souligné, les effets du SM doivent être appréciés selon le contexte, les résultats observés dans un pays ne peuvent donc pas forcément être généralisés.

Spécificités françaises

Il faut notamment être prudent si l'on tente de tirer des enseignements des expériences américaine, britannique ou allemande pour la France, qui présente à bien des égards des spécificités. Les hausses y sont en partie automatiques, du fait d'un système unique d'indexation légale. Si l'indexation sur les prix est rare au sein de l'OCDE – elle n'existe par exemple ni en Allemagne, ni aux États-Unis (au niveau fédéral), ni au Royaume-Uni –, l'indexation même partielle sur les gains de pouvoir d'achat du salaire moyen, en l'occurrence des ouvriers et des employés, constitue quant à elle une spécificité française.

La France présente d'autres particularités. D'une part, le chômage y reste élevé, et davantage encore parmi les travailleurs peu qualifiés. Le taux de chômage en Allemagne était de l'ordre de 4 % (deux fois et demi

moins qu'en France) quand a été introduit le SM. De même, l'entrée en vigueur du *National Living Wage* en 2016 au Royaume-Uni s'est faite dans un contexte de faible chômage (moins de 5 %, soit deux fois moins qu'en France la même année). D'autre part, jusqu'à récemment, le SMIC était en termes relatif le SM le plus élevé des pays les plus développés de l'OCDE : il équivalait à 62 % du salaire médian en 2018, contre 33 % aux États-Unis, 41 % en Espagne, 42 % au Japon, 46 % en Allemagne, 47 % aux Pays-Bas, 51 % au Canada et 54 % en Australie et au Royaume-Uni, selon les données de l'OCDE. Enfin, de façon liée, la part des salariés concernés directement par le SMIC est particulièrement élevée en France : en janvier 2019, 13,5 % des salariés des entreprises du secteur privé (hors agriculture) ont bénéficié de la revalorisation du SMIC. Cette proportion n'a jamais été inférieure à 10 % au cours des vingt-cinq dernières années et a même dépassé les 15 % au milieu des années 2000. La « morsure » du SMIC est donc particulièrement importante en France.

Si on laisse de côté la hausse du SMIC horaire liée aux 35 heures et quelques « coups de pouce » liées aux élections, la politique discrétionnaire du SM a finalement été très modérée au cours des trente dernières années, par crainte des effets sur l'emploi. C'est plus particulièrement le cas depuis 2007, le groupe d'experts chargé de conseiller chaque année le gouvernement sur le « coup de pouce » ayant d'ailleurs préconisé dans tous ses rapports depuis 2009 que celui-ci soit nul. À partir des années 1990, le choix a même été fait de baisser le coût du travail au niveau du SM par une réduction des cotisations sociales patronales. Nous avons vu que les résultats des évaluations existantes sur les effets positifs de cette politique ont conforté les gouvernements successifs dans ces choix. Notons, et il s'agit là encore d'une spécificité française, que ce sont aussi des considérations budgétaires qui incitent les gouvernements à limiter les hausses du SMIC : ces dernières augmentent non seulement la masse salariale du secteur public, le SMIC y étant devenu la rémunération minimale, mais aussi les dépenses publiques au titre des exonérations de cotisations patronales.

Aujourd'hui, du fait de ces exonérations, en termes de coût du travail (incluant les cotisations patronales) et non plus seulement de salaire brut, le niveau du SM en France en termes relatifs (47 % du salaire médian en 2019) est revenu dans la moyenne européenne. Il est même passé en dessous du coût relatif du SM en Allemagne, au Royaume-Uni, mais aussi aux Pays-Bas⁸. Cette relative normalisation française découle du fait que certains pays ont mené une politique particulièrement active en matière de SM au cours des années récentes, comme on l'a vu avec l'Allemagne et

plus encore avec le Royaume-Uni. Dans ces pays, comme aux États-Unis, on a assisté à un foisonnement d'expertises et de travaux académiques sur le sujet. Ici aussi, le contraste avec la France est criant. Le développement des études sur le SM et plus largement sur les bas salaires et les bas revenus pourrait y être encouragé par la création d'une *Low Pay Commission* à la française. Au Royaume-Uni, la *LPC* commande des études de natures variées, quantitatives et qualitatives, et mobilise en même temps d'autres sources d'expertise et d'information par l'auditions d'acteurs divers, au niveau national comme au niveau local.

