

CHAPITRE 2

Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté

A. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. Introduction

Plusieurs pays de l'OCDE ont enregistré une accentuation des inégalités de salaire et/ou un creusement des écarts de revenu entre riches et pauvres au cours, en gros, de la dernière décennie. Cela a suscité un regain d'intérêt pour l'analyse des liens entre la croissance de l'emploi, les faibles rémunérations et la pauvreté. On s'intéresse en particulier beaucoup à l'incidence des salaires minima légaux sur l'emploi et à la distribution des salaires et des revenus.

L'analyse des salaires minima soulève inévitablement des questions de nature théorique et économétrique et de choix politique controversées. D'un côté, on considère qu'un salaire minimum légal joue un rôle important pour ce qui est d'assurer que les travailleurs reçoivent une « juste » rémunération et pour ce qui est de soutenir les revenus des familles dans lesquelles se trouvent des travailleurs faiblement rémunérés. Mais, d'un autre côté, on fait valoir qu'un salaire minimum élevé peut détruire des emplois et n'a qu'un effet limité sur la pauvreté car, dans de nombreuses familles pauvres, personne n'a d'emploi. Le débat a été relancé par les observations de Card et Krueger (1995, 1998) selon lesquelles un relèvement du salaire minimum peut, dans certains cas, se traduire par des gains nets d'emploi et non par des pertes d'emploi comme on est enclin à le penser. Cependant, si cette question du salaire minimum a fait l'objet de bien des analyses au niveau national, rares sont celles qui ont été effectuées dans une perspective internationale [à l'exception de celle menée par Dolado *et al.* (1996)]. Un réexamen des coûts et avantages liés à l'application d'un salaire minimum légal présente aujourd'hui d'autant plus d'intérêt que deux pays Membres, l'Irlande et le Royaume-Uni, ont annoncé leur intention d'instaurer un salaire minimum national, pour la première fois dans leur histoire.

Le présent chapitre couvre plusieurs aspects : *i)* définition et application d'un salaire minimum légal ou national (section B); *ii)* incidence sur

l'emploi (section C); *iii)* incidence sur les gains des travailleurs faiblement rémunérés et les revenus des ménages (section D); et *iv)* interactions avec les systèmes d'imposition/de prestations (section E). La notion de salaire minimum légal est définie de façon suffisamment large pour s'appliquer à des pays comme la Belgique et la Grèce où le salaire minimum, tout en étant fixé par la négociation collective, est de portée à peu près universelle¹. Il arrive aussi, de fait, dans d'autres pays, qu'un salaire minimum soit institué par le biais de conventions collectives et, dans certains cas, l'administration étend le bénéfice de ces conventions à tout un secteur d'activité. Cependant, ces minima peuvent beaucoup varier selon les secteurs et aussi selon l'âge, l'expérience et la qualification des travailleurs. Il est probable que ces minima n'ont pas la même incidence sur l'emploi et la distribution des salaires et des revenus qu'un salaire minimum uniforme à l'échelon national. C'est pourquoi, les minima décidés par voie de convention collective sont exclus du champ de cette étude.

2. Principaux résultats

Il existe un salaire minimum national ou légal dans 17 pays de l'OCDE, mais la façon dont le salaire minimum est déterminé et appliqué varie largement selon les pays. Les principales différences concernent le niveau du salaire minimum par rapport au salaire moyen; l'importance des différenciations selon l'âge ou la région; les mécanismes d'indexation; et le rôle incombant aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux dans la détermination du salaire minimum.

On n'est guère d'accord, tant sur le plan théorique qu'économétrique, sur les effets précis qu'un salaire minimum a sur l'emploi, du moins quand il se situe à un niveau modéré par rapport au salaire moyen. Toutefois, on est généralement d'accord qu'un salaire minimum légal risque de freiner l'emploi s'il dépasse un certain niveau, généralement non spécifié. Bien que les indications soient parfois contradictoires, la plupart des données tendent à montrer que ce sont les jeunes travailleurs

qui risquent le plus de souffrir des pertes d'emploi liées à un salaire minimum fixé à un niveau élevé. On a moins de données concernant les éventuels effets sur l'emploi pour d'autres groupes, comme les femmes et les travailleurs à temps partiel qui, pourtant, représentent une fraction importante et qui va s'accroissant, de la main-d'œuvre.

Selon la théorie économique courante, l'application d'un salaire minimum fait simplement que la distribution des gains se trouve tronquée à ce niveau de salaire, mais les observations économétriques révèlent des effets beaucoup plus complexes. Il tend à se produire des phénomènes de concentration au niveau du nouveau salaire minimum, ce qui indique que nombre des travailleurs qui, auparavant, gagnaient moins que le nouveau minimum gagnent désormais exactement ce montant. Le salaire minimum pourrait donc être un moyen efficace d'atteindre l'un des objectifs visés sur le plan de l'équité, à savoir garantir que les travailleurs perçoivent une « juste » rémunération. Il semble aussi qu'il y ait un effet d'entraînement qui pousse à la hausse le salaire de ceux qui, auparavant, gagnaient exactement le nouveau minimum ou juste un peu plus. En partie du fait de ces effets, les pays où le taux de salaire minimum est relativement élevé par rapport au salaire médian enregistrent une moindre dispersion des salaires et une plus faible proportion de basses rémunérations. En outre, l'existence d'un salaire minimum réduit les écarts de salaire entre groupes démographiques, en particulier entre jeunes et vieux et entre hommes et femmes.

Un salaire minimum peut abaisser le taux de pauvreté et réduire les inégalités de revenu entre familles d'actifs occupés. Cependant, l'impact sur la pauvreté des familles (ménages) et sur la distribution des revenus est limité car, dans de nombreuses familles pauvres, personne n'a d'emploi rémunéré et nombreux sont les travailleurs percevant un salaire minimum qui vivent dans des ménages dont les revenus excèdent la moyenne.

Le salaire minimum ne permet pas aussi bien de lutter contre la pauvreté des travailleurs que d'autres dispositifs comme les prestations liées à l'exercice d'une activité, soumises à condition de ressources. Cependant, les prestations soumises à condition de ressources sont confrontées à d'autres écueils : elles peuvent déclencher l'engrenage de la pauvreté ; elles peuvent entraîner une baisse des bas salaires ; et elles peuvent être très coûteuses. On peut donc penser qu'il y aurait place pour une formule associant prestations liées à l'exercice d'une activité et salaire minimum national. L'avantage global net d'une telle formule dépendra du contexte économique et institutionnel spécifique propre à chaque pays.

B. LES SYSTÈMES DE SALAIRE MINIMUM DANS LES PAYS DE L'OCDE

1. Champ d'application, mise en œuvre et détermination du salaire minimum

Presque tous les pays de l'OCDE ont, sous une forme ou sous une autre, un système de salaire minimum conforme à une ou plusieurs des conventions pertinentes du BIT [BIT (1992)]. Actuellement, 17 pays ont un salaire minimum légal ou national qui concerne presque tous les secteurs de l'économie. Le tableau 2.1 donne une vue d'ensemble du champ d'application du dispositif, de sa mise en œuvre et du mode de détermination des montants.

La plupart des pays optent pour un salaire minimum national unique, encore qu'ils puissent appliquer un salaire minoré ou « inférieur au minimum » pour certains groupes, comme les jeunes et les apprentis. Il existe des salaires minima au niveau fédéral et au niveau régional au Canada et aux États-Unis, et au niveau régional uniquement au Japon et au Mexique². Aux États-Unis, sept États seulement et le District de Columbia ont un salaire minimum fixé au dessus du taux fédéral, qui est le taux de salaire le plus bas autorisé. Au Canada, chaque province et territoire fixe son propre minimum horaire. En 1997, le minimum horaire s'établissait entre 5 dollars canadiens dans l'Alberta et 7 dollars canadiens en Colombie britannique, alors que la moyenne nationale était très légèrement inférieure à 6.50 dollars canadiens. L'éventail est plus restreint au Japon où les taux horaires s'établissaient, en 1997, entre 578 yen dans un certain nombre de préfectures et 671 yen à Tokyo, pour une moyenne nationale de 635 yen³. Au Mexique, des taux de base sont fixés pour trois grandes régions, et il est en outre fixé des taux majorés pour 88 professions spécifiques dans chaque région⁴. Des majorations peuvent également s'appliquer, en fonction de l'expérience du travailleur (Belgique et Grèce), de ses qualifications (République tchèque) et de sa situation maritale et de famille (Grèce et Luxembourg).

Le champ d'application du salaire minimum varie largement d'un pays à l'autre. Les travailleurs handicapés, souvent, n'entrent pas dans le champ d'application de ce dispositif ou relèvent de dispositions à part. De même, le système n'est souvent pas applicable aux apprentis et stagiaires, ou alors on leur applique un taux minoré. Dans certains cas aussi, les fonctionnaires n'entrent pas dans le champ d'application du dispositif (France, Grèce et Luxembourg). Au Canada et aux États-Unis, les fonctions de supervision et d'encadrement ne sont normalement pas concernées par ce type de mesure.

Tableau 2.1. **Dispositions nationales en vigueur dans les pays de l'OCDE en matière de salaire minimum**

Pays et année d'adoption ^a	Désignation et mode de fixation du salaire minimum	Salariés non concernés	Taux appliqué aux jeunes salariés (âge et pourcentage du salaire minimum adulte)	Indexation ou procédures de revalorisation	Autres remarques
Belgique (1975)	Le salaire mensuel minimum – <i>Revenu minimum mensuel moyen garanti</i> (RMMMGM) – est fixé au moyen d'une convention collective nationale.	Les travailleurs du secteur public, les apprentis, les stagiaires et les travailleurs employés dans des ateliers protégés.	20 ans, 94 %; 19 ans, 88 %; 18 ans, 82 %; 17 ans, 76 %; et au-dessous de 17 ans, 70 %.	Le RMMMGM est indexé sur les prix à la consommation branche par branche. Il est également revalorisé lorsque la convention centrale est renégociée, en général tous les deux ans.	Depuis 1991, des échelons supplémentaires ont été intégrés au RMMMGM en faveur des travailleurs adultes ayant plus de 6 ou 12 mois d'ancienneté.
Canada (Femmes : 1918-1930; Hommes : années 30-années 50)	Les salaires horaires minima sont fixés par décret aux niveaux fédéral et provincial.	Les réglementations provinciales prévoient, dans de nombreux cas, que les apprentis, les travailleurs du secteur agricole et les personnels d'encadrement et de gestion ne sont pas concernés.	L'application de taux distincts pour les jeunes a en général été supprimée.	Aucune indexation automatique sur la hausse générale des prix ou des salaires.	Depuis juillet 1996, le taux fédéral a été aligné sur le taux en vigueur dans chaque province et territoire.
République tchèque (1991)	Un salaire minimum de base ainsi que des taux du salaire minimum (TSM) horaires et mensuels, sont fixés par décret.	Les TSM ne s'appliquent qu'aux salariés qui ne sont pas couverts par des conventions collectives. Les traitements du secteur public sont fixés séparément.	Aucun taux distinct n'est appliqué aux jeunes adultes mais des taux inférieurs sont appliqués aux mineurs.	Aucune indexation automatique en fonction de la hausse générale des prix ou des salaires.	Des taux inférieurs sont appliqués aux salariés handicapés. Les TSM varient en fonction du niveau de complexité, de responsabilité et de difficulté physique de l'emploi exercé.
France (1950; 1970 sous leur forme actuelle)	Le salaire horaire minimum – <i>Salaire minimum interprofessionnel de croissance</i> (SMIC) – est fixé par décret.	Les employés de la fonction publique en général et les travailleurs handicapés (auxquels s'appliquent des règles distinctes).	Pour les travailleurs dont l'ancienneté n'excède pas 6 mois : 17 ans, 90 %; et au-dessous de 17 ans, 80 %.	Le SMIC est indexé sur les prix à la consommation (en cas de hausse de 2 % ou plus) et il doit être relevé d'au moins la moitié de l'augmentation du taux de salaire horaire. Le SMIC peut être relevé dans une proportion plus importante par décret.	Les apprentis et les stagiaires perçoivent entre 25 % et 78 % du SMIC, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.
Grèce (1953; 1990 sous leur forme actuelle)	Les salaires minima sont fixés comme taux journalier (ouvriers) et taux mensuel (employés) dans le cadre de l'accord de la convention collective générale nationale sur l'emploi.	Ne sont concernés que les employés du secteur privé. Les niveaux de rémunération dans le secteur public sont fixés séparément par les pouvoirs publics.	Aucun taux distinct.	Bien qu'aucun ajustement automatique, les taux sont réévalués deux ou trois fois par an.	Le niveau de ces taux augmente en fonction de l'ancienneté et de la situation matrimoniale des intéressés.

Tableau 2.1. **Dispositions nationales en vigueur dans les pays de l'OCDE en matière de salaire minimum** (suite)

Pays et année d'adoption ^a	Désignation et mode de fixation du salaire minimum	Salariés non concernés	Taux appliqué aux jeunes salariés (âge et pourcentage du salaire minimum adulte)	Indexation ou procédures de revalorisation	Autres remarques
Hongrie (1977; 1992 sous leur forme actuelle)	Le salaire horaire minimum (ainsi que son équivalent mensuel) sont fixés par décret.	Tous les employés sont concernés. Les apprentis doivent percevoir au moins 10 % du salaire minimum.	Aucun taux distinct.	Aucun ajustement automatique mais les taux sont révisés annuellement après consultation avec le Conseil de réconciliation tripartite.	Des salaires minima plus faibles peuvent être accordés dans certains cas, bien que cela ne se soit jamais produit.
Japon (1959; 1968 sous leur forme actuelle)	Des salaires journaliers minima sont fixés par décret pour chacune des 47 préfectures.	Certains fonctionnaires de l'administration; apprentis et stagiaires; travailleurs handicapés et travailleurs saisonniers; nouveaux recrutés en période d'essai; et les personnes travaillant peu d'heures.	Aucun taux distinct.	Après consultation avec les Conseils tripartites locaux, les salaires minima sont révisés tous les ans, en tenant compte des augmentations des salaires et du coût de la vie.	Des salaires minima sont aussi fixés en ce qui concerne certains secteurs au sein de chaque préfecture, et à l'échelon national, en ce qui concerne les industries extractives (charbon et métaux).
Corée (1988; 1990 sous leur forme actuelle)	Le salaire horaire minimum (ainsi que son équivalent mensuel) est fixé par décret.	N'y sont contraintes que les entreprises de plus de 10 salariés. Les exceptions s'appliquent également aux apprentis, aux stagiaires, aux nouveaux recrutés en période d'essai, ainsi qu'aux handicapés et aux travailleurs saisonniers.	Pour les travailleurs dont l'ancienneté n'excède pas 6 mois : au-dessous de 18 ans, 90 %.	Le salaire minimum n'est pas automatiquement indexé mais annuellement révisé par le ministère du Travail après consultation avec le Conseil de salaire minimum tripartite.	Des salaires minima ont été fixés initialement, uniquement dans le secteur manufacturier, puis ont été étendus à l'ensemble des secteurs en 1990.
Luxembourg (1944)	Le salaire minimum mensuel – <i>Salaire social minimum</i> (SSM) – est fixé par décret.	Ne sont concernés que les salariés du secteur privé.	17 ans, 80 %; 16 ans, 70 %; et 15 ans, 60 %.	Le SSM est indexé sur les prix à la consommation. Il est également réévalué tous les deux ans en fonction de l'évolution de l'économie et des salaires.	Les taux sont supérieurs de 20 % pour les travailleurs qualifiés ayant une certaine ancienneté. Le taux minimum varie également en fonction de la situation matrimoniale et familiale.
Mexique (1917; 1962 sous leur forme actuelle)	Des salaires minima journaliers sont fixés par décret en ce qui concerne les trois grandes régions géographiques par la Commission tripartite nationale.	Aucun.	Aucun taux distinct.	Bien qu'aucun ajustement automatique, les salaires minima sont régulièrement révisés.	Des taux minima sont également fixés pour 88 professions dans chaque région.