Le salaire minimum au ^{xxi}e siècle

On assiste depuis quelques années à un renouveau de l'intérêt du débat public pour le SM dans plusieurs pays de l'OCDE ainsi qu'au niveau européen. En 2019, la nouvelle présidente de la Commission Ursula von der Leyen, dans la présentation de son agenda pour les cinq prochaines années, s'est engagée à proposer un « dispositif légal pour assurer que tout travailleur dans l'Union ait un salaire minimum équitable [*fair minimum wage*] ». Au début de la même année, Hubertus Heil, ministre du Travail allemand, avait déclaré que la création « d'un cadre légal européen pour les salaires minima et un revenu minimum » serait l'une des priorités de la présidence allemande du Conseil européen au second semestre 2020. Le souci de lutter contre le dumping social par une certaine harmonisation des minima de salaire au sein de l'Union européenne est un motif important de cette mobilisation, comme l'atteste aussi un rapport parlementaire français sur la question⁹. Dans l'esprit de ses promoteurs, cette harmonisation pourrait prendre la forme d'une cible à atteindre en termes relatifs (mesurée par le rapport, en pourcentage, entre le SM et le salaire médian) commune à l'ensemble des pays membres.

Plus largement, le développement de l'emploi à bas salaire et la montée des inégalités remettent le SM à l'agenda politique, également au niveau national. Le débat sur ces questions se focalise beaucoup sur la fiscalité et la redistribution. L'usage des prestations complémentaires au revenu d'activité (*inwork benefits*), telles que la prime d'activité en France, peut apparaître comme particulièrement adapté pour augmenter le revenu des travailleurs pauvres. Toutefois l'enjeu se situe aussi en amont : il s'agit de pouvoir influencer sur la « répartition primaire » du revenu, c'est-à-dire avant les prélèvements et la redistribution. La question des bas salaires peut être considérée comme un problème en soi, qui ne peut se réduire à la question

des travailleurs pauvres. Rappelons qu'un certain nombre de travailleurs pauvres, à savoir des travailleurs appartenant à un ménage pauvre, ont des salaires relativement élevés et que, réciproquement, beaucoup de travailleurs à bas salaires ne vivent pas dans des ménages pauvres. Pour lutter contre les bas salaires – *a fortiori* quand ils résultent d'une situation d'exploitation –, renforcer le pouvoir de négociation des salariés sur une base collective constitue sans doute l'option idéale¹⁰. Mais quand celle-ci se révèle impossible, le SM reste un instrument indispensable.

Le SM, institution plus que centenaire, reste un instrument pertinent y compris dans les pays entrés dans l'ère postindustrielle. Depuis une quinzaine d'années, on assiste en effet à une certaine polarisation : les emplois de qualification et rémunération intermédiaires voient leur part dans l'emploi total diminuer au profit de ceux situés aussi bien en haut qu'en bas de la hiérarchie. Le risque, déjà réalisé aux États-Unis, est de voir émerger une société où les écarts sont croissants entre une classe aisée à fort pouvoir d'achat et une armée de travailleurs à bas salaires leur offrant des services de restauration, de transports, de livraison, d'entretien, d'aide à domicile, de gardiennage, etc. Ces services, dont certains, souvent largement féminisés, ont attiré toute l'attention lors du confinement du printemps 2020 lié à la crise de la Covid 19¹¹, sont fournis pour la plupart localement, et relèvent du secteur protégé où l'emploi, on l'a vu, est moins sensible au SM. Ils ne seront pas tous, et avant longtemps, remplacés par des robots. Dans une telle configuration, ce dernier peut être un des instruments adéquats pour assurer une distribution des revenus moins inégalitaire.