Tableau 2.1. **Dispositions nationales en vigueur dans les pays de l'OCDE en matière de salaire minimum** (suite)

Pays et année d'adoption ^a	Désignation et mode de fixation du salaire minimum	Salariés non concernés	Taux appliqué aux jeunes salariés (âge et pourcentage du salaire minimum adulte)	Indexation ou procédures de revalorisation	Autres remarques
Pays-Bas (1968)	Le salaire hebdomadaire minimum (ainsi que ses équivalents journalier et mensuel) – <i>Minimumloon</i> – est fixé par décret.	Tous les employés détenteurs d'un contrat de travail sont concernés. La couverture a été étendue en 1992 à l'ensemble des employés travaillant moins de 13 heures par semaine.	22 ans, 85 %; 21 ans, 72.5 %; 20 ans, 61.5 %; 19 ans, 52.5 %; 18 ans, 45.5 %; 17 ans, 39.5 %; 16 ans, 34.5 %; et 15 ans, 30 %.	Depuis 1992, le salaire minimum est lié à la croissance moyenne des salaires, mais la réévaluation peut être suspendue si le rapport des bénéficiaires sociaux à l'emploi (exprimé en terme d'années équivalentes d'indemnités et d'emploi) dépasse un certain niveau.	Le salaire minimum a été réduit de 3 % en 1984, et gelé en termes nominaux jusqu'en 1990 lorsque la réévaluation fut réintroduite.
Nouvelle-Zélande (1945; 1983 sous leur forme actuelle)	Le salaire minimum hebdomadaire est fixé par décret.	Les apprentis, les stagiaires ainsi que les handicapés.	De 16 à 19 ans, 60 %.	Il n'existe pas d'indexation automatique, mais le ministère du Travail doit présenter un rapport sur le niveau du salaire minimum annuellement.	
Pologne (1990)	Le salaire minimum mensuel est fixé par décret.	Aucun.	Aucun taux distinct.	Il est révisé 3 à 4 fois par an en tenant compte des dépenses des ménages à faible revenu au sein desquels au moins un adulte travaille, de l'inflation ainsi que d'autres facteurs économiques.	
Portugal (1974)	Le salaire minimum mensuel national – <i>Remuneracao minima nacional</i> (RMN) – est fixé par décret.	Forces armées.	Au-dessous de 18 ans, 75 %.	Le salaire minimum est révisé tous les ans par décret à la suite de consultations tripartites, en tenant compte de l'inflation et des performances de l'économie.	Des taux inférieurs sont fixés en ce qui concerne les employés de maison et les apprentis.
Espagne (1963; 1976 sous leur forme actuelle)	Le salaire minimum mensuel – <i>Salario minimo interprofesional</i> (SMI) – est fixé par décret.	Aucun.	Au-dessous de 18 ans, 89 %.	Le salaire minimum est révisé tous les ans par décret à la suite de consultations tripartites, en tenant compte de l'inflation et des performances de l'économie.	Depuis le 1 ^{er} janvier 1998, il n'existe plus de taux réduit pour les travailleurs les plus jeunes.

Tableau 2.1. **Dispositions nationales en vigueur dans les pays de l'OCDE en matière de salaire minimum** (suite)

Pays et année d'adoption ^a	Désignation et mode de fixation du salaire minimum	Salariés non concernés	Taux appliqué aux jeunes salariés (âge et pourcentage du salaire minimum adulte)	Indexation ou procédures de revalorisation	Autres remarques
Turquie (1971)	Le salaire minimum journalier est fixé par décret.	Les apprentis.	Au-dessous de 16 ans, 85 %.	Le salaire minimum est habituellement révisé tous les ans en tenant compte du coût d'un panier de base comprenant des biens consommables ou non, ainsi que d'autres facteurs économiques.	Il n'a plus été fixé de salaires minima régionaux distincts à partir de 1974. Avant août 1989, il existe un taux distinct (plus faible) pour les travailleurs agricoles.
États-Unis (1938)	Des salaires horaires minima sont fixés par décret à l'échelon fédéral et des états.	Les personnels dirigeant, administratif et spécialisé ainsi que certains autres groupes particuliers mais restreints de travailleurs ne sont pas concernés par les dispositions fédérales relatives au salaire minimum.	Un taux fédéral réduit de 4.25 dollars est appliqué depuis octobre 1996 aux travailleurs de moins de 20 ans pendant leurs 90 premiers jours d'embauche.	Pas d'indexation automatique sur la hausse générale des prix ou des salaires.	Sous réserve de certaines conditions, les employeurs peuvent verser aux stagiaires une rémunération égale à 85 % du taux de salaire minimum fédéral et appliquer également des taux inférieurs en ce qui concerne les étudiants à temps complet et les travailleurs handicapés.

a) Dans de nombreux pays, les dispositions législatives et réglementaires régissant les salaires minima ont fait l'objet de nombreuses modifications. La mention de leur année d'adoption vise simplement à indiquer la date à laquelle les mécanismes de base en la matière ont été mis en place.

Sources : Contributions nationales fournies au Secrétariat.

Il est très fréquent qu'un taux inférieur au minimum s'applique aux jeunes travailleurs : plus de la moitié des pays considérés au tableau 2.1 leur applique un taux minoré, mais l'écart de taux est très variable. Aux Pays-Bas, en Belgique et au Luxembourg, le taux adultes est minoré pour chaque année avant 23, 21 et 18 ans. Des taux minorés s'appliquent aussi, en France, aux jeunes de 17 ans et aux jeunes de moins de 17 ans, mais ils ne sont repris que dans un assez petit nombre de conventions collectives. Dans les autres pays où existe un minimum jeunes, il n'existe qu'un seul taux. Dans certains pays, comme en France, il existe aussi, de fait, un salaire minimum inférieur pour les jeunes, certains dispositifs spéciaux en faveur de l'emploi autorisant les employeurs à payer moins que le SMIC ou les exonérant partiellement de charges sociales.

Les dispositions concernant l'application d'un salaire minimum légal aux jeunes travailleurs ont été revues, ces dernières années, dans plusieurs pays. En Espagne, le taux spécial applicable aux jeunes de moins de 17 ans a été supprimé en 1990, le taux applicable aux jeunes de 17 ans s'appliquant désormais à tous les travailleurs de moins de 18 ans. Une nouvelle modification est intervenue en Espagne au début de 1998 lorsqu'a été institué un salaire minimum légal unique applicable sans distinction d'âge. En 1994, la Nouvelle-Zélande a institué un taux spécial jeunes (60 pour cent du minimum pour les adultes) pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans. Au Canada, bien que des taux spéciaux pour les jeunes continuent de s'appliquer dans certaines provinces, la tendance, ces dernières années, est nettement à la suppression de ces taux spéciaux. En revanche, un taux jeunes a été introduit aux États-Unis, au niveau fédéral, il y a peu, en 1996, mais il ne s'applique qu'aux 90 premiers jours civils d'emploi consécutifs.

La situation diffère également d'un pays à l'autre en ce qui concerne la façon dont le minimum est fixé initialement, la façon dont il est « revalorisé » ultérieurement, et selon qu'il est ou non automatiquement indexé sur l'inflation. Dans la plupart des cas, le salaire minimum est fixé par les pouvoirs publics de façon unilatérale ou après consultation d'un organe tripartite ou sur la base des recommandations d'un tel organe (France, Japon, Corée, Portugal et Espagne). La Belgique et la Grèce ont des systèmes hybrides : le salaire minimum est fixé par accord au niveau national entre les partenaires sociaux mais s'impose à tous les secteurs (secteur privé uniquement en Grèce). Il n'y a apparemment qu'en Belgique et au Luxembourg que le salaire minimum est automatiquement indexé sur l'inflation, tandis qu'en France, en Grèce, au Japon, au Portugal et en Espagne, on tient compte de l'évolution à la

fois des prix et des salaires, expressément ou implicitement, pour procéder à la révision annuelle du taux minimum. Aux Pays-Bas, l'évolution du salaire minimum est liée à la revalorisation moyenne des salaires résultant de la négociation collective, mais ce lien est conditionnel : l'indexation peut être suspendue si le rapport de la population inactive à la population active (rapport entre années de prestations et années de travail) excède un certain niveau⁵. Dans quelques pays, on tient expressément compte de critères comme l'impact « attendu » sur l'emploi, le chômage et la compétitivité pour les révisions du salaire minimum qui ont lieu tous les ans ou tous les deux ans (Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Portugal et Espagne).

2. Niveau du salaire minimum

Le salaire minimum peut être fixé sur une base horaire, journalière, hebdomadaire ou mensuelle, ce qui complique les comparaisons entre pays. C'est pourquoi on indique au tableau 2.2, en monnaie nationale et en dollars des États-Unis, l'équivalent horaire du salaire minimum adulte dans chaque pays à la fin de 1997. Exprimé en dollars des

Tableau 2.2. **Salaire minimum horaire, fin 1997^a**

	Monnaie nationale ^b	En dollars, sur la base des ^c	
		Taux de change	PPA
Belgique	250 (43 343/mois)	6.77	6.40
Canada	6.47	4.53	5.33
République tchèque	13.50	0.39	0.92
France	39.43	6.58	5.56
Grèce	774 (6 195/jour)	2.74	3.06
Hongrie	98	0.48	1.05
Japon	635	4.88	3.38
Corée	1 485	1.05	2.15
Luxembourg	267 (46 275/mois)	7.23	6.91
Mexique	3.04 (24.30/jour)	0.38	0.59
Pays-Bas	12.95 (517.8/semaine)	6.42	6.00
Nouvelle-Zélande	7.00	4.07	4.46
Pologne	2.60 (450/mois)	0.74	1.57
Portugal	327 (56 700/mois)	1.78	2.32
Espagne	384 (66 630/mois)	2.53	2.94
Turquie ^d	147.66 (1 181/mois)	0.72	1.38
États-Unis	5.15	5.15	5.15

a) Dans tous les cas, il s'agit du taux de base pour les adultes.

b) Dans les pays où le salaire minimum n'est pas usuellement exprimé selon un taux horaire, le taux fourni (indiqué entre parenthèses) a été converti sur une base horaire supposant un temps de travail de 8 heures par jour, 40 heures par semaine et 173.3 heures par mois.

c) Taux de change fin décembre 1997. Les PPA sont des estimations provisoires des parités de pouvoir d'achat des dépenses de consommation privée finale en décembre 1997.

d) Le taux exprimé en monnaie nationale se réfère à des milliers de livres turques.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les salaires minima; et OCDE, *Principaux indicateurs économiques*, pour les taux de change et les PPA.

États-Unis sur la base des taux de change courants, le salaire minimum horaire s'établit entre moins de 50 cents en République tchèque, en Hongrie et au Mexique, et plus de 7 dollars au Luxembourg. Si les taux de salaire sont convertis en dollars des États-Unis sur la base des parités de pouvoir d'achat (PPA), la dispersion apparaît un peu moindre, mais elle demeure importante.

Pour comparer les salaires minima d'un pays à l'autre, on peut aussi mesurer leur valeur par rap-

port au salaire moyen. Outre qu'il tient compte des écarts de productivité entre pays, le rapport salaire minimum/salaire moyen donne aussi une idée du nombre de travailleurs vraisemblablement concernés par le minimum. Cependant, ce rapport peut sensiblement varier selon la façon dont on mesure le numérateur (salaire minimum) et le dénominateur (salaire moyen). Comme on le voit dans l'encadré 1, le fait de considérer au dénominateur le salaire médian et non pas la moyenne arithmétique

Encadré 1. Comparaisons internationales du rapport salaire minimum/salaire moyen

Le salaire minimum est souvent rapporté à la moyenne arithmétique des salaires mais, à des fins de comparaisons internationales, il est sans doute plus intéressant de le rapporter au salaire médian. Par exemple, une forte augmentation du salaire de quelques travailleurs très bien rémunérés peut suffire pour élever la moyenne arithmétique par rapport au salaire minimum, mais on aurait tort de croire que cela signifie une réduction de l'effectif potentiellement affecté par le salaire minimum. En outre, les pays où la valeur relative du salaire minimum est la plus faible tendent aussi à être ceux où il y a la plus grande dispersion des salaires. Les écarts entre pays du point de vue du salaire minimum seront donc, dans une certaine mesure, surestimés si le salaire minimum est exprimé par rapport à la moyenne arithmétique des salaires et non par rapport au salaire médian.

La composition de la rémunération globale varie largement d'un pays à l'autre. Par exemple, en 1995, les heures supplémentaires et les primes annuelles ajoutaient près de 30 pour cent à la rémunération de base au Japon mais moins de 13 pour cent en Espagne. Les comparaisons internationales peuvent être sensibles à la prise en compte ou, au contraire, à la non-prise en compte de ces compléments de rémunération. Les données disponibles ne permettant généralement pas de connaître le montant moyen de ces compléments de rémunération pour les travailleurs payés au salaire minimum, le dénominateur devrait, dans l'idéal, faire référence au salaire moyen mesuré de façon homogène, autrement dit en termes de rémunération de base*. Cependant, pour de nombreux pays, il est difficile d'obtenir ce type de mesure et les données disponibles concernant les salaires incluent, en totalité ou en partie, les compléments de rémunération perçus par les travailleurs. En pareil cas, l'importance relative du salaire minimum est sous-estimée.

Pour les travailleurs, ce qui importe le plus, c'est probablement la valeur du salaire minimum par rapport au salaire moyen en termes *nets*. L'impôt sur les revenus d'activité étant en règle générale progressif, le rapport du salaire minimum au salaire moyen exprimé en termes bruts sous-estimerait le rapport exprimé en termes nets. Cette sous-estimation sera variable selon les pays, en fonction du degré de progressivité du système fiscal propre à chaque pays. De même, la mesure qui intéresse le plus les employeurs est probablement la valeur du salaire minimum par rapport à la moyenne en termes de coûts de main-d'œuvre totaux. Les cotisations de sécurité sociale employeur, qui représentent l'essentiel des coûts de main-d'œuvre non salariaux, sont généralement à taux uniforme (au moins jusqu'à un niveau de rémunération correspondant à la moyenne arithmétique des salaires ou au salaire médian), de sorte que le rapport du salaire minimum au salaire moyen est vraisemblablement très peu différent, qu'il soit mesuré en termes de salaire brut ou de coûts de main-d'œuvre. Toutefois, en Belgique, en France et aux Pays-Bas, les cotisations de sécurité sociale employeur ont à plusieurs reprises été abaissées, ces dernières années, sur les bas salaires, et le rapport du salaire minimum au salaire moyen est aujourd'hui plus faible en termes de coûts de main-d'œuvre qu'en terme de salaire brut.

Enfin, les comparaisons entre pays peuvent aussi être affectées par les différences dans la composition de la main-d'œuvre. Par exemple, le rapport global salaire minimum/salaire moyen peut être semblable d'un pays à l'autre tout en étant très différent selon les groupes. Par conséquent, chaque fois que c'est possible, il est intéressant de considérer ce rapport pour différents groupes de travailleurs**. Il faut aussi tenir compte de ce que les statistiques de salaire ne couvrent pas toujours les mêmes catégories de travailleurs. Par exemple, dans certains pays, le salaire moyen peut être sous-estimé parce que les travailleurs du secteur public ne sont pas pris en compte alors que dans d'autres pays il sera légèrement surestimé parce qu'on ne tiendra pas compte des travailleurs employés dans de petits établissements.

* Dans tous les cas considérés au tableau 2.3, le salaire minimum a été calculé pour un nombre type d'heures de travail et sans complément de rémunération.

** Dans de nombreux pays, les statistiques de salaire ne sont pas aisément disponibles pour les travailleurs à temps partiel. La plupart des comparaisons du tableau 2.3 se rapportent donc aux travailleurs à temps complet.

des salaires permet mieux les comparaisons internationales en raison des différences entre pays dans la dispersion des salaires. Dans l'idéal, le salaire minimum devrait aussi être mesuré par rapport au salaire de base (valeur médiane du salaire de base), autrement dit hors heures supplémentaires et primes, mais ces données ne sont disponibles que dans quelques pays. Enfin, l'écart entre salaire minimum et salaire moyen varie notablement selon les groupes de travailleurs et cela peut affecter les comparaisons internationales portant sur le rapport global entre les deux grandeurs en raison de la spécificité de la composition par âge, sexe et qualifications de la main-d'œuvre de chaque pays. C'est pourquoi, au tableau 2.3, le salaire minimum est présenté par rapport à diverses mesures du salaire moyen et pour différents groupes de travailleurs.

Le rapport du salaire minimum au salaire moyen est plus élevé lorsqu'au dénominateur on considère le salaire médian et non la moyenne arithmétique des salaires car la distribution des salaires est en règle générale concentrée à gauche. De même, le rapport est plus élevé lorsqu'on considère le salaire de base et non le salaire total. Cependant, les classements des pays sont assez stables, quel que soit le ratio considéré. En termes relatifs, les salaires minima les plus élevés s'observent en Belgique et en France, et les plus faibles en République tchèque et en Corée. Ils apparaissent aussi assez faibles au Mexique et en Turquie, sur la base d'informations plus partielles.

Les femmes et les jeunes ont des salaires moyens inférieurs à ceux des hommes et des travailleurs âgés, et sont donc davantage susceptibles d'être concernés par le salaire minimum. L'écart de salaire entre hommes et femmes est particulièrement important en Corée : alors que le salaire minimum représente 21 pour cent du salaire médian masculin, il représente 36 pour cent du salaire médian féminin. Dans tous les pays, le ratio est beaucoup plus élevé encore pour les travailleurs faiblement rémunérés. Au Canada, en particulier, alors que la moyenne pondérée des minima provinciaux est assez faible par rapport au salaire médian pour l'ensemble des travailleurs, elle représente quelque 90 pour cent du salaire médian des travailleurs faiblement rémunérés.

3. Fréquence et distribution de l'emploi rémunéré au niveau du minimum légal

Les pays qui peuvent communiquer des informations sur la fréquence et la distribution de l'emploi rémunéré au salaire minimum sont relativement peu nombreux (tableau 2.4). Les comparaisons internationales directes sont difficiles également en raison des différences dans la façon dont la fré-

quence de l'emploi rémunéré au salaire minimum est mesurée et des différences concernant les groupes de travailleurs couverts par le minimum légal. Néanmoins, il apparaît que la valeur moindre du salaire minimum par rapport au salaire moyen aux États-Unis comparativement à la France se traduit aussi par une proportion très inférieure de salariés payés au salaire minimum ou en dessous. Aux États-Unis, à peine plus de 5 pour cent de l'ensemble des salariés percevaient un salaire horaire égal ou inférieur au minimum fédéral en 1996, alors qu'actuellement, en France, plus de 10 pour cent de l'ensemble des salariés sont rémunérés au SMIC ou en dessous. Avec une proportion d'environ 17 pour cent, le Mexique se distingue par une fréquence élevée d'emplois rémunérés au salaire minimum. Cela reflète à la fois une grande inégalité des salaires et une forte proportion d'emplois dans le secteur non officiel.

Le profil des travailleurs rémunérés au salaire minimum est très proche de celui des travailleurs à bas salaire, analysé dans les *Perspectives de l'emploi* 1996 (chapitre 3, tableau 3.5). La fréquence de l'emploi rémunéré au salaire minimum est surtout forte chez les jeunes, chez les femmes et chez les travailleurs à temps partiel. Elle tend aussi à être nettement plus élevée qu'elle ne l'est en moyenne dans le commerce de détail, dans l'hôtellerie et la restauration, et dans les petites entreprises. En ce qui concerne la distribution des travailleurs rémunérés au salaire minimum, le tableau 2.4 tend à montrer que si les jeunes sont particulièrement touchés, beaucoup de travailleurs âgés sont également concernés.

4. Évolution dans le temps

Dans plusieurs pays, la valeur réelle du salaire minimum s'est sensiblement érodée depuis le milieu ou la fin des années 70 (graphique 2.1). Cette perte de valeur réelle est particulièrement nette au Mexique. Depuis leur introduction, les salaires minima ont également baissé, en termes réels, dans la République tchèque et en Hongrie, mais ils ont notablement augmenté en Pologne. La France et le Luxembourg sont les seuls autres pays européens où la progression du salaire minimum réel a été pratiquement continue, encore que les hausses les plus notables ont été enregistrées au Japon et en Corée.

Ces tendances pourraient simplement refléter la progression globale des salaires. Cependant, comme le montre le graphique 2.2, le salaire minimum a aussi baissé par rapport au salaire moyen dans de nombreux pays au cours des 25 dernières années. La baisse est particulièrement nette au Mexique. Le rapport du salaire minimum au salaire

Tableau 2.3. **Salaire minimum des adultes par rapport à diverses mesures de salaire moyen, mi-1997^a**

Pourcentages

	Salaire médian pour un emploi à temps complet						Moyenne arithmétique pour un emploi à temps complet			Gains horaires dans le secteur manufacturier ^d
	Salaire de base	Y compris les rémunérations des heures supplémentaires et les primes					Salaire de base	Y compris les rémunérations des heures supplémentaires et les primes		
	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	Jeunes ^b	Bas salaire ^c	Ensemble	Ensemble	Jeunes ^b	
Belgique	61.1	50.4	49.2	55.2	65.5	71.6	52.6	43.4	63.3	59.9
Canada	..	39.6	35.1	46.8	..	90.1	..	35.7	58.4	38.2
Republique tchèque	..	21.2	19.4	24.6	..	34.6	..	18.7	23.0	..
France	68.5	57.4	55.2	63.3	..	86.2	55.3	46.3	71.7	68.7
Grèce	51.4
Hongrie	..	37.4	71.9	..	32.6	..	40.7
Japon	39.7	30.8	26.5	42.1	44.9	64.7	34.9	27.1	43.9	46.8
Corée	30.6	24.4	21.2	36.0	35.0	47.4	27.4	21.5	33.5	30.7
Luxembourg	53.9
Mexique	27.6
Pays-Bas	55.9	49.4	47.2	61.0	..	77.6	51.1	45.2	76.1	58.1
Nouvelle-Zélande	47.4	45.6	41.9	51.4	59.2	81.4	41.0	39.4	..	52.8
Pologne	..	44.6	39.6	49.6	..	78.3	..	40.8
Portugal	49.6	41.9	..	64.1
Espagne	36.4	32.4	30.1	42.3	..	66.6	28.8	25.6	..	40.6
Turquie	27.7
États-Unis	43.3	38.1	33.2	44.4	59.7	79.5	34.9	30.6	52.5	36.1

.. Données non disponibles.

a) Dans tous les cas, le salaire minimum correspond au taux de base pour les adultes. Les données relatives au salaire moyen pour 1997 pour les différents groupes de travailleurs employés à temps complet et pour les travailleurs manuels du secteur manufacturier sont des estimations fondées sur une extrapolation des données pour les années antérieures, en cohérence avec d'autres indicateurs de l'évolution des salaires moyens. Les données relatives aux salaires s'entendent, dans tous les cas, hors cotisations de sécurité sociale à la charge des travailleurs.

b) Jeunes employés âgés de 20 à 24 ans. Pour les Pays-Bas, le rapport moyen est d'environ 65 pour cent en termes de taux minimum moyen pour les jeunes (pondéré par la main-d'œuvre jeune par âge simple). Dans les autres pays où existe un taux minoré pour les jeunes, ce taux s'applique généralement en dessous de 20 ans.

c) Les bas salaires correspondent aux employés du quintile inférieur de la distribution des salaires. Par construction, le salaire médian pour ce groupe correspond à la limite supérieure de salaire des employés du décile inférieur.

d) Moyenne arithmétique du gain horaire des ouvriers pour les heures effectivement travaillées, autrement dit, hors indemnités journalières de maladie, congés annuels et autres primes et compléments annuels ou exceptionnels. Pour la Corée, l'Espagne, le Mexique et le Portugal, la rémunération horaire pour les heures effectivement travaillées a été en partie estimée sur la base de données relatives à la rémunération directe totale.

Sources : Salaires minima : Base de données de l'OCDE sur les salaires minima ; Moyenne arithmétique des salaires et salaire médian pour les travailleurs occupant un emploi à temps complet : estimations de l'OCDE et Base de données de l'OCDE sur les salaires (pour de plus amples détails, voir OCDE, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1996, chapitre 3) ; Moyenne arithmétique des rémunérations horaires dans le secteur manufacturier : US Bureau of Labor Statistics, *International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing, 1975-1996*.

Tableau 2.4. **Emploi au salaire minimum en fonction de diverses caractéristiques de la main-d'œuvre^a**

Pourcentages

	France ^b 1996	Hongrie 1997	Mexique 1996	Pays-Bas 1994	Pologne 1996	Portugal ^c 1997	États-Unis 1996	France ^b 1996	Hongrie 1997	Mexique 1996	Pays-Bas 1994	Pologne 1996	Portugal ^c 1997	États-Unis 1996
	A. Fréquence ^d							B. Distribution ^e						
Total	11.0	3.8	17.6	3.7	4.5	4.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sexe														
Hommes	7.5	4.0	15.2	2.6	3.9	3.7	3.8	..	52.9	56.6	41.4	45.4	47.7	39.3
Femmes	16.5	3.6	22.1	5.5	5.1	6.3	6.5	..	47.1	43.4	58.6	54.6	52.3	60.7
Âge														
Moins de 25 ans	31.6	7.7	..	11.1	13.7	33.5	22.2	..	46.5	44.5
Moins de 20 ans	..	11.9	..	14.0	22.5	..	3.7	..	14.1	..	12.6	26.6
20 à 24 ans	..	7.2	..	10.2	8.7	..	18.5	..	32.4	17.9
25 à 54 ans	..	3.4	..	2.4	3.1	..	75.4	..	53.5	44.0
55 ans et plus	..	1.9	5.5	..	2.4	11.5
Niveau d'instruction														
De base	..	5.1	14.7	..	68.8	38.7
2 ^e cycle du secondaire	..	3.3	4.4	..	26.3	28.1
Supérieur	..	1.0	3.1	..	4.9	33.2
Temps partiel/temps complet														
Temps complet	..	3.8	..	2.1	2.8	37.9	45.0
Temps partiel	7.0	14.9	62.1	55.0
Industries														
Secteur manufacturier	7.3	2.5	..	1.7	..	4.6	2.0	..	17.6	..	7.5	6.9
Commerce de gros/de détail	15.3	11.7	..	7.7	..	6.8	10.6	..	29.1	..	39.8	44.6
Administration publique	..	0.3	..	1.6	1.8	..	0.7	..	13.6	1.8
Services aux personnes	..	1.2	5.3	5.1	..	7.2	34.9
Professions														
Commerciaux	..	11.3	5.9	..	27.0	13.2
Prestataires de services	16.5	46.6
Manœuvres	..	4.0	4.5	..	23.9	13.9

.. Données non disponibles.

a) Ensemble des salariés aux États-Unis, en France, au Mexique et aux Pays-Bas, et salariés à temps complet uniquement en Hongrie, en Pologne et au Portugal.

b) Hors salariés du secteur des administrations publiques, hors employés de maison et hors travailleurs temporaires.

c) Hors salariés du secteur des administrations publiques. Le groupe des « moins de 20 ans » correspond en fait aux personnes âgées de moins de 18 ans.

d) Pourcentage de travailleurs dans chaque catégorie qui perçoivent le salaire minimum ou un salaire inférieur.

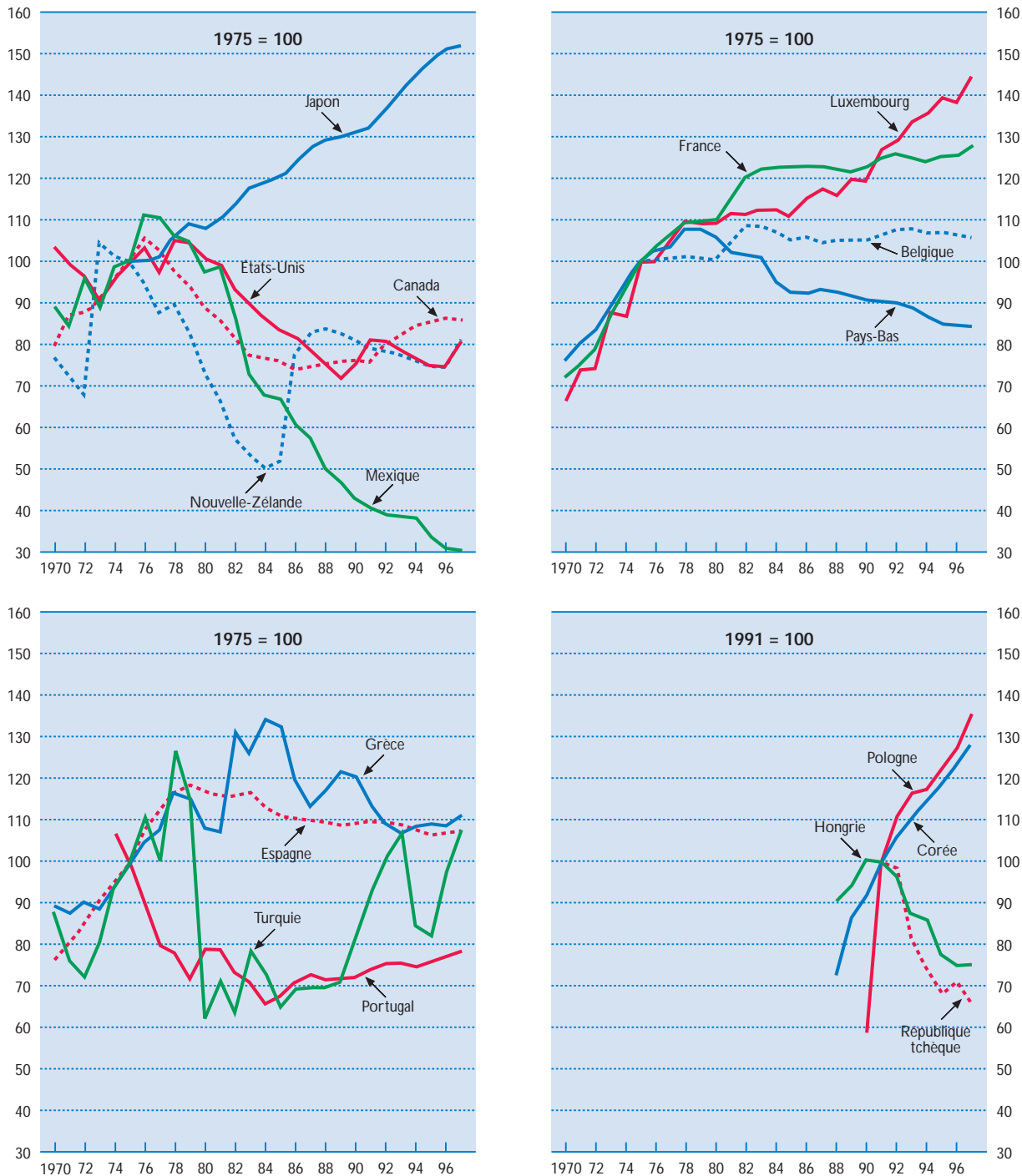
e) Pourcentage de travailleurs rémunérés au salaire minimum dans chaque catégorie. Les sous-catégories peuvent ne pas couvrir l'ensemble des travailleurs de sorte que le total peut ne pas être égal à 100.

Sources : Pour les États-Unis et la Pologne, estimations du Secrétariat tirées, pour les États-Unis, de la Current Population Survey et pour la Pologne, de l'Enquête sur la distribution des salaires dans l'économie nationale, effectuée par l'Office statistique central polonais. Les données pour les États-Unis sont issues de données microéconomiques concernant la rémunération horaire habituelle obtenue en considérant la rémunération horaire signalée pour les travailleurs payés à l'heure, et en calculant une rémunération horaire pour les autres travailleurs en divisant leur rémunération hebdomadaire habituelle par le nombre d'heures de travail normalement effectuées dans la semaine. Les données pour la Pologne sont issues de tableaux publiés sur la distribution des salaires mensuels pour les salariés occupant un emploi à temps complet. Pour tous les autres pays, les données ont été fournies par les offices statistiques nationaux.

Graphique 2.1.

Salaire minimum réel, 1970-1997^a

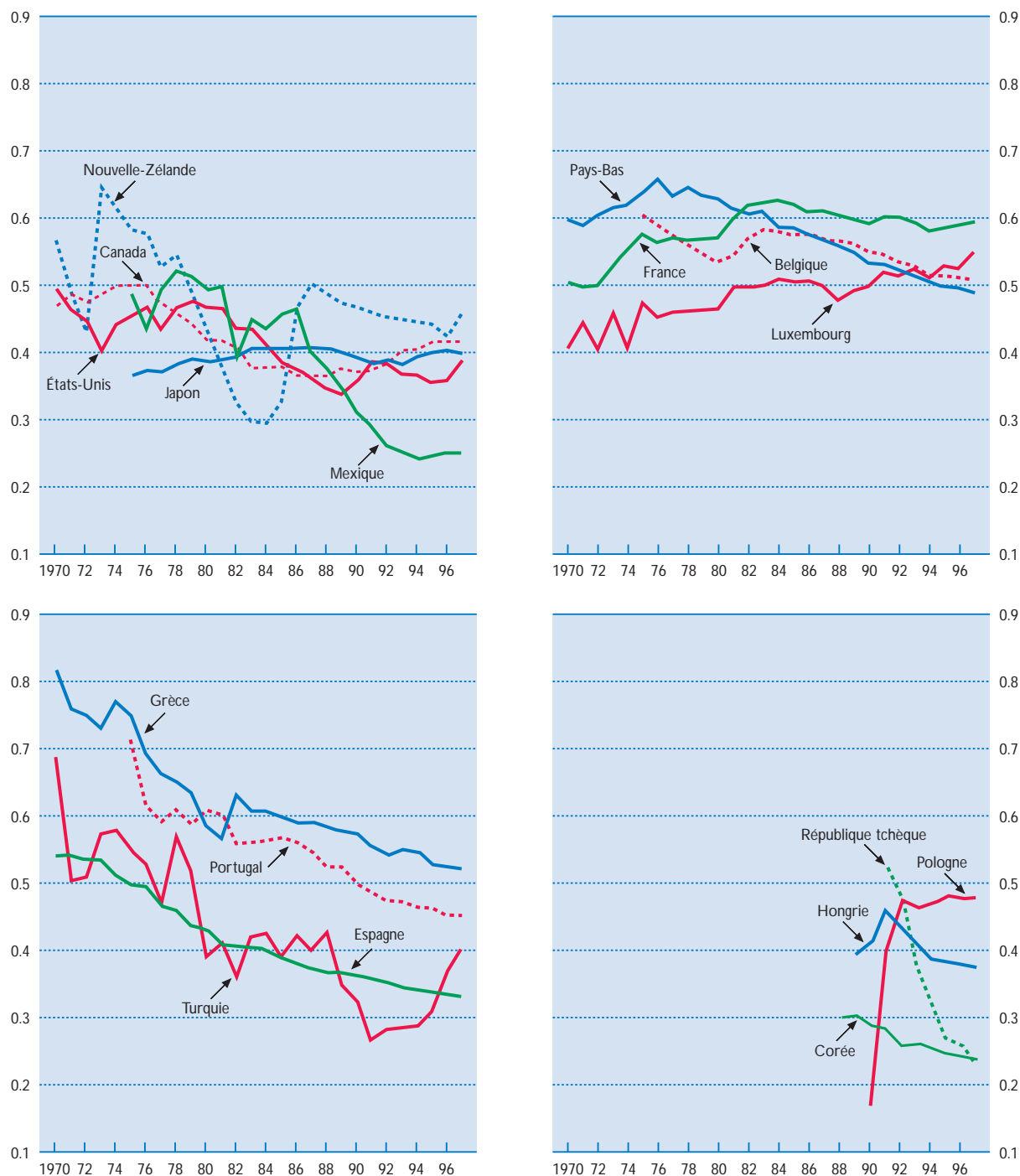
Indices : 1975 ou 1991 = 100



a) Pour chaque pays, moyenne annuelle de la valeur nominale du salaire minimum déflaté par l'indice des prix à la consommation.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires minima.