Ces considérations renforcent la nécessité d'une approche pragmatique de la politique du SM, essayant de bien en saisir tous les effets, en se fondant sur une expertise diverse et contradictoire. Cet ouvrage se veut un plaidoyer en ce sens.

1. Georges Stigler, « Do Economists Matter ? », *Southern Economic Journal*, 42 (3), janvier 1976, p. 349.

2. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, *op. cit.*, p. 24.

3. Christian Dustmann *et al.*, « Reallocation Effects of the Minimum Wage... », art. cité.

4. Peter Harasztosi et Attila Lindner, « Who Pays for the Minimum Wage ? », art. cité.

5. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, *op. cit.*, p. 24.

6. Alan B. Krueger, « The Minimum Wage. How Much Is Too Much ? », *New York Times*, 9 octobre 2015.

7. Doruk Cengiz *et al.*, « The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs », art. cité.

8. Groupe d'experts, *Rapport sur le Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, novembre 2019, p. 45, graphique III.4.

9. « Le salaire minimum au sein de l'Union européenne », Rapport d'information présenté par Philip Cordery, 3856, Assemblée nationale, 21 juin 2016.
10. Sur les moyens de revaloriser le travail peu qualifié, voir Philippe Askenazy, *Tous rentiers ! Pour une autre répartition des richesses*, Paris, Odile Jacob, 2016.
11. Voir, par exemple, la tribune initiée par Séverine Lemièrre et Rachel Silvera et signée par les plus hauts responsables de grandes configurations syndicales : « Coronavirus, il faut revaloriser les emplois et les carrières à prédominance féminine », *Le Monde*, 18 avril 2020.

Bibliographie

- AARONSON Daniel, FRENCH Eric et MACDONALD James, « The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure », *Journal of Human Resources*, 43 (3), 2008, p. 688-720.
- AARONSON Daniel et PHELAN Brian, « Wage Shocks and the Technological Substitution of Low-Wage Jobs », *The Economic Journal*, 129 (617), 2019, p. 1-34.
- ABOWD John M., KRAMARZ Francis et MARGOLIS David N., « Minimum Wages and Employment in France and the United States », *NBER Working Paper*, 6996, mars 1999.
- Abowd John M., Kramarz Francis, Lemieux Thomas et Margolis David N., « Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States », dans David Blanchflower et Richard Freeman (eds), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago, University of Chicago Press, 2000, p. 427-472.
- ADDISON John T., BLACKBURN McKinley L. et COTTI Chad D., « Minimum Wage Increases in a Recessionary Environment », *Labour Economics*, 23, 2013, p. 30-39.
- AHLFELDT Gabriel, ROTH Duncan et SEIDEL Tobias, « The Regional Effects of Germany's National Minimum Wage », *Economics Letters*, 172, 2018, p. 127-130.
- Andrew AITKEN, Peter DOLTON et Rebecca RILEY, « The Impact of the Introduction of the National Living Wage on Employment, Hours and Wages », *NIESR Discussion Paper*, 501, février 2019.
- ALBERT Éric, « Au Royaume-Uni, des laveurs de voiture symbole d'une certaine dérive de l'économie », *Le Monde*, 4 décembre 2019.
- ANTÓN Jose-Ignacio et MUNOZ DE BUSTILLO Rafael, « The Impact of the Minimum Wage on Spanish Youth. Evidence from a Natural Experiment », *MPRA Paper*, 33488, 2011.
- ASKENAZY Philippe, *Tous rentiers! Pour une autre répartition des richesses*, Paris, Odile Jacob, 2016.
- AZAR José, HUET-VAUGHN Emiliano, MARINESCU Ioana, TASKA Bledi et VON WACHTER Till, « Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration », *NBER Working Paper*, 26100, juillet 2019.
- BACHMANN Ronald et FRINGS Hannah, « Monopsonistic Competition, Low-Wage Labour Markets, and Minimum Wages. An Empirical Analysis », *IZA Discussion Paper*, 9962, 2016.