Graphique 2.2.

Rapport du salaire minimum au salaire moyen, 1970-1997^a

a) Par salaire moyen, on entend le salaire médian des travailleurs à temps complet, sauf pour la Grèce, le Luxembourg, le Mexique et la Turquie, pour lesquels il s'agit de la moyenne arithmétique des salaires des travailleurs du secteur manufacturier, et pour le Portugal, pour lequel il s'agit de la moyenne arithmétique des salaires dans le secteur des entreprises. Voir annexe 2.A pour de plus amples détails.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires minima.

moyen, qui partait d'un bas niveau, s'est quelque peu redressé, au Canada, ces dernières années, mais il demeure nettement inférieur au niveau du milieu des années 70. Aux États-Unis, la baisse tendancielle reflète le fait que le minimum fédéral est fixé en termes nominaux et est ajusté irrégulièrement.

Parmi les pays européens, on observe une baisse tendancielle du salaire minimum en termes relatifs dans tous les pays sauf en France, au Luxembourg et, plus récemment, en Pologne. En France, où l'on donne périodiquement un coup de pouce au SMIC par rapport à l'inflation, le ratio demeure stable depuis le début des années 80. Cependant, en termes de coûts de main-d'œuvre, la baisse a été notable au cours des cinq dernières années. En effet, depuis 1992, les cotisations de sécurité sociale employeur sur les bas salaires ont été notablement réduites et le coût d'un travailleur rémunéré au salaire minimum par rapport à un travailleur rémunéré au salaire médian est passé de près de 60 pour cent en 1992 à peine plus de 50 pour cent en 1996. De même, en Belgique et aux Pays-Bas, les charges sociales sur les bas salaires, pour l'employeur, ont été réduites ces dernières années, et la baisse de la valeur relative du salaire minimum en termes de coûts de main-d'œuvre est plus marquée que cela n'apparaît sur le graphique 2.2.

On n'a que très peu d'informations sur la façon dont cette évolution de la valeur relative du salaire minimum a influé sur les effectifs de travailleurs rémunérés au salaire minimum. Aux Pays-Bas et aux États-Unis, la perte de valeur, relative et réelle, du salaire minimum est allée de pair avec une moindre fréquence de l'emploi rémunéré au salaire minimum, lequel est passé de plus de 10 pour cent durant la seconde moitié des années 70 à environ 5 pour cent, si ce n'est moins, en 1996 et 1997. En France, c'est l'inverse qui s'est produit : à aucun moment au cours des 25 dernières années il n'y a eu une proportion aussi élevée qu'actuellement de travailleurs rémunérés au SMIC.

C. EFFETS SUR L'EMPLOI DU SALAIRE MINIMUM

L'un des arguments avancés contre l'application d'un salaire minimum légal est que, si le salaire minimum est fixé au-dessus du niveau d'équilibre du marché, il se traduira par des pertes d'emploi de sorte que les travailleurs qu'on cherche à aider seront peut-être ceux-là mêmes qui en pâtiront. Cependant, certaines études récentes remettent en cause tant les travaux économétriques plus anciens que l'argumentation théorique qui amène à prédire des pertes d'emplois. Il y a un regain d'intérêt pour

d'autres modèles du marché du travail et, dans cette section, on commence par les passer rapidement en revue. On évoque ensuite les travaux économétriques récents sur ce sujet, après quoi on examine les effets du salaire minimum sur l'emploi dans une optique internationale.

1. Considérations théoriques

Dans l'hypothèse d'un marché du travail parfaitement concurrentiel, un salaire minimum fixé au-dessus du niveau d'équilibre du marché se traduit par une réduction de la demande de main-d'œuvre et un abaissement du niveau d'équilibre de l'emploi. D'autres modèles économiques ont été élaborés selon lesquels le salaire minimum a un effet non significatif ou positif sur l'emploi. Le plus simple de ces modèles correspond à un marché du travail avec un employeur en situation de monopsonie. Il y a aussi le modèle du salaire d'efficience, le modèle du capital humain et le modèle théorique de recherche d'emploi (voir encadré 2).

On s'interroge beaucoup sur le point de savoir quel est le modèle qui rend le mieux compte de la façon dont le marché du travail fonctionne⁶. En règle générale, plus le niveau du salaire minimum est élevé par rapport à la productivité des travailleurs, plus la demande de main-d'œuvre est élastique, plus l'offre de main-d'œuvre est, au contraire, inélastique et plus la réaction en termes d'investissement de la part des entreprises et de la part des individus est limitée, plus l'effet sur l'emploi risque d'être négatif. Plus l'élasticité de substitution entre main-d'œuvre qualifiée et main-d'œuvre non qualifiée est forte, plus l'impact négatif sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés risque d'être important. Par conséquent, l'amplitude et le signe d'un éventuel effet sur l'emploi peuvent varier selon les entreprises, selon les individus (en fonction de l'âge et du niveau de qualification), selon les zones géographiques et selon le niveau du salaire minimum.

Enfin, on s'interroge sur les effets à court terme et à long terme de l'évolution du salaire minimum. Souvent, les modèles théoriques comparent le nouveau niveau d'équilibre de l'emploi avec l'ancien. Or, compte tenu des coûts d'ajustement, l'effet à court terme peut être beaucoup plus discret que ne le prédit la théorie. En outre, ainsi que certains modèles du capital humain le donnent à penser, des réactions dynamiques, se traduisant par exemple par un accroissement des investissements consacrés à la formation, peuvent modifier les réactions à long terme simples que prédisent des modèles plus statiques.

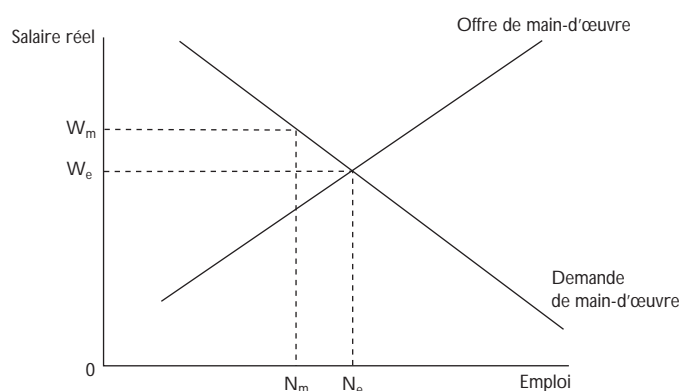
Ces considérations théoriques ont plusieurs conséquences pour l'étude économétrique des effets d'un salaire minimum sur l'emploi. Première-

Encadré 2. Modèles théoriques des effets d'un salaire minimum sur l'emploi

Comme on le voit sur le figure A, selon la *théorie néoclassique* courante, un salaire minimum, W_m , fixé au dessus du niveau d'équilibre du marché, W_e , fait tomber la demande de travail en N_m et entraîne des pertes d'emploi correspondant à $N_e - N_m$. Cette prédiction sans ambiguïté résulte d'un certain nombre d'hypothèses restrictives telles qu'une main-d'œuvre homogène, des marchés du travail parfaitement concurrentiels et une information parfaite. Or, dans la réalité, les marchés du travail se caractérisent par des entreprises et des travailleurs hétérogènes, et des écarts de salaire pour des travailleurs apparemment semblables.

Figure A

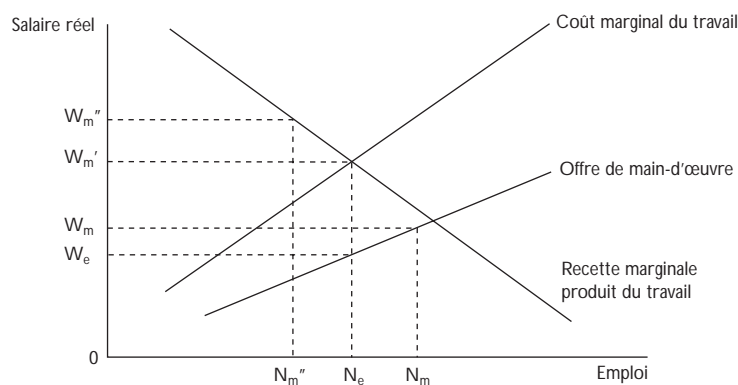
Salaire minimum et emploi sur un marché concurrentiel



Le modèle le plus simple qui fait apparaître des effets positifs sur l'emploi liés à l'application d'un salaire minimum correspond à un marché du travail sur lequel un employeur est en situation de *monopsonie* ou, plus généralement, sur lequel les entreprises ont une certaine latitude pour fixer les salaires (voir figure B).

Figure B

Salaire minimum et emploi sur un marché du travail monopsonistique



(voir page suivante)

(suite)

Dans ce modèle, on considère que les travailleurs n'ont guère de pouvoir de négociation car il ne leur est pas facile de trouver un emploi chez un autre employeur. Le marché du travail peut être monopsonistique lorsque les travailleurs ne sont pas très mobiles géographiquement. En pareil cas, l'employeur peut fixer les salaires, W_e , à un niveau inférieur à celui correspondant au produit marginal du travail. L'application d'un salaire minimum, par exemple W_m , peut accroître l'emploi. L'effet positif sur l'emploi sera maximum au niveau de salaire correspondant au niveau d'équilibre du marché sur un marché du travail concurrentiel. Pour des niveaux de salaire minimum supérieurs au niveau de salaire sur un marché concurrentiel, l'effet jouera en sens inverse, l'emploi tombant en deçà de son niveau initial, N_e , pour un salaire supérieur à W_m , par exemple W_m' . Une plus grande élasticité de l'offre de main-d'œuvre et/ou une moindre élasticité de la demande de main-d'œuvre signifient que le salaire minimum peut être relevé dans une plus large mesure sans entraîner de pertes d'emploi.

Dans les modèles de *salaire d'efficience*, les employeurs sont censés fixer les salaires au dessus du niveau d'équilibre du marché afin de stimuler la productivité des travailleurs, de les inciter à se montrer plus dynamiques et de réduire la rotation des emplois. Dans ce contexte, un salaire minimum relativement élevé peut se traduire par un accroissement de l'emploi. Comme sur un marché du travail monopsonistique, au-delà d'un certain niveau, une hausse du salaire minimum aura des effets négatifs sur l'emploi. Rebitzer et Taylor (1995) montrent que, dans un contexte de salaire d'efficience, un salaire minimum stimule l'emploi à court terme. Mais, à long terme, les gains peuvent disparaître, selon la position des entreprises sur la courbe des profits et les changements ultérieurs touchant le prix des produits et le nombre des entreprises présentes sur le marché.

D'autres modèles qui font apparaître une possibilité d'effet positif d'un salaire minimum sur l'emploi reposent sur des considérations de croissance endogène liée aux décisions concernant l'*investissement en capital humain*. L'hypothèse de base est qu'un salaire minimum incite les travailleurs faiblement productifs à faire un effort de formation pour améliorer leur productivité. Il en résulte une amélioration du capital humain qui a un effet positif sur la croissance et donc sur l'emploi. Cahuc et Michel (1996) montrent qu'une baisse du salaire minimum peut même freiner la croissance. Cubitt et Hargreaves-Heap (1996) font valoir que la perte nette d'emploi liée à l'application d'un salaire minimum peut être nulle pour certaines valeurs de salaire minimum, les entreprises se trouvant incitées à investir sur le capital physique et les individus à investir sur le capital humain. Acemoglu et Pischke (1998) montrent aussi qu'un salaire minimum peut accroître l'effort de formation des entreprises en direction des travailleurs peu qualifiés.

Le salaire minimum a aussi été analysé dans l'optique de la *recherche d'emploi*. Dans cette optique, le signe des effets sur l'emploi dépend du niveau du salaire minimum et de son impact sur l'intensité de la recherche d'emploi, du niveau du salaire que les travailleurs sont prêts à accepter et de la probabilité qu'ils ont de se voir offrir un emploi. Swinnerton (1996) présente un modèle dans lequel les entreprises ont une courbe de demande de main-d'œuvre décroissante, dans lequel la productivité du travail varie d'une entreprise à l'autre, et dans lequel les chômeurs ont une information imparfaite et recherchent un emploi de façon aléatoire et séquentielle. Il montre que, la productivité moyenne du travail s'améliorant, il peut y avoir un effet positif sur le bien-être même lorsque se produisent des effets négatifs sur l'emploi.

ment, il ne faut pas exclure que l'effet sur l'emploi puisse être à la fois positif et négatif. Deuxièmement, l'effet sur l'emploi n'est pas nécessairement linéaire en ce sens qu'un salaire minimum peut avoir des effets positifs sur l'emploi en deçà d'un certain niveau mais se traduire par des pertes d'emploi au-delà d'un certain niveau. Troisièmement, les effets de désemploi peuvent varier selon l'âge et la qualification des travailleurs, la branche d'activité et la région d'emploi. En particulier, les possibilités de substitution entre travailleurs présentant des niveaux de qualification différents impliquent que les pertes d'emploi peuvent être plus limitées au niveau global que dans certains

groupes spécifiques de travailleurs. Enfin, il faut distinguer entre les effets à court terme et les effets à long terme.

2. Études économétriques récentes concernant le salaire minimum et l'emploi

On trouvera à l'annexe 2.B (tableau 2.B.1) un aperçu général des études économétriques récentes sur le sujet. Les précédentes études, fondées essentiellement sur des données chronologiques pour les États-Unis, ont été résumées par Brown *et al.* (1982). La conclusion de ces études était qu'une hausse de 10 pour cent du niveau du salaire

minimum entraînait un recul de l'emploi des moins de 20 ans dans une proportion de 1 à 3 pour cent. Ces résultats, et d'autres, ont été remis en cause par Card et Krueger (1995) sur la base à la fois de considérations méthodologiques et des conclusions auxquelles leurs propres travaux économétriques les ont conduit, à savoir un effet sur l'emploi non significatif ou légèrement positif.

Les travaux de Card et Krueger ont eux-mêmes été analysés attentivement et ont suscité toute une série d'autres travaux économétriques concernant l'incidence d'un salaire minimum sur l'emploi. De nouvelles sources de données ont été exploitées et diverses approches méthodologiques ont été adoptées, qui ont chacune leurs forces et leurs faiblesses (voir encadré 3). Si les différences concernant la

Encadré 3. Estimation des effets sur l'emploi d'un salaire minimum

Les travaux économétriques sont souvent fondés sur des séries temporelles : on procède à une régression d'une mesure de l'emploi pour un groupe démographique jugé particulièrement susceptible d'être touché par l'application d'un salaire minimum (par exemple, le rapport emploi/population pour les jeunes), sur le rapport du salaire minimum au salaire moyen et une série d'autres variables de contrôle. L'un des avantages de cette approche est qu'en théorie elle permet de distinguer entre effets à court terme et effets à long terme. Cependant, les résultats de modèles temporels tendent à être sensibles à la méthode d'estimation qui est précisément utilisée et à la prise en compte ou, au contraire, à la non-prise en compte de différentes variables explicatives, par exemple tendances temporelles et variables permettant d'éliminer les effets du cycle économique. Un autre inconvénient tient au caractère possiblement endogène du rapport salaire minimum/salaire moyen. En particulier, ce rapport peut rendre compte non seulement de la variation du niveau du salaire minimum mais aussi de l'incidence de la demande de main-d'œuvre ou des chocs intervenant du côté de l'offre sur le niveau du salaire moyen. De façon plus générale, le modèle spécifié n'a pas, normalement, de relation directe avec la théorie. Certaines études ont essayé d'éviter ce dernier type de problème en adoptant une approche plus structurelle consistant à estimer à la fois des équations de salaire et de demande de main-d'œuvre et, ensuite, à extrapoler les effets sur l'emploi de l'application d'un salaire minimum [par exemple, Bazen et Martin (1991)].

Les études fondées sur des *données transversales* ou *longitudinales groupées* donneraient généralement des estimations plus fiables dans la mesure où elles admettent une plus grande diversité des salaires minima relatifs selon les individus, les branches d'activité, les entreprises ou les régions. Cependant, dans bien des cas, le problème de l'endogénéité se pose car le modèle d'estimation implique une régression du rapport emploi/population sur le rapport salaire minimum/salaire moyen. En outre, ces études, souvent, ne permettent de rendre compte que des effets à court terme.

Certaines études fondées sur l'exploitation de données transversales ou longitudinales groupées adoptent l'approche dite du *groupe témoin*. On compare les variations de l'emploi pour certaines régions, certains individus ou certaines entreprises qui subissent une variation du salaire minimum et les variations de l'emploi pour des régions, des individus ou des entreprises aux caractéristiques analogues non touchés par cette variation, à savoir le groupe témoin. Ces études ont surtout été réalisées aux États-Unis où les modifications du niveau du salaire minimum dans les différents États interviennent souvent à des dates différentes. En Europe, des études de ce type ont comparé les variations de l'emploi pour des travailleurs gagnant à peine plus ou un tout petit moins que le minimum, et pour des régions, branches d'activité ou entreprises dans lesquelles la fréquence de l'emploi à bas salaire est différente. La principale critique que l'on puisse formuler à l'encontre de ces études est qu'il est difficile d'éliminer totalement les effets des facteurs autres que la variation du salaire minimum qui peuvent expliquer des réactions différentes au niveau de l'emploi dans les groupes de travailleurs concernés par rapport au groupe témoin. En outre, on a reproché à certaines de ces études de couvrir une période trop courte, ce qui ne leur permet sans doute pas de mettre en évidence les effets à long terme.

Enfin, quelques études ont adopté l'approche dite de *Meyer et Wise*. Meyer et Wise (1983) ont tenté d'estimer ce que serait la distribution des salaires en l'absence de salaire minimum, sur la base de la distribution effective des salaires au dessus du minimum légal. On peut ensuite déduire l'effet sur l'emploi de l'application d'un salaire minimum en considérant l'écart entre le nombre estimé de travailleurs rémunérés en deçà du salaire minimum dans cette distribution fictive et le nombre de travailleurs effectivement rémunérés au salaire minimum ou en deçà. Cependant, il a été montré que cette méthode est très sensible à la forme de la fonction utilisée pour représenter cette distribution fictive et à la mesure dans laquelle le salaire minimum a un effet d'entraînement sur les salaires plus haut dans l'échelle des salaires [Dickens *et al.* (1994b)].

méthodologie et les sources de données peuvent expliquer en partie les résultats très variables qui ont été dégagés, il est plus difficile de comprendre les résultats contradictoires auxquels on a abouti lorsqu'on a utilisé des données et des techniques d'estimation analogues.

La plupart des études sont centrées sur les effets sur l'emploi des jeunes. En partie parce que les jeunes sont généralement moins qualifiés et ont une moins grande expérience du marché du travail que les autres travailleurs et que, par conséquent, la demande de main-d'œuvre en direction des jeunes risque d'être plus sensible à des hausses du salaire minimum. Les données disponibles ne permettent toutefois pas d'affirmer qu'une hausse du salaire minimum se traduise clairement et en toutes circonstances par des pertes d'emploi pour les jeunes. Les résultats des études fondées sur des séries temporelles et celles fondées sur des données chronologiques groupées sont particulièrement contradictoires, certains auteurs concluant à un effet négatif mais généralement limité sur l'emploi tandis que, pour d'autres, les effets ou bien sont statistiquement non significatifs, ou bien sont faiblement positifs. Indépendamment des problèmes touchant aux différences dans les spécifications et dans les techniques d'estimation, peut-être faut-il considérer que, dans toutes ces études, l'effet global net sur l'emploi des jeunes masque des pertes d'emploi plus substantielles pour les moins qualifiés d'entre eux, un phénomène de substitution jouant au profit des plus qualifiés.

Ces phénomènes de substitution peuvent être mis en évidence ou isolés dans les études fondées sur l'observation de données longitudinales. Dans ces études, on est plus largement d'accord pour dire que les individus qui sont touchés par une hausse du salaire minimum sont moins susceptibles d'occuper ensuite un emploi que les travailleurs qui ne sont pas touchés par cette hausse.

On a beaucoup moins de données chiffrées pour les autres groupes de travailleurs. Les maigres données dont on dispose montrent que l'emploi des travailleurs à temps partiel a augmenté aux États-Unis après que le salaire minimum a été relevé [Ressler *et al.* (1996)]. Selon Manning (1996), une situation de monopsonne risque d'apparaître en ce qui concerne l'emploi des femmes. Cependant, les données disponibles à ce jour concernant les effets du salaire minimum sur l'emploi des femmes ne permettent pas de tirer des conclusions tranchées [Nakosteen et Zimmer (1989); Myatt et Murrell (1990); Williams et Mills (1998)].

3. Analyse des effets sur l'emploi dans une perspective internationale

L'une des principales difficultés concernant les études nationales fondées sur l'analyse de séries temporelles globales tient à l'absence de variation du salaire minimum par rapport à d'autres facteurs influant sur les résultats de l'emploi. Cela rend difficile l'identification précise des effets sur l'emploi à l'aide des techniques économétriques habituelles. Une beaucoup plus grande disparité risque de résulter des écarts importants, d'un pays de l'OCDE à l'autre, entre salaire minimum et salaire moyen.

On a donc procédé à plusieurs régressions, sur la base de données annuelles groupées, nationales et temporelles : on a procédé à une régression du rapport emploi/population pour différents groupes démographiques sur le rapport salaire minimum/salaire moyen et d'autres variables explicatives permettant de tenir compte de divers facteurs conjoncturels et institutionnels susceptibles d'influer sur les résultats sur le plan de l'emploi (voir l'annexe 2.C pour de plus amples détails sur la spécification utilisée et les procédures d'estimation)⁷. Les estimations correspondantes de l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire minimum sont présentées au tableau 2.5. L'analyse couvre la période 1975-1996 pour neuf pays : Belgique, Canada, France, Grèce, Japon, Pays-Bas, Portugal, Espagne et États-Unis. On a procédé à des régressions distinctes par sexe (sauf pour le Portugal et l'Espagne) pour les moins de 20 ans, les jeunes adultes et les adultes appartenant aux classes d'âge de forte activité. Le rapport du salaire minimum au salaire moyen a été calculé séparément pour les hommes, les femmes et l'ensemble, sur la base du salaire moyen pour chaque groupe. Pour le Portugal et l'Espagne, toutefois, on ne pouvait se référer aisément à des séries longues du salaire moyen selon le sexe de sorte qu'on a procédé à deux séries de régressions, selon que ces deux pays sont pris en compte ou non.

Les spécifications suivent l'approche adoptée dans nombre des études fondées sur l'analyse de séries temporelles mais elles ont été adaptées à une perspective internationale. Si la méthode qui inspire cette démarche a fait l'objet de critiques (voir encadré 3), elle donne néanmoins des résultats davantage comparables avec ceux des études antérieures. Cependant, même avec l'approche classique, il y a tout un débat sur le point de savoir quelle est la spécification la plus appropriée et les élasticités estimées sont très sensibles aux différences concernant les spécifications. Par conséquent, on n'a pas essayé d'obtenir une « meilleure estimation » unique. Au contraire, les résultats du tableau 2.5 sont présentés avec diverses spécifica-

Tableau 2.5. **Élasticité estimée de l'emploi par rapport au salaire minimum, sur la base de régressions croisées^a**

	Spécification linéaire				Spécification logarithmique			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
Élasticités								
<i>Hors Espagne et Portugal</i>								
Moins de 20 ans (15 à 19 ans) ^b	-0.58**	-0.37**	-0.41**	-0.27*	-0.42**	-0.32*	-0.40**	-0.31**
Hommes	-0.43**	-0.22	-0.31**	-0.19	-0.38**	-0.26*	-0.38**	-0.28**
Femmes	-0.70**	-0.49**	-0.48**	-0.30*	-0.40**	-0.33*	-0.40**	-0.33**
Jeunes (20 à 24 ans)	-0.14**	-0.04	-0.10*	-0.05	-0.12	-0.03	-0.07	-0.05
Hommes	-0.10	0.01	-0.10*	-0.06	-0.12	-0.02	-0.11	-0.05
Femmes	-0.20**	-0.11	-0.08	-0.04	-0.11	-0.05	-0.03	-0.04
Adultes (25 à 54 ans)	-0.09**	-0.04	0.00	0.01	-0.09**	-0.05*	0.00	0.00
Hommes	-0.01	0.05**	-0.01	0.05**	-0.02	0.03	0.00	0.04*
Femmes	-0.22**	-0.19**	-0.03	0.00	-0.18**	-0.17**	0.02	0.02
<i>Y compris Espagne et Portugal</i>								
Moins de 20 ans (15 à 19 ans) ^b	-0.11	0.10	-0.20*	-0.07	-0.01	0.01	-0.19**	-0.15*
Jeunes (20 à 24 ans)	-0.08	0.06	-0.06	-0.03	-0.04	0.07	-0.03	-0.04
Adultes (25 à 54 ans)	-0.07**	-0.01	0.01	0.02	-0.06*	-0.01	0.01	0.01
Variables de contrôle								
Taux de chômage des hommes des classes d'âge de forte activité	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Écart de production ^c	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Facteurs institutionnels	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effets fixes et tendances temporelles par pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Autocorrélation et hétéroscédasticité	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Nombre d'observations								
Hors Espagne et Portugal	154	154	154	154	154	154	154	154
Y compris Espagne et Portugal	198	198	198	198	198	198	198	198

** et *, significatif aux seuils de 1 et 5 pour cent, respectivement.

a) Les régressions ont été effectuées sur la base de données groupées pour 1975-1996 portant sur neuf pays : Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Japon, Pays-Bas et Portugal. L'Espagne et le Portugal n'ont pu être inclus au sein des régressions pour les hommes et les femmes en raison de l'indisponibilité de séries historiques sur les salaires moyens, afin de calculer le rapport du salaire minimum au salaire moyen par sexe. Avec la spécification linéaire, les élasticités ont été calculées par rapport à la moyenne arithmétique du salaire minimum et du rapport emploi/population. Une valeur de -0.58 à la colonne 1 pour les jeunes âgés de moins de 20 ans (hors Espagne et Portugal) avec la spécification linéaire, indique qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par une baisse de 5.8 pour cent de l'emploi de ces jeunes. Voir l'annexe 2.C pour de plus amples détails.

b) 16 à 19 ans en Espagne et aux États-Unis.

c) Rapport du PIB réel effectif au PIB réel lissé, à l'aide du filtre de Hodrick-Prescott, avec un facteur de lissage de 1 000.

Sources : Estimations du Secrétariat. Voir l'annexe 2.C pour de plus amples détails ainsi que pour les sources des données utilisées dans les régressions.

tions. Pour chaque spécification, on a calculé l'élasticité en utilisant soit le chômage des hommes des classes d'âge de forte activité (colonnes 1 et 3), soit l'écart conjoncturel de production (colonnes 2 et 4) comme variables permettant d'éliminer l'effet des facteurs conjoncturels. Dans plusieurs pays, le taux de chômage des hommes des classe d'âge de forte activité a eu tendance à s'élever au fil du temps, de sorte qu'il rend peut-être compte d'autres facteurs que de facteurs simplement conjoncturels. En outre, certains des résultats sont ajustés en cas d'autocorrélation et d'hétéroscédasticité (colonnes 3 et 4). Dans tous les cas, les spécifications intègrent des tendances temporelles par pays et diverses variables de contrôle des facteurs

institutionnels. Des variables indicatrices par pays ont aussi été intégrées dans chaque régression pour tenir compte de tous les autres facteurs qui varient selon les pays mais sont constants dans le temps.

Les résultats semblent indiquer qu'une hausse du salaire minimum a un impact négatif sur l'emploi des moins de 20 ans, encore que l'amplitude de l'élasticité varie notablement puisqu'elle s'établit entre 0 et -0.2 lorsque l'Espagne et le Portugal sont pris en compte dans la régression et entre -0.3 et -0.6 lorsqu'ils ne sont pas pris en compte. On trouve aussi des effets négatifs sur l'emploi pour d'autres groupes de travailleurs que les jeunes de moins de 20 ans, avec certaines spécifications.

Des tests sur les équations pour différents pays (dont il n'est pas rendu compte) font apparaître des corrélations sérielles. Les corrections en cas d'auto-corrélation et d'hétéroscédasticité donnent des élasticités pour les adultes des classes d'âge de forte activité qui sont proches de zéro (colonnes 3 et 4, tant avec la spécification logarithmique qu'avec la spécification linéaire). Les élasticités sont aussi plus faibles pour les jeunes adultes et, pour les hommes et les femmes considérés séparément, ou bien elles sont proches de zéro ou bien elles ne sont pas statistiquement différentes de zéro. Cependant, en dépit de ces ajustements, la conclusion demeure qu'on aboutit à des élasticités négatives notables en termes d'emploi pour les moins de 20 ans des deux sexes. Les résultats des colonnes 3 et 4, avec la spécification linéaire et avec la spécification logarithmique, tendent à montrer qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par un recul de l'emploi des moins de 20 ans de 2 à 4 pour cent.

Les résultats résistent généralement assez bien à divers changements touchant la spécification de base (voir l'annexe 2.C). Par exemple, les élasticités estimées ne varient guère que l'on introduise le salaire minimum et le salaire moyen en tant que variables distinctes ou sous la forme d'un rapport. De même, il n'y a guère d'éléments qui permettent de dire que les effets négatifs sur l'emploi sont plus marqués dans les pays où le salaire minimum est relativement élevé que dans ceux où il est relativement bas. Les résultats présentent une plus grande sensibilité à la prise en compte ou, au contraire, à la non-prise en compte des tendances temporelles de sorte qu'il serait intéressant, dans des travaux futurs, d'introduire expressément d'autres variables comme les taux de scolarisation qui peuvent aussi être étroitement liés aux taux d'emploi pour les moins de 20 ans et les jeunes.

Sans perdre de vue la « fragilité » possible des résultats présentés au tableau 2.5, on peut dégager un certain nombre de conclusions en première analyse. Premièrement, les résultats donnent à penser qu'une hausse du salaire minimum a un effet négatif sur l'emploi des moins de 20 ans. Deuxièmement, l'effet négatif sur l'emploi des jeunes adultes est généralement proche de zéro ou ne diffère pas significativement de zéro. Troisièmement, s'agissant des adultes des classes d'âge de forte activité, les spécifications les plus plausibles amènent à penser qu'un salaire minimum n'a pas d'incidence sur leurs perspectives d'emploi. Au total, ces conclusions, en particulier pour les jeunes travailleurs, sont très proches des résultats mis en évidence par Brown *et al.* (1982).

Dans le même temps, il importe de noter que ces effets estimés ne permettent guère d'expliquer la forte baisse du rapport emploi/population, pour les moins de 20 ans, qui a été observée dans certains pays. Au tableau 2.6, on a calculé la contribution estimée du salaire minimum sur la base des résultats des régressions sous-tendant les élasticités indiquées colonne 3 de la spécification linéaire. En France, par exemple, le rapport emploi/population pour les moins de 20 ans a baissé de plus de 18 points de pourcentage entre 1975 et 1996 mais la hausse du salaire minimum par rapport au salaire moyen n'explique cette baisse que pour moins d'un demi-point de pourcentage. Une baisse plus marquée encore de l'emploi des moins de 20 ans s'est produite en Espagne en dépit d'une dégradation de la valeur relative du salaire minimum. Par conséquent, les profonds écarts entre pays en ce qui concerne les tendances de l'emploi des moins de 20 ans ne peuvent être imputés que marginalement à des différences dans l'évolution des salaires minima et doivent être expliqués par d'autres facteurs.

Tableau 2.6. **Incidence estimée du salaire minimum sur l'emploi des jeunes de moins de 20 ans^a**

Variation en points de pourcentage du rapport emploi/population pour les jeunes de moins de 20 ans

	Belgique	Canada	France	Grèce	Japon	Pays-Bas	Portugal	Espagne	États-Unis
Variation effective, 1975-1996	-14.5	-5.6	-18.5	-15.2	-4.7	0.5	-40.4	-34.5	0.3
Facteurs explicatifs									
Salaire minimum	1.1	1.1	-0.3	2.9	-0.5	2.1	-1.4	1.6	1.2
Autres facteurs	-16.9	-4.7	-17.7	-17.4	-3.3	2.1	-34.3	-35.7	-1.7
Résidu	1.2	-2.1	-0.5	-0.7	-0.9	-3.7	-4.6	-0.4	0.7

a) La contribution estimée de la variation du rapport salaire minimum/salaire moyen à la variation du rapport emploi/population des moins de 20 ans repose sur les résultats des régressions obtenus avec la spécification linéaire dans la colonne 3 du tableau 2.5. Par « jeunes de moins de 20 ans », on entend les jeunes âgés de 16 à 19 ans en Espagne et aux États-Unis, et de 15 à 19 ans dans les autres pays.