- BAZEN Stephen et MARTIN John P., « The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France », *OECD Economic Studies*, 16, 1991, p. 200-221.
- BAZEN Stephen et SKOURIAS Nicolas, « Is There a Negative Effect of Minimum Wages on Youth Employment in France ? », *European Economic Review*, 41, 1997, p. 723-732.
- BELLMANN Lutz, BOSSLER Mario, GERNER Hans-Dieter et HÜBLER Olaf, « Training and Minimum Wages. First Evidence from the Introduction of the Minimum Wage in Germany », *IZA Journal of Labor Economics*, 6 (8), 2017, p. 1-22.
- BERNINI Michele et RILEY Rebecca, « Exploring the Relationship between the National Minimum Wage and Productivity », *Report for the Low Pay Commission*, février 2016.
- BLOOM Nick et VAN REENEN John, « Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries », *Quarterly Journal of Economics*, 122 (4), 2007, p. 1351-408.
- Bluestone Barry et Harrison Bennett, *The Great American Job Machine. The Proliferation of Low Wage Employment in the U.S. Economy. A Study Prepared for the Joint Economic Committee*, Washington (D. C.), The Committee, 1986.
- BÖCKERMAN Petri et UUSITALO Rouppe, « Minimum Wages and Youth Employment. Evidence from the Finnish Retail Trade Sector », *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2), 2009, p. 388-405.
- BOCKMANN Bernhard, « The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation. A Meta-Analysis », *IZA Discussion Paper*, 4983, juin 2010.
- BOSSLER Mario et GERNER Hans-Dieter, « Employment Effects of the New German Minimum Wage. Evidence from Establishment-Level Micro Data », *IAB Discussion Paper*, 10, 2016.
- BOSSLER Mario et MÖLLER Joachim, « The Effects of the Compulsory Minimum Wage in Germany », *ifo DICE Report* 4, 16, décembre 2018, p. 14-18.
- BOSSLER Mario, GÜRTZGEN Nicole, LOCHNER Benjamin, BETZL Ute, FEIST Lisa et WEGMANN Jacob, « Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen », *IAB-Forschungsbericht*, 4, 2018.
- BOYER Robert, *Théorie de la régulation*, Paris, La Découverte, 2004.
- BROWN Charles, GILROY Curtis et KOHEN Andrew, « The Effect of Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, 20 (2), 1982, p. 487-528.

- BRUTTEL Olivier, BAUMANN Arne et DÜTSCH Matthias, « The New German Statutory Minimum Wage in Comparative Perspective. Employment Effects and Other Adjustment Channels », *European Journal of Industrial Relations*, 24 (2), 2018, p. 145-162.
- CALIENDO Marco, FEDORETS Alexandra, PREUSS Malte, SCHRÖDER Carsten et WITTBRODT Linda, « The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform », *Labour Economics*, 53, 2018, p. 46-62.
- CARD David et KRUEGER Alan B., « Minimum Wages and Employment. A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, 84 (4), 1994, p. 772-793.
- CARD David et KRUEGER Alan B., *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton (N. J.), Princeton University Press, 1995.
- CAROLI Ève et GAUTIÉ Jérôme (dir.), *Bas Salaires et qualité de l'emploi. L'exception française ?*, Paris, Éditions Rue d'Ulm, 2009.
- CAUSA Orsetta et JEAN Sébastien, « Integration of Immigrants in OECD Countries. Do Policies Matter ? », *OECD Economics Department Working Papers*, 564, Paris, OCDE, 2007.
- CENGIZ Doruk, DUBE Arindrajit, LINDNER Attila et ZIPPERER Ben, « The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs », *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 2019, p. 1405-1454.
- CHAVA Sudheer, OETTL Alexander et SINGH Manpreet, « Does a One-Size-Fits-All Minimum Wage Cause Financial Stress for Small Businesses ? », *NBER Working Paper*, 26 523, 2019.
- CLEMENS Jeffrey et STRAIN Michael, « Minimum Wage Analysis Using a Pre-Committed Research design. Evidence through 2017 », *IZA Discussion Paper*, 12388, mai 2019.
- CLEMENS Jeffrey et WITHER Michael, « The Minimum Wage and the Great Recession. Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers », *Journal of Public Economics*, 170, 2019, p. 53-67.
- COOPER Daniel, LUENGO-PRADO María-José et PARKER Jonathan A., « The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases », *Journal of Money, Credit and Banking*, 52 (1), 2019, p. 5-35.
- COVIELLO Decio, DESERRANNO Erika et PERSICO Nicola, « Minimum Wage and Individual Worker Productivity. Evidence from a Large US Retailer », *Mimeo*, juin 2020.