Sources : Estimations du Secrétariat. Voir le tableau 2.5 et l'annexe 2.C pour de plus amples détails sur la méthodologie des estimations ainsi que les sources des données.

D. INCIDENCE DE L'APPLICATION D'UN SALAIRE MINIMUM SUR LA DISTRIBUTION DES SALAIRES ET DES REVENUS

1. Introduction

Si on s'est beaucoup intéressé aux effets sur l'emploi de l'application d'un salaire minimum légal, on en a en revanche moins étudié l'incidence sur la distribution des salaires et des revenus. Pourtant, historiquement, deux des objectifs importants – ce n'était évidemment pas les seuls – de la législation sur le salaire minimum étaient d'assurer aux travailleurs une « juste » rémunération de leur travail et d'élever le niveau de vie des travailleurs faiblement rémunérés et de leurs familles. Cette section est donc consacrée à un examen de l'incidence de l'application d'un salaire minimum d'abord sur la distribution des salaires au niveau individuel, puis sur la distribution des revenus au niveau des ménages.

2. Incidence sur la distribution des salaires

Comment le salaire minimum affecte-t-il la distribution des salaires? Selon les modèles néoclassiques simples, si les employeurs sont tenus d'appliquer un salaire minimum légal, l'application d'un minimum aura pour effet d'entraîner le licenciement des travailleurs dont la productivité se situe en deçà du salaire minimum [Stigler (1946)]. La distribution des salaires est donc tronquée et il en résulte une réduction mesurée de la dispersion des salaires des personnes qui ont un emploi⁸.

Ce type d'analyse est à nuancer. Par exemple, le modèle de Teulings (1996) permet de prendre en compte des travailleurs présentant des types de qualifications différents. Un relèvement du salaire minimum entraîne des licenciements chez les travailleurs au niveau, ou proche du niveau, de l'ancien salaire minimum. La hausse du salaire minimum, en revanche, abaisse le coût relatif de la main-d'œuvre plus qualifiée. Le déplacement de la demande vers une main-d'œuvre plus qualifiée implique que certains travailleurs dont le salaire se situait initialement entre les deux minima pourront trouver un emploi au niveau ou au dessus du nouveau salaire minimum. Certains travailleurs qui, initialement, gagnaient plus que le nouveau salaire minimum seront aussi touchés. Ils enregistrent, eux aussi, une progression de leur salaire, les effets d'entraînement s'atténuant toutefois à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des salaires. Là encore, l'effet net est une distribution des salaires tronquée en dessous du niveau du salaire minimum, mais avec une certaine augmentation de la proportion de travailleurs gagnant plus que le nouveau salaire minimum.

Des travaux économétriques ont toutefois mis en évidence un effet des salaires minima sur la distribution des rémunérations que n'expliquent ni les versions simples ni les versions complexes du modèle néoclassique, à savoir l'existence d'une pointe au niveau du salaire minimum qui indique qu'une forte proportion de travailleurs gagnent exactement ce salaire [Card et Krueger (1995); DiNardo *et al.* (1996)]. A mesure que le salaire minimum s'élève, la pointe se déplace vers le nouveau minimum, ce qui indique que de nombreux travailleurs qui, auparavant, gagnaient moins que le nouveau salaire minimum sont maintenant rémunérés exactement à ce niveau de salaire. Bien que les théories expliquant ce phénomène de déplacement ne soient pas faciles à résumer, l'existence d'une pointe dans la distribution s'observe avec une grande régularité dans les études économétriques [Card et Krueger (1995)]⁹.

Un salaire minimum peut aussi affecter les écarts de rémunération entre groupes démographiques. Les groupes dans lesquels les travailleurs à bas salaire sont comparativement plus nombreux verront vraisemblablement leurs gains augmenter par rapport à ceux des autres groupes en cas de relèvement du salaire minimum. Ils enregisteront une part plus que proportionnelle de l'accroissement des rémunérations, et également une part plus que proportionnelle des pertes d'emplois faiblement rémunérés s'il y a effet de désemploi.

En résumé, un salaire minimum affecte la distribution des salaires de trois façons au moins : *i)* en réduisant la proportion de travailleurs qui gagnent moins que le minimum; *ii)* en accroissant la proportion de travailleurs qui gagnent exactement le minimum; et, *iii)* en provoquant des effets d'entraînement qui affectent les travailleurs qui, initialement, gagnaient plus que le nouveau minimum. Quant à savoir quelle est l'ampleur de ces effets, c'est une question à laquelle les travaux économétriques ont tenté de répondre.

Les études empiriques récentes consacrées à ces questions sont résumées à l'annexe 2.D (tableau 2.D.1). Plusieurs approches ont été adoptées. Meyer et Wise (1983) ont cherché à mesurer l'incidence d'un salaire minimum en examinant l'écart entre la distribution des salaires effectivement constatée et la distribution des salaires qui aurait existé en l'absence de salaire minimum. Cette méthode est très sensible à la forme supposée de la fonction utilisée pour représenter la distribution fictive et à d'autres hypothèses sur les paramètres, et des travaux récents ont tenté de minimiser l'utilisation de telles hypothèses [Green et Paarsch (1996)]. Une autre approche consiste à simuler l'effet d'un relèvement du salaire minimum sur la distribution des salaires (avec par-

fois des effets de chômage et parfois non) et, ensuite, à utiliser cette distribution simulée pour calculer des mesures de la dispersion et des écarts entre groupes démographiques. Une troisième méthode consiste en une analyse à plusieurs variables destinée à faire apparaître les corrélations entre le niveau du salaire minimum ou les variations du salaire minimum et des mesures de la dispersion des salaires.

Au total, on peut dégager plusieurs enseignements essentiels de ces études. Premièrement, presque toutes constatent qu'en effet un salaire minimum entraîne une compression de la distribution des salaires. Deuxièmement, la mesure dans laquelle la dispersion des salaires est réduite dépend du niveau du salaire minimum par rapport au reste de la distribution. On en a une illustration avec le graphique 2.3. Les pays où le salaire minimum est élevé par rapport au salaire médian enregistrent à la fois une plus faible dispersion des salaires et une moindre proportion de basses rémunérations. Troisièmement, les salaires minima tendent à réduire les écarts de salaire entre groupes démographiques. C'est particulièrement net si l'on fait une distinction par sexe et par groupe d'âge car l'emploi à bas salaire est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes et chez les jeunes travailleurs que chez les travailleurs âgés.

3. Incidence sur la pauvreté et la distribution des revenus

Les liens entre salaire minimum et revenu des familles ou des ménages sont plus complexes que les liens entre salaire minimum et distribution des salaires. Comme Neumark et Wascher (1997) le remarquent, pour qu'une hausse du salaire minimum élève le revenu des familles pauvres et réduise les inégalités de revenu entre les familles, il faut que le salaire minimum opère une redistribution des salaires vers les travailleurs faiblement rémunérés. Tel sera le cas si l'accroissement des gains des travailleurs dont la rémunération se situe entre l'ancien minimum et le nouveau minimum excède les pertes de gains subies éventuellement par les travailleurs à bas salaire qui perdent leur emploi ou dont la durée du travail est réduite à la suite de la revalorisation du salaire minimum.

L'ampleur, en termes absolus, de l'élasticité de l'emploi par rapport aux salaires permet de savoir, dans une certaine mesure, si cette condition se trouve généralement remplie¹⁰. Mais il y a aussi bien d'autres facteurs dont il faut tenir compte. Premièrement, un relèvement du salaire minimum peut affecter l'offre de main-d'œuvre émanant d'autres membres de la famille et, par conséquent, affecter le revenu total de la famille, encore qu'il soit

difficile de dire dans quel sens et dans quelle mesure cet effet peut jouer. Deuxièmement, ces changements d'ordre économique peuvent induire des changements dans la façon dont la famille s'organise, ce qui peut avoir une incidence sur la pauvreté mesurée. Troisièmement, les changements touchant les revenus du travail peuvent affecter les transferts publics dont la famille bénéficie. En général, les familles qui subissent une perte d'emploi liée à une revalorisation du salaire minimum pourront bénéficier d'une aide publique accrue, encore qu'elles puissent aussi perdre des prestations liées à l'exercice d'une activité.

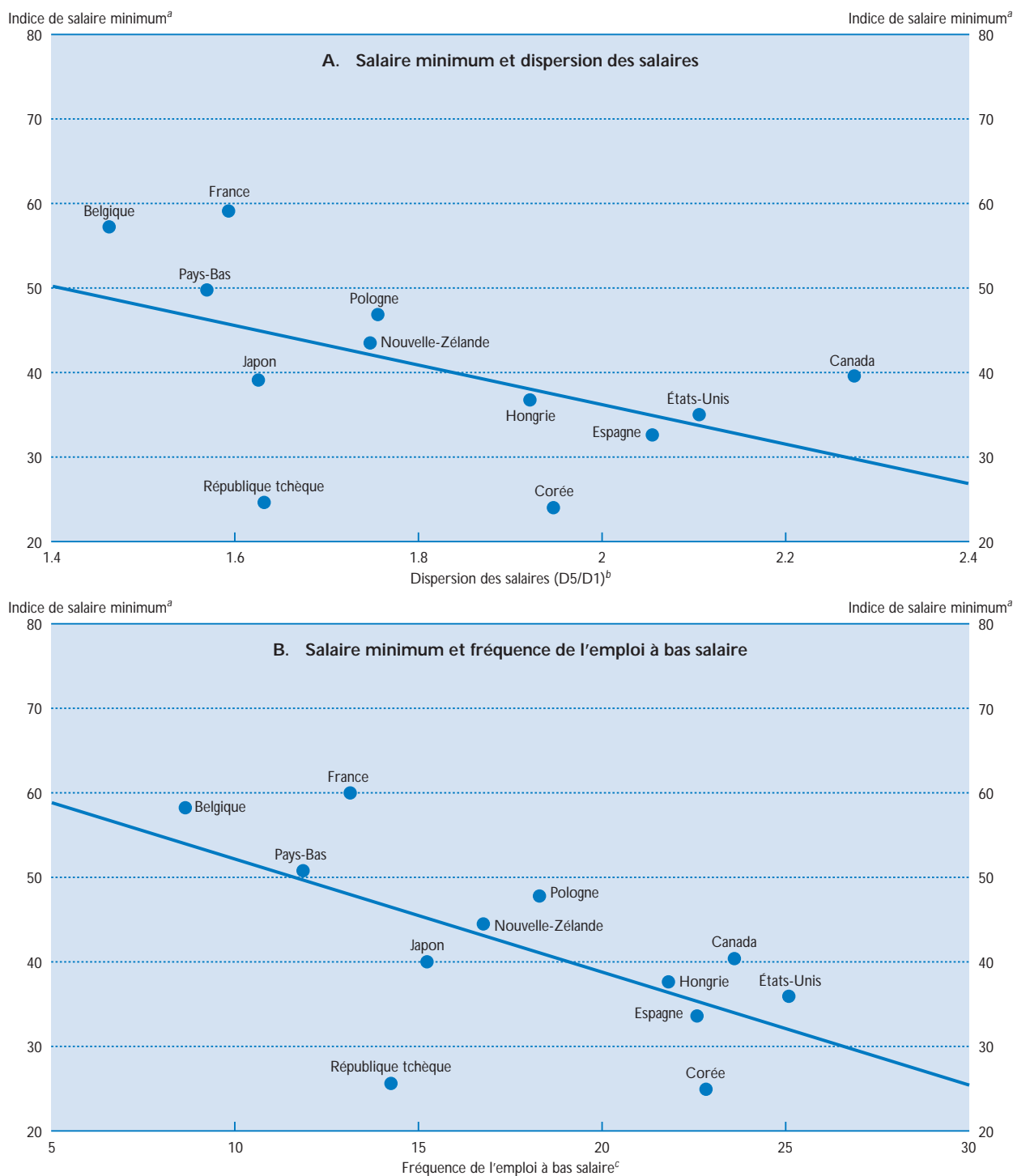
Quant à savoir dans quelle mesure une revalorisation du salaire minimum profitera aux familles pauvres et si cela réduira ou non les inégalités de revenu entre les familles, cela dépend peut-être davantage encore de deux autres facteurs. Premièrement, plus les travailleurs à bas salaire se trouvent concentrés vers le bas de la distribution des revenus des familles, plus on peut penser que les familles à faible revenu bénéficieront plus que proportionnellement d'une revalorisation du salaire minimum. Deuxièmement, la proportion de familles à faible revenu dans lesquelles se trouvent des travailleurs à bas salaire est aussi un facteur très important, car les familles où il n'y a pas de revenu d'activité ne profiteront pas directement d'une amélioration de la rémunération du travail.

Des études récentes portant sur l'une ou l'autre de ces questions sont présentées de façon succincte à l'annexe 2.D (deuxième partie du tableau 2.D.1). Comme les études portant sur la distribution des salaires, ces études utilisent diverses méthodes et données pour tenter de répondre aux questions. Certaines voient dans le salaire minimum un instrument parmi d'autres susceptible d'améliorer le niveau de vie des familles dans lesquelles au moins une personne travaille. Ces études ne considèrent donc que les familles d'actifs occupés. Si l'on considère uniquement ce type de famille, un salaire minimum peut contribuer de façon visible à réduire la pauvreté dans les familles où les rémunérations sont faibles, ainsi qu'à réduire la dispersion des revenus d'activité au niveau des familles. D'autres études, en revanche, examinent l'incidence d'un salaire minimum sur la pauvreté et les inégalités de revenu entre *toutes* les familles. En ce cas, l'incidence d'un salaire minimum est plus faible, de nombreuses familles dans le bas de la distribution ne comptant aucun apporteur de revenu d'activité et ne pouvant donc, par définition, profiter d'une hausse du salaire minimum.

Les tableaux 2.7 et 2.8 montrent dans quelle mesure il y a recoupement entre faibles rémunérations et ménages à faible revenu, ce qui permet d'avoir une idée des segments sur lesquels un

Graphique 2.3.

Salaire minimum, emploi à bas salaire et dispersion des salaires, milieu des années 90



a) Salaire minimum en pourcentage du salaire médian pour un emploi à temps complet.

b) Rapport du salaire médian à la limite supérieure du salaire du décile inférieur des travailleurs à temps complet.

c) Pourcentage de travailleurs à temps complet percevant moins des deux tiers du salaire médian.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les salaires minima et base de données de l'OCDE sur les salaires.

Tableau 2.7. **Fréquence de l'emploi à bas salaire^a selon le revenu du ménage, 1993**

Pourcentages

	A. Ensemble de la population âgée de 16 ans et plus				B. Ensemble des salariés employés à temps complet			
	Niveau de revenu ajusté du ménage ^b				Niveau de revenu ajusté du ménage ^b			
	Au-dessous du seuil de pauvreté	Faible revenu	Revenu moyen à élevé	Total	Au-dessous du seuil de pauvreté	Faible revenu	Revenu moyen à élevé	Total
Belgique	1.9	2.1	2.9	2.7	64.9	30.8	7.8	9.1
Danemark	2.0	4.8	4.0	3.9	54.3	53.1	8.1	9.6
Allemagne	7.6	8.5	6.9	7.1	85.0	47.1	15.5	18.3
Grèce	1.6	2.1	2.5	2.3	86.7	33.2	9.9	11.9
Espagne	3.3	3.5	3.9	3.8	88.0	39.7	14.1	16.8
France	3.2	6.0	4.2	4.3	65.5	42.3	11.6	14.0
Irlande	1.7	1.3	5.8	4.8	89.9	30.9	18.1	18.9
Italie	3.8	2.8	2.7	2.9	73.4	20.3	9.2	11.7
Luxembourg	9.5	14.9	6.1	7.3	68.9	46.5	14.7	19.2
Pays-Bas	6.3	4.9	5.0	5.1	90.3	30.7	12.1	14.3
Portugal	4.0	4.9	5.7	5.3	61.6	28.7	13.0	15.4
Royaume-Uni	5.2	6.4	7.8	7.3	92.5	58.0	17.9	21.0
États-Unis ^c	13.3	19.2	9.8	11.3	87.2	63.1	18.8	26.3

a) L'emploi à bas salaire se réfère à l'ensemble des salariés travaillant à temps complet tout au long de l'année, qui perçoivent moins des deux tiers du salaire médian de ce groupe.

b) Le revenu ajusté du ménage est calculé pour l'ensemble des individus. La catégorie « au-dessous du seuil de pauvreté » correspond à un revenu inférieur à la moitié du revenu médian ajusté des ménages; la catégorie « faible revenu » correspond à un revenu représentant entre la moitié et les deux tiers du revenu médian; la catégorie « revenu moyen à élevé » correspond à un revenu supérieur aux deux tiers du revenu médian.

c) 1995.

Source : Voir annexe 2.E.

relèvement du salaire minimum peut avoir la plus forte incidence sur la pauvreté et la distribution des revenus des ménages si l'on considère l'ensemble des ménages et non pas seulement les ménages d'actifs occupés. Comme il n'y a pas de salaire minimum légal dans tous les pays repris sur les tableaux, et afin d'accroître la comparabilité, on applique dans les tableaux une définition des bas-

ses rémunérations qui correspond aux deux tiers du salaire médian pour un emploi à temps complet occupé tout au long de l'année. La pauvreté, également, est définie de façon homogène pour les différents pays : sont considérées comme pauvres les personnes qui appartiennent à un ménage dont les revenus sont inférieurs à la moitié du revenu médian des ménages, compte tenu de la taille de la famille. On trouvera de plus amples précisions sur ces calculs à l'annexe 2.E.

Tableau 2.8. **Répartition de l'emploi à bas salaire^a selon le revenu du ménage, 1993**

	Niveau de revenu ajusté du ménage ^b		
	Au-dessous du seuil de pauvreté	Faible revenu	Revenu moyen à élevé
Belgique	7.3	9.9	82.8
Danemark	3.1	15.0	81.9
Allemagne	9.7	10.9	79.4
Grèce	11.5	9.7	78.8
Espagne	10.6	11.2	78.2
France	7.7	14.9	77.4
Irlande	3.3	3.8	92.9
Italie	18.4	10.4	71.2
Luxembourg	9.2	23.5	67.3
Pays-Bas	11.2	9.8	79.0
Portugal	13.7	9.5	76.8
Royaume-Uni	9.1	10.8	80.0
États-Unis ^c	22.1	16.3	61.7

Notes et source : Voir tableau 2.7.

Les quatre premières colonnes du tableau 2.7 montrent la proportion d'individus qui, sur l'ensemble des personnes âgées de 16 ans ou plus, dans chaque segment de la distribution des revenus des ménages, sont faiblement rémunérés. Par exemple, on voit qu'en Belgique 1.9 pour cent des adultes appartenant à des ménages pauvres sont faiblement rémunérés, à rapprocher d'un pourcentage de 2.7 pour cent pour l'ensemble de la population adulte. Des chiffres plus élevés impliquent un plus large recoupement entre les travailleurs pauvres et l'ensemble de la population pauvre, ce qui donne à penser qu'en pareil cas, le salaire minimum est davantage susceptible d'améliorer le bien-être des familles pauvres. La fréquence de l'emploi à bas salaire pour les adultes en situation de pauvreté s'établit entre moins de 2 pour cent en Belgique, en Grèce et en Irlande et plus de 13 pour cent aux États-Unis. Il n'y a qu'en Allemagne et au

Luxembourg que le pourcentage représente plus la moitié du pourcentage observé aux États-Unis.

Ces chiffres sont bas, en partie parce que seuls sont pris en compte les travailleurs occupant un emploi à plein-temps tout au long de l'année, ce qui exclut les personnes qui ne travaillent qu'à temps partiel ou une partie de l'année, ainsi que les travailleurs indépendants. Cependant, la principale raison pour laquelle ces taux sont bas est que nombreuses sont les personnes qui ne travaillent pas du tout. La faiblesse des taux mesurant la fréquence de l'emploi à bas salaire en fonction du revenu des ménages montre clairement pourquoi le salaire minimum ne peut être considéré comme un instrument – il n'est d'ailleurs pas destiné à cet usage – permettant de lutter contre la pauvreté dans l'ensemble des familles : s'il n'y a personne qui travaille dans un ménage, une hausse des salaires ne peut affecter les revenus du ménage.

La situation apparaît toutefois radicalement différente lorsque le taux de fréquence de l'emploi à bas salaire est calculé pour le groupe des travailleurs employés à temps complet tout au long de l'année. La fréquence de l'emploi à bas salaire pour le segment des travailleurs employés à temps complet tout au long de l'année qui se trouvent en situation de pauvreté – qui s'établit entre 54.3 pour cent au Danemark et 92.5 pour cent au Royaume-Uni – indique que la majorité des ménages à faible revenu dans lesquels au moins une personne travaille pourrait tirer un supplément de revenu des mesures destinées à améliorer la rémunération des travailleurs à bas salaire.

Un autre aspect intéressant à retenir du tableau 2.7 est la façon dont les taux de fréquence de l'emploi à bas salaire varient selon les segments de la distribution des revenus des ménages. Lorsqu'au dénominateur on considère l'ensemble des adultes, le taux de fréquence est généralement plus élevé pour les individus appartenant à un ménage à faible revenu que pour les individus appartenant à un ménage en situation de pauvreté. Lorsqu'au dénominateur on considère les personnes employées à temps complet tout au long de l'année, la fréquence de l'emploi à bas salaire diminue avec le niveau de revenu, et même très fortement dans certains pays. La différence dans la façon dont les deux taux de fréquence varient en fonction du revenu des ménages donne à penser que les personnes qui n'ont pas un emploi à temps complet tout au long de l'année représentent une fraction plus importante des personnes en situation de pauvreté que des personnes titulaires de faibles revenus (voir aussi chapitre 1).

Le tableau 2.8 montre la distribution de l'emploi à bas salaire en fonction du revenu du ménage, ce qui permet d'avoir une idée de la

mesure dans laquelle un relèvement des bas salaires sera concentré sur les ménages à faible revenu. L'Irlande se distingue des autres pays en ceci que le lien entre faiblesse des rémunérations et faiblesse des revenus du ménage y est particulièrement ténu : plus de 90 pour cent des travailleurs à bas salaire vivent dans des ménages dont le revenu est moyen à élevé. Cela découle en grande partie du fait que le taux de fréquence de l'emploi à bas salaire pour l'ensemble des individus appartenant à des familles dont le revenu est moyen à élevé est plus de quatre fois supérieur au taux correspondant pour les familles à bas revenu. Ces données conduisent à penser que le taux d'activité des familles à revenu moyen à élevé par rapport au taux d'activité des autres familles est élevé en Irlande comparativement aux autres pays. À l'autre extrême, on trouve les États-Unis où plus d'un travailleur à bas salaire sur cinq est en situation de pauvreté. Même en ce cas, l'essentiel des hausses portant sur les bas salaires profitera à des personnes qui ne sont pas en situation de pauvreté, ainsi que le confirment nombre des études présentées succinctement au tableau 2.D.1. Le degré de recoupement entre les basses rémunérations et les personnes en situation de pauvreté s'accroît, toutefois, lorsque l'on considère uniquement les ménages dans lesquels il y a au moins un travailleur.

En résumé, dans les pays où les «travailleurs pauvres» employés à temps complet et toute l'année sont nombreux, un relèvement du salaire minimum est davantage susceptible d'atténuer la pauvreté et de réduire les inégalités de revenu entre les ménages. La question connexe qui se pose est de savoir dans quelle mesure le niveau du salaire minimum contribue aux différences entre pays en ce qui concerne le degré de recoupement entre emploi à bas salaire et faiblesse des revenus du ménage. Comme le montre le graphique 2.3, les pays où le salaire minimum est comparativement élevé ont une distribution des salaires plus resserrée, ce qui réduit la fréquence de l'emploi à bas salaire. De même, les pays où le salaire minimum est relativement élevé enregistrent une plus faible proportion d'emplois à bas salaire. D'autres facteurs – comme les modalités de la négociation collective et les différences concernant la structure des activités – influent aussi sur la dispersion des salaires. En outre, les pays dans lesquels les écarts de salaire sont comparables peuvent être très dissemblables en ce qui concerne la façon dont les basses rémunérations se répartissent au travers des différents segments de la distribution des revenus des ménages, surtout si les taux d'emploi des individus appartenant à la catégorie des ménages à faible revenu sont disparates. Si le salaire minimum influe assurément sur les différences entre pays en ce qui concerne la mesure dans laquelle les per-

sonnes pauvres travaillent, d'autres facteurs comme la situation macroéconomique, les normes culturelles et la générosité de l'aide publique jouent manifestement davantage encore.

4. Degré de recoupement entre faiblesse des rémunérations et faiblesse des revenus à long terme

Les tableaux 2.7 et 2.8 montrent dans quelle mesure les titulaires de faibles rémunérations vivent dans des ménages à faibles revenus au cours d'une année donnée. Mais cette vision instantanée des choses est incomplète. Au fil du temps, certains travailleurs quitteront l'emploi à bas salaire, soit

parce que leur rémunération augmentera, soit parce qu'ils perdront leur emploi, alors que d'autres entreront dans l'emploi à bas salaire. En outre, la composition des ménages évolue rapidement, parce que les enfants quittent la maison ou par suite de mariage, divorce ou autres événements. Par conséquent, pour mieux apprécier dans quelle mesure il y a recoupement entre faiblesse des rémunérations et faiblesse des revenus des ménages, il est intéressant de suivre les individus sur une plus longue période. Pour cela, il faut examiner des données longitudinales¹¹.

Le tableau 2.9 montre comment la fréquence de l'emploi à bas salaire pour les différents segments de la distribution des revenus des ménages

Tableau 2.9. **Fréquence de l'emploi à bas salaire selon le revenu du ménage pour les individus âgés de 16 ans et plus, sur des périodes de un, deux et cinq ans^a**

		Pourcentages			
		Niveau de revenu ajusté du ménage			
	Période	Au-dessous du seuil de pauvreté	Faible revenu	Revenu moyen à élevé	Total
Travailleurs à bas salaire déclarés à temps complet tout au long de l'année uniquement					
Allemagne ^b	1993	3.6	3.8	2.8	3.0
	1992-1993	5.5	4.9	5.1	5.1
	1989-1993	11.6	10.3	9.3	9.5
Pays-Bas	1994	4.1	3.7	4.0	4.0
	1993-1994	5.0	5.0	6.2	6.0
	1990-1994	8.0	9.3	9.9	9.7
Royaume-Uni ^c	1995	1.7	7.0	9.2	8.4
	1994-1995	3.4	9.4	13.4	11.2
	1991-1995	6.0	12.1	20.3	17.1
États-Unis ^d	1991	14.2	23.0	9.3	11.5
	1990-1991	20.5	34.0	13.0	16.4
	1987-1991	31.7	43.4	20.4	24.5
Ensemble des travailleurs déclarés à bas salaire					
Pays-Bas	1994	12.5	6.6	7.7	8.0
	1993-1994	15.9	12.1	8.5	11.9
	1991-1994	20.5	17.8	17.7	17.9
Royaume-Uni ^c	1995	5.4	12.8	10.8	10.0
	1994-1995	8.4	17.4	15.4	14.4
	1991-1995	12.7	22.0	23.4	21.4
États-Unis ^d	1991	33.3	32.6	13.4	18.9
	1990-1991	42.0	45.0	18.5	25.3
	1987-1991	52.9	56.3	28.1	35.0

a) Le revenu ajusté des ménages est totalisé sur la période considérée et calculé pour l'ensemble des individus. La classification du niveau ajusté du ménage est la suivante : la catégorie « au-dessous du seuil de pauvreté » correspond à un revenu inférieur à la moitié du revenu médian ajusté des ménages; la catégorie « faible revenu » correspond à un revenu représentant entre la moitié et les deux tiers du revenu médian; la catégorie « revenu moyen à élevé » correspond à un revenu supérieur aux deux tiers du revenu médian. L'emploi à bas salaire est défini, comme indiqué, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour l'ensemble des salariés travaillant à temps complet tout au long de l'année, et concerne tous ceux dont la rémunération est inférieure aux deux tiers du salaire médian du groupe correspondant. La personne peut avoir été concernée par l'emploi à bas salaire au cours de l'une quelconque des années considérées. Les résultats de ce tableau ne sont pas directement comparables à ceux du tableau 2.7 en raison de différences dans les sources de données, les définitions et les années de référence.

b) Allemagne occidentale uniquement.

c) Le statut de bas salaire et de temps complet concerne le mois et non l'année.

d) Revenu ajusté de la famille et non celui du ménage.

Source : Voir annexe 2.E.

(distribution des revenus des familles dans le cas des États-Unis) évolue à mesure que la période considérée s'allonge. La composition des ménages se modifiant souvent, il faut suivre la situation des individus plutôt que celle des ménages. Pour chaque individu, il est calculé un revenu équivalent ménage ajusté de l'inflation pour chaque année et ces revenus, additionnés sur la période considérée, donnent la distribution des revenus des ménages.

On détermine aussi, pour chaque année, si un individu appartient au groupe des travailleurs à faible rémunération, une faible rémunération étant définie comme une rémunération inférieure à un certain seuil au cours de l'une quelconque des années considérées. Les taux de fréquence de l'emploi à bas salaire étant calculés pour l'ensemble des adultes et non pas seulement pour les adultes appartenant à des familles d'actifs occupés, ils sous-estiment la mesure dans laquelle les familles de travailleurs sont affectées par les faibles rémunérations. Pour tous les pays, la fréquence de l'emploi à bas salaire a été calculée pour les travailleurs employés à temps complet toute l'année. Elle a aussi été calculée, pour les Pays-Bas, le Royaume-Uni et les États-Unis, pour l'ensemble des salariés (voir annexe 2.E pour de plus amples détails).

Le premier chiffre du tableau 2.9 indique qu'en Allemagne occidentale, en 1993, les travailleurs à bas salaire (emploi à temps complet tout au long de l'année) représentaient 3.6 pour cent de l'ensemble de la population adulte en situation de pauvreté. Le premier chiffre de la deuxième ligne indique ce que devient le taux de fréquence lorsque les calculs portent sur une période de deux ans. Ainsi en Allemagne, en 1992-1993, 5.5 pour cent des personnes en situation de pauvreté (en fonction du revenu global sur deux ans) ont perçu une faible rémunération au cours, au moins, de l'une des deux années. Étant donné les phénomènes de mobilité par rapport à l'emploi à bas salaire, les taux de fréquence augmentent à mesure que la période considérée s'allonge, et ils augmentent même de façon spectaculaire dans certains pays. Cette observation amène à penser que les taux de fréquence correspondant à une coupe transversale unique sous-estiment la fraction de la population qui est touchée par les politiques destinées à améliorer la rémunération des travailleurs à bas salaire.

D'après les indications du tableau 2.8, dans l'ensemble des pays, la majorité des travailleurs à bas salaire appartiennent à des ménages dont le revenu est de moyen à élevé. D'après les indications du tableau 2.10, cette observation vaudrait également lorsque la période considérée s'allonge. En fait, il semble que l'emploi à bas salaire est moins concentré sur les ménages à faibles revenus

lorsque la période considérée est plus longue. Cela tient à ce que certaines des personnes qui sont faiblement rémunérées au cours d'une année donnée trouvent un emploi mieux payé ultérieurement, de sorte qu'elles s'élèvent dans l'échelle des revenus.

La deuxième série de résultats présentée aux tableaux 2.9 et 2.10 pour les Pays-Bas, le Royaume-Uni et les États-Unis montre comment les résultats évoluent si la définition de l'emploi à bas salaire est étendue aux travailleurs à temps partiel ou aux personnes qui ne travaillent qu'une partie de l'année. La fréquence de l'emploi à bas salaire est beaucoup plus élevée, ce qui n'a rien de surprenant, si l'on utilise cette définition plus large. Par exemple, en 1994, aux Pays-Bas, 4.1 pour cent des adultes en situation de pauvreté percevaient une faible rémunération, si l'on applique la définition la plus étroite de l'emploi à bas salaire, contre 12.5 pour cent si l'on applique la définition la plus large. L'emploi à bas salaire se trouve aussi plus fortement concentré sur les ménages pauvres lorsque l'on applique la définition la plus large, bien que la majorité des travailleurs à bas salaire vive dans des familles dont le revenu va de moyen à élevé.

E. INTERACTIONS ENTRE SALAIRE MINIMUM ET SYSTÈME D'IMPOSITION/DE PRESTATIONS

L'incidence du salaire minimum légal sur l'emploi et la distribution des salaires et des revenus dépend aussi des interactions avec le système d'imposition/de prestations. Plusieurs pays ont conjugué une politique de salaire minimum avec des prestations liées à l'exercice d'une activité (Canada, Nouvelle-Zélande et États-Unis, par exemple) ou avec des réductions de charges sociales sur les bas salaires (Belgique, France et Pays-Bas, par exemple) dans l'espoir de stimuler la demande de main-d'œuvre peu qualifiée, de renforcer les incitations au travail et d'atténuer la pauvreté des travailleurs.