- DATTA Nikhil, GIUPPONI Giulia et MACHIN Stephen, « Zero Hours Contracts and Labour Market Policy », *Economic Policy*, 2019.
- DICKENS Richard, MACHIN Stephen et MANNING Alan, « The Effects of Minimum Wages on Employment. Theory and Evidence from Britain », *Journal of Labor Economics*, 17 (1), 1999, p. 1-22.
- DOLADO Juan, KRAMARZ Francis, MACHIN Stephen, MANNING Alan, MARGOLIS David et TEULINGS Coen, « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, 11 (23), 1996, p. 317-372.
- DRACA Mirko, MACHIN Stephen et VAN REENEN John, « Minimum Wages and Firm Profitability », *American Economic Journal. Applied Economics*, 3 (1), 2011, p. 129-151.
- DUSTMANN Christian, LINDNER Attila, SCHÖNBERG Uta, UMKEHRER Matthias et BERGE Philipp vom, « Reallocation Effects of the Minimum Wage. Evidence From Germany », *CREAM Discussion Paper Series*, 2007.
- EDO Anthony et HILLEL Rapoport, « Minimum Wages and the Labor Market Effects of Immigration », *IZA Discussion Paper*, 11778, août 2018.
- FILENE Edward A., « The Minimum Wage and Efficiency », *American Economic Review*, 13 (3), 1923, p. 411-415.
- FOUGÈRE Denis, GAUTIER Erwan et LE BIHAN Hervé, « Restaurant Prices and the Minimum Wage », *Journal of Money, Credit and Banking*, 42 (7), 2010, p. 1199-1234.
- FREEMAN Richard et SCHETTKAT Ronald, « Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap », *NBER Working Paper*, 8797, février 2002.
- FREYSSINET Jacques, « La création du *National Living Wage* au Royaume-Uni. Une innovation surprenante ? », *Document de travail de l'IRES*, 3, 2019.
- GAUTIÉ Jérôme, « D'un siècle à l'autre. Salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Revue économique*, 61 (1), 2018, p. 67-109.
- GAUTIÉ Jérôme, « Débats et politiques du salaire minimum. La voie française en perspective internationale, des années 1890 à nos jours », dans Michel Margairaz et Michel Pigenet (dir.), *Le Prix du travail. France et espaces coloniaux, XIX^e-XXI^e siècle*, Paris, Éditions de la Sorbonne, 2019, p. 37-48.

- GAUTIÉ Jérôme et SCHMITT John (eds), *Low Wage Work in the Wealthy World*, Russell Sage Foundation, 2010.
- GIULIANO Laura, « Minimum Wage Effects on Employment, Substitution, and the Teenage Labor Supply. Evidence from Personnel Data », *Journal of Labor Economics*, 31 (1), 2013, p. 155-194.
- GIUPPONI Giulia et MACHIN Stephen, « Changing the Structure of Minimum Wages. Firm Adjustment and Wage Spillovers », *IZA Discussion Paper*, 11474, 2018.
- GORRY Aspen, « Minimum Wages and Youth Unemployment », *European Economic Review*, 64, 2013, p. 57-75.
- GROUPE D'EXPERTS, *Rapport sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance*, novembre 2015.
- GROUPE D'EXPERTS, *Rapport sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance*, novembre 2019.
- HAFNER Marco, TAYLOR Jirka, PANKOWSKA Paulina, STEPANEK Martin, NATARAJ Shanthi et VAN STOLK Christian, *The Impact of the National Minimum Wage on Employment. A Meta-Analysis, Report for the Low Pay Commission*, octobre 2016.
- HARASZTOSI Peter et LINDNER Attila, « Who Pays for the Minimum Wage ? », *American Economic Review*, 109 (8), 2019, p. 2693-2727.
- HAU Harald, YI Huang et GEWEI Wang, « Firm Response to Competitive Shocks. Evidence from China's Minimum Wage Policy », *Swiss Finance Institute Research Paper*, 16 (47), juin 2016.
- HEYER Éric et PLANE Mathieu, « Quelles conséquences économiques du coup de pouce au Smic ? », *Revue de l'OFCE*, Prévisions, hors-série, 2012, p. 97-102.
- HEYES Jason et GRAY Alex, « The Impact of the National Minimum Wage on the Textiles and Clothing Industry », *Policy Studies*, 22 (2), 2001, p. 83-98.
- HIRSCH Barry T., KAUFMAN Bruce E. et ZELENSKA Tetyana, « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Industrial Relations*, 54 (2), 2015, p. 199-239.
- HORTON John, « Price Floors and Employer Preferences. Evidence from a Minimum Wage Experiment », *CESifo Working Paper Series*, 6548, 2017.
- HYSLOP Dean et STILLMAN Steven, « Youth Minimum Wage Reform and the Labour Market in New Zealand », *Labour Economics*, 14 (2), 2007, p. 201-230.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Minimum Wage Policy Guide*, Genève, 2018.

- KABÁTEK Jan, « Happy Birthday, You're Fired! The Effects of Age-Dependent Minimum Wage on Youth Employment Flows in the Netherlands », *IZA Discussion Paper*, 9528, novembre 2015.
- KRAMARZ Francis et PHILIPPON Thomas, « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Journal of Public Economics*, 82 (1), 2001, p. 115-146.
- KREINER Claus Thustrup, Reck DANIEL et SKOV Peer Ebbesen, « Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise Their Employment? Evidence From a Danish Discontinuity », *Review of Economics and Statistics*, 202 (2), 2020, p. 339-354.
- KRUEGER Alan B., « The Minimum Wage. How Much Is Too Much? », *New York Times*, 9 octobre 2015.
- LORDAN Grace, « People versus Machines in the UK. Minimum Wages. Labor Reallocation and Automatable Jobs », *IZA Discussion Paper*, 12716, octobre 2019.
- LORDAN Grace et NEUMARK David, « People Versus Machines. The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs », *Labor Economics*, 52, 2018, p. 40-53.
- LOW PAY COMMISSION, *20 Years of the National Minimum Wage. A History of the UK Minimum Wage and its Effects*, avril 2019.
- LOW PAY COMMISSION, *Non-Compliance and Enforcement of the National Minimum Wage*, avril 2019.
- MACDONALD Daniel et NILSSON Eric, « The Effects of Increasing the Minimum Wage on Prices. Analyzing the Incidence of Policy Design and Context », *Upjohn Institute Working Paper*, 16-260, 2016.
- MACHIN Stephen et MANNING Alan, « A Test of Competitive Labor Market Theory. The Wage Structure among Care Assistants in the South of England », *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (3), 2004, p. 371-385.
- MACHIN Stephen, MANNING Alan et RAHMAN Lupan, « Where the Minimum Wage Bites Hard. The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector », *Journal of the European Economic Association*, 1 (1), 2003, p. 154-180.
- MAGRUDER Jeremy, « Can Minimum Wages Cause a Big Push? Evidence from Indonesia », *Journal of Development Economics*, 100 (1), 2013, p. 48-62.
- MANNING Alan, « The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market », *Economica*, 63 (250), 1996, p. 191-212.
- MANNING Alan, *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton (N. J.), Princeton University Press, 2003

- MANNING Alan, « The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage », *CEP Discussion Papers*, 1428, 2016.
- MARINESCU Ioana, OUSS Ivan et PAPE Louis-Daniel, « Wages, Hires and Labor Market Concentration », *IZA Discussion Paper*, 13244, 2020.
- MAYNERIS Florian, PONCET Sandra et ZHANG Tao (2018), « Improving or Disappearing. Firm-Level Adjustments to Minimum Wages in China », *Journal of Development Economics*, 135, 2018, p. 20-42.
- MÖLLER Joachim, « Minimum Wages in German Industries. What Does the Evidence Tell us so far ? », *Journal for Labour Market Research*, 45 (3/4), 2012, p. 187-199.
- NEUMARK David, « The Econometrics and Economics of the Employment Effects of Minimum Wages. Getting from Known Unknowns to Known Knowns », *NBER Working Paper*, 25043, novembre 2018.
- NEUMARK David et WASCHER William, « The Effects of Minimum Wages on Teenage Employment and Enrollment. Evidence from Matched CPS Surveys », *Research in Labor Economics*, 15, 1995, p. 25-63.
- NEUMARK David et WASCHER William, « Labor Market Institutions, and Youth Employment. A Cross-National Analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (2), 2004, p. 223-248.
- NEUMARK David et WASCHER William, *Minimum Wages*, Cambridge (Mass.), The MIT Press, 2008.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, 2015, chap. 1 « Évolutions récentes des marchés du travail et Section spéciale sur le salaire minimum ».
- O'NEILL Donal, « Divided Opinion on the Fair Minimum Wage Act of 2013. Random or Systematic Differences ? », *Economic Letters*, 136, 2015, p. 175-178.
- OURLIAC Benoît et NOUVEAU Cyril, « Les allègements de cotisations patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », *Document d'études de la DARES*, 169, février 2012.
- ORRENIUS Pia M. et ZAVODNY Madeline, « The Effect of Minimum Wages on Immigrants' Employment and Earnings », *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (4), 2008, p. 544-563.
- PIKETTY Thomas, « L'emploi dans les services en France et aux États-Unis. Une analyse structurelle sur longue période », *Économie et statistique*, 318, 1998, p. 73-99.
- PONCET Sandra, « L'augmentation du salaire minimum en Chine. Une excellente réforme pour salariés et employeurs », *La Lettre de PSE*, 21, avril 2015.

- PORTUGAL Pedro et CARDOSO Ana Rute, « Disentangling the Minimum Wage Puzzle. Analysis of Worker Accessions and Separations », *Journal of the European Economics Association*, 4 (5), 2006, p. 988-1013.
- SELTZER Andrew J., « The Effects of the Fair Labor Standards Act of 1938 on the Southern Seamless Hosiery and Lumber Industries », *The Journal of Economic History*, 57 (2), 1997, p. 396-415.
- SIMON Kosali Ilayperuma et KAESTNER Robert, « Do Minimum Wages Affect Non-Wage Job Attributes? Evidence on Fringe Benefits », *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (1), 2004, p. 52-70.
- SORKIN Isaac, « Are There Long-Run Effects of the Minimum Wage? », *Review of Economic Dynamics*, 18 (2), 2015, p. 306-333.
- STEWART Mark B., « Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 2002, p. 583-605.
- STEWART Mark B., « The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers », *Journal of the European Economic Association*, 2, 2004, p. 67-97.
- STIGLER George J., « Do Economists Matter? », *Southern Economic Journal*, 42 (3), 1976, p. 347-354.
- STURN Simon, « Do Minimum Wages Lead to Job Losses? Evidence from OECD Countries on Low-Skilled and Youth Employment », *ILR Review*, 71 (3), 2018, p. 647-675.
- VERDUGO Gregory, *Les Nouvelles Inégalités du travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2017.
- WEBB Sydney, « The Economic Theory of a Legal Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, 20 (10), 1912, p. 973-998.
- WOLFSON Paul et BELMAN Dale, « 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage », *Labour*, 33 (4), 2019, p. 488-506.