Quant à savoir laquelle des deux formules – prestations en faveur des basses rémunérations ou subventions aux employeurs – convient le mieux pour compléter un salaire minimum, cela dépend du niveau du salaire minimum et de l'ampleur des inégalités de salaire. Des pays comme les États-Unis où le salaire minimum est relativement bas versent des prestations liées à l'exercice d'une activité aux travailleurs faiblement rémunérés. Par contre, des pays comme les Pays-Bas où le salaire minimum est relativement élevé ont choisi de subventionner l'embauche de travailleurs faiblement rémunérés en réduisant les charges sociales supportées par les employeurs sur les bas salaires¹². Les

Tableau 2.10. **Répartition de l'emploi à bas salaire selon le revenu du ménage, sur des périodes de un, deux et cinq ans^a**

Pourcentages

	Période	Niveau de revenu ajusté du ménage		
		Au-dessous du seuil de pauvreté	Faible revenu	Revenu moyen à élevé
Travailleurs à bas salaire déclarés à temps complet tout au long de l'année uniquement				
Allemagne ^b	1993	13.4	13.4	73.1
	1992-1993	10.0	11.6	78.3
	1989-1993	7.7	11.9	80.4
Pays-Bas	1994	9.9	11.7	78.3
	1993-1994	6.7	10.6	82.8
	1990-1994	4.8	12.2	83.0
Royaume-Uni ^c	1995	3.9	10.0	86.1
	1994-1995	5.4	9.1	85.5
	1991-1995	5.8	8.2	86.1
États-Unis ^d	1991	23.2	18.3	58.5
	1990-1991	22.5	19.8	57.7
	1987-1991	21.3	17.5	61.3
Ensemble des travailleurs déclarés à bas salaire				
Pays-Bas	1994	15.0	10.4	74.6
	1993-1994	10.6	12.8	76.6
	1991-1994	6.7	12.6	80.3
Royaume-Uni ^c	1995	9.7	14.0	76.2
	1994-1995	10.5	13.3	76.2
	1991-1995	10.0	11.9	78.1
États-Unis ^d	1991	33.0	15.8	51.2
	1990-1991	30.0	17.0	53.2
	1987-1991	24.9	15.9	59.2

Notes et source : Voir tableau 2.9.

pays où la distribution des salaires est très resserrée n'ont généralement pas recours aux prestations liées à l'exercice d'une activité, la formule leur apparaissant trop coûteuse, car un grand nombre de travailleurs seraient susceptibles d'en bénéficier.

Le salaire minimum et les prestations liées à l'exercice d'une activité sont deux systèmes qui visent, l'un et l'autre, à éviter le piège du chômage, c'est-à-dire à éviter que les gens ne soient dissuadés de travailler parce qu'ils perçoivent, lorsqu'ils sont sans travail, des prestations sociales élevées par rapport au revenu qu'ils tireraient d'un emploi¹³. Un salaire minimum légal sert cet objectif directement en élevant les revenus bruts que les travailleurs tirent d'un emploi faiblement rémunéré tandis que les aides liées à l'exercice d'une activité « complètent » les revenus nets des travailleurs faiblement rémunérés, soit par des prestations, soit par des crédits d'impôt. Dans le même temps, les deux dispositifs ont des conséquences assez différentes pour les finances publiques et du point de vue des phénomènes incitatifs qu'ils créent en

direction des travailleurs et des entreprises. C'est pourquoi d'aucuns estiment que les deux types de dispositifs peuvent se compléter.

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, un salaire minimum ou des prestations liées à l'exercice d'une activité ne peuvent grandement réduire la pauvreté des ménages car, dans de nombreux ménages pauvres, personne ne travaille. Ils peuvent en revanche davantage contribuer à réduire les inégalités de revenu entre les ménages dans lesquels au moins une personne travaille. Cependant, même en ce cas, un relèvement du salaire minimum peut avoir des retombées intéressantes pour les ménages qui ne sont pas pauvres, les travailleurs payés au salaire minimum se retrouvant dans tous les segments de la distribution des revenus. Cela étant, en renforçant les incitations au travail, le salaire minimum et les prestations liées à l'exercice d'une activité peuvent, théoriquement, faire sortir de la pauvreté certains ménages pauvres précédemment « sans emploi ».

L'un des avantages des prestations liées à l'exercice d'une activité est qu'elles peuvent être plus étroitement ciblées sur les travailleurs pauvres [OCDE (1997); Whitehouse (1996); Scholz (1996); Burkhauser *et al.* (1997)]. Cependant, elles se heurtent également à un certain nombre de difficultés. Les taux marginaux d'imposition effectifs élevés liés à la suppression progressive des prestations dissuadent les travailleurs de porter leur revenu d'activité au-delà d'une certaine limite. En outre, les prestations étant généralement soumises à condition de ressources sur la base de la prise en compte du revenu total de la famille, le conjoint du bénéficiaire (potentiel) risque d'être incité à travailler un plus petit nombre d'heures ou à se retirer du marché du travail pour éviter que la famille ne perde ses droits à prestations. Un système étendu de prestations liées à l'exercice d'une activité pourrait aussi inciter les employeurs à réduire encore les basses rémunérations (on parle parfois de «risque subjectif»). Cet effet peut résulter, directement ou indirectement, d'une augmentation de l'offre de main-d'œuvre encouragée par les prestations liées à l'exercice d'une activité. Un salaire minimum légal obligatoire pourrait déplacer l'avantage sur les travailleurs, encore qu'il faille tenir compte d'éventuels effets de chômage. Il se peut aussi que les travailleurs soient peu nombreux à demander à bénéficier des prestations liées à l'exercice d'une activité parce qu'ils sont gênés à l'idée de faire la démarche de demander à en bénéficier ou par manque d'information¹⁴.

Selon la façon dont le système est mis en œuvre et la configuration générale de la distribution des revenus d'activité, les prestations liées à l'exercice d'une activité peuvent être extrêmement coûteuses pour les finances publiques et induire des coûts administratifs, car il faut éviter les erreurs et les abus. Un salaire minimum, en revanche, est payé par l'employeur. L'argument a été avancé que les recettes fiscales liées à l'application d'un salaire minimum (plus élevé) peuvent compenser en partie le coût des prestations liées à l'exercice d'une activité. Cependant, si l'application d'un salaire minimum se traduit aussi par des pertes d'emploi, une partie des retombées positives sera annulée par l'alourdissement des dépenses sociales. En outre, les effets redistributifs des variations de prix relatifs résultant de l'application d'un salaire minimum demanderaient à être examinés de plus près [Freeman (1996)].

On remarquera aussi que le salaire minimum est versé aux individus, quels que soient les revenus de la famille ou du ménage, alors que les prestations liées à l'exercice d'une activité sont soumises à condition de ressources et prennent en compte la totalité des revenus du ménage. De ce

point de vue, étant donné l'accroissement notable du taux d'éclatement des ménages observé dans tous les pays de l'OCDE au cours des dernières décennies, les prestations soumises à condition de ressources pourraient se révéler coûteuses à long terme, se prêtant davantage à des abus et à des erreurs et renforçant aussi, peut-être, la situation de dépendance des femmes (mariées), ce qui serait fort coûteux pour la collectivité en termes de moindre participation à la vie active, de perte de capital humain, de baisse de la capacité de gains et, par conséquent, de dépendance à l'égard des prestations d'aide sociale.

Les avantages et les inconvénients des deux dispositifs sont résumés au tableau 2.11. A première vue, ils sembleraient pouvoir se compléter l'un l'autre. Pour en apprécier précisément la possible complémentarité, il faut savoir quels sont, dans chaque cas, les bénéficiaires «potentiels». La fréquence du travail rémunéré au salaire minimum est particulièrement forte chez les moins de 20 ans, chez les jeunes adultes, chez les femmes (mariées) et chez les travailleurs à temps partiel, encore que les adultes des classes d'âge de forte activité en constituent, eux aussi, une fraction importante. Les bénéficiaires des prestations liées à l'exercice d'une activité sont très souvent des parents isolés (60 pour cent des bénéficiaires aux États-Unis et 44 pour cent au Royaume-Uni) et des couples avec enfants dans lesquels il n'y a qu'un seul apporteur de revenu (39 pour cent des bénéficiaires au Royaume-Uni). Bien que ces distributions varient selon le niveau du salaire minimum et les règles d'admission au bénéfice des prestations liées à l'exercice d'une activité, il semble y avoir une certaine complémentarité entre les deux dispositifs quant à la population qu'ils couvrent. Cependant, il peut y avoir des phénomènes de substitution si, par exemple, le conjoint (et les enfants) d'un travailleur à bas salaire sont dissuadés de prendre ou de conserver un emploi rémunéré au salaire minimum pour permettre au conjoint qui perçoit un bas salaire d'avoir droit à des prestations liées à l'exercice d'une activité soumises à condition de ressources.

La mesure dans laquelle les deux dispositifs sont susceptibles de se compléter dépendra, en fin de compte, des niveaux relatifs du salaire minimum et des prestations subordonnées à l'exercice d'une activité. Plus le salaire minimum est élevé et plus le seuil de gains ouvrant droit à la perception de prestations subordonnées à l'exercice d'une activité est bas, plus les deux dispositifs, loin de se compléter, sont susceptibles de se substituer l'un à l'autre. Cependant, il est très difficile d'évaluer l'effet global net des deux types de mesure en raison des interactions complexes avec d'autres aspects du système

Tableau 2.11. **Salaires minimum et prestations liées à l'exercice d'une activité : avantages et inconvénients**

Effets positifs et inconvénients potentiels	Salaires minimum	Prestations liées à l'exercice d'une activité
Effets positifs		
Réduire la pauvreté dans l'emploi	Effet limité	Oui
Éviter le piège du chômage	Oui	Oui
Inconvénients potentiels		
Risque d'extention aux familles riches	Oui	Effet limité
Frein à la demande de main-d'œuvre/à l'emploi	Oui (si fixé à un niveau élevé)	Non
Effet désincitatif à l'égard de l'activité	Non	Oui
Effet désincitatif à l'égard de l'activité du conjoint	Non	Oui
Effet dépressif sur les basses rémunérations	Non	Oui
Coût pour les finances publiques	Non (si les pertes d'emploi sont peu nombreuses)	Oui
Risque d'abus et d'erreurs	Effet limité	Oui
Faible participation en raison de la pression sociale	Non	Oui (s'il s'agit d'une prestation et non d'un crédit d'impôt)

d'imposition/de prestations et en raison des réactions qu'ils entraînent du côté de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Des micro-simulations peuvent apporter certaines informations sur les effets à court terme de systèmes associant, d'une façon ou d'une autre, salaires minimum et prestations liées à l'exercice d'une activité. Cependant, elles ne tiennent généralement pas compte des changements à long terme dans les comportements.

Aux États-Unis, salaires minimum et prestations liées à l'exercice d'une activité coexistent depuis un certain temps, mais on n'a guère étudié leurs interactions possibles. Burkhauser *et al.* (1997) ont simulé, séparément, les effets de différents niveaux de salaires minimum et de prestations subordonnées à l'exercice d'une activité sur la distribution des revenus des ménages aux États-Unis, sur la base de données de l'enquête sur la population active (Current Population Survey). Leur conclusion est qu'aux États-Unis, l'Earned Income Tax Credit (EITC) est un système plus efficace que le salaires minimum pour réduire la pauvreté des ménages. Bluestone et Ghilarducci (1996), pour leur part, ont simulé en même temps, les effets de différents niveaux de salaires minimum et des prestations subordonnées à l'exercice d'une activité, sur le niveau des revenus des ménages et le volume d'heures de travail pour différents types de ménage. Ils tiennent compte de possibles effets négatifs sur l'emploi. Leur conclusion est qu'il y a d'importants effets de complémentarité entre le salaires minimum et le système de l'EITC lorsque les deux dispositifs sont considérés simultanément.

Au Royaume-Uni, le Family Credit existe depuis 1971 (initialement sous l'appellation de Family Income Supplement). Dans le cadre du débat

suscité récemment par le projet d'institution d'un salaires minimum national, on s'est beaucoup interrogé sur les interactions possibles entre les deux dispositifs. Sutherland (1997) a réalisé des simulations des variations des revenus des ménages et du volume d'heures de travail pour différents niveaux de salaires minimum, compte tenu, par ailleurs, des prestations subordonnées à l'exercice d'une activité et allocations logement existantes. Sa conclusion est qu'à moins que le salaires minimum soit fixé à un niveau très élevé, le système de prestations doit continuer de venir en aide aux ménages à faible revenu pour les sortir de la pauvreté. Par conséquent, il y a la place pour des complémentarités. Cependant, l'auteur souligne que les prestations soumises à condition de ressources peuvent déclencher le piège de la pauvreté et qu'elles sont très coûteuses à administrer. Par conséquent, pour Sutherland, d'autres dispositifs comme des allocations pour enfant à charge plus élevées et non soumises à condition de ressources ou une progressivité accrue du système fiscal et du système national d'assurance pourraient être des moyens plus efficaces de lutter contre la pauvreté, surtout à long terme.

L'efficacité d'un système conjuguant des prestations liées à l'exercice d'une activité et un salaires minimum dépendra de divers autres facteurs. Plus l'éventail des salaires est ouvert et plus les prestations liées à l'exercice d'une activité accroîtront vraisemblablement l'offre globale de main-d'œuvre, et cela à un moindre coût [OCDE (1997)]. De larges possibilités de garde d'enfant et des allocations universelles pour enfant à charge peuvent annuler ou réduire les désincitations à l'égard du travail auxquels sont soumis les parents isolés et les femmes mariées à un homme qui occupe un emploi à bas

salaires et qui a droit à des prestations liées à l'exercice d'une activité soumises à condition de ressources. Enfin, peut-être faudrait-il prévoir des formations pour les travailleurs à faible productivité, pour leur permettre d'améliorer leurs qualifications et, ainsi, accroître leurs chances d'obtenir un emploi rémunéré au salaire minimum et de s'élever dans l'échelle des salaires.

F. CONCLUSIONS

Comme la plupart des autres dispositifs, un salaire minimum légal présente à la fois des avantages et des coûts. Un salaire minimum peut contribuer à empêcher que les salaires ne tombent en deçà d'un niveau socialement acceptable. Il peut aussi renforcer les incitations en faveur de l'activité. Cependant, si un salaire minimum légal entraîne d'importants effets de chômage, les inconvénients peuvent l'emporter sur les avantages. Par ailleurs, l'efficacité d'un salaire minimum pour ce qui est d'améliorer les revenus des travailleurs à bas salaire dépendra des interactions avec d'autres mesures destinées à aider les ménages à faible revenu.

Ni la théorie économique ni les études économétriques ne permettent de dire de façon définitive quel est précisément l'effet sur l'emploi d'un salaire minimum dans une certaine fourchette par rapport au salaire moyen. Cependant, on est généralement d'accord pour dire que, s'il est élevé, un salaire minimum légal réduit l'emploi. Bien que les observations ne soient pas toujours concordantes, il semble que les jeunes travailleurs sont particulièrement exposés au risque de perdre leur emploi.

Étant donné la grande diversité dans la façon dont les salaires minima sont déterminés et appliqués dans les pays de l'OCDE, on peut penser qu'il est possible, dans une certaine mesure, de limiter les effets négatifs d'un salaire minimum sur l'emploi. Par exemple, des taux de salaire minimum minorés existent pour les jeunes et les apprentis dans de nombreux pays et des dispositifs spéciaux en faveur de l'emploi permettent également aux employeurs de donner moins que le minimum légal aux jeunes travailleurs.

Il peut aussi y avoir une certaine souplesse dans l'architecture d'ensemble du système. S'il peut être politiquement difficile d'abaisser le salaire minimum en termes nominaux – si on le juge trop élevé – cela s'est souvent produit, en termes réels, au fil des ans, du fait de l'inflation. Dans la plupart des pays également, le salaire minimum a baissé par rapport au salaire moyen. Par conséquent, il serait sans doute prudent pour les pouvoirs publics de ne pas se rendre prisonniers d'une formule rigide de réajustement périodique du salaire mini-

um, que ce soit par référence à la hausse des prix ou à la progression des salaires. Mais il faut aussi que les pouvoirs publics tiennent compte du risque de conflits sociaux auquel ils s'exposent s'il n'y a pas d'engagement précis en faveur d'un réajustement du salaire minimum en fonction de l'évolution du coût de la vie ou de la productivité. Aux Pays-Bas, par exemple, un équilibre a été trouvé grâce à l'établissement d'un lien entre le salaire minimum et la progression moyenne des salaires, mais sous réserve que le taux d'inactivité ne dépasse pas un certain seuil. Certains pays ont aussi abaissé les charges sociales acquittées par les employeurs pour rendre moins coûteuse l'embauche de travailleurs faiblement rémunérés tout en préservant la valeur nette réelle du salaire minimum.

Même s'il est possible d'atténuer les effets négatifs d'un salaire minimum sur l'emploi, la question demeure de savoir dans quelle mesure un salaire minimum peut être un instrument efficace pour élever le niveau de vie des travailleurs pauvres. Les pays où le salaire minimum est relativement élevé sont aussi des pays où les inégalités de rémunération sont plus limitées et où la fréquence de l'emploi à bas salaire est moindre. En outre, il a été démontré qu'un salaire minimum réduit les écarts de rémunération entre groupes démographiques, en particulier entre travailleurs jeunes et travailleurs âgés, et entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. Il semblerait aussi qu'un salaire minimum puisse contribuer à réduire la pauvreté dans les familles d'actifs occupés, ainsi qu'à réduire les inégalités de revenu au sein de ce groupe. L'incidence d'un salaire minimum sur la distribution des revenus pour l'ensemble des familles est par contre moins nette car, dans beaucoup de familles pauvres, personne ne travaille. L'incidence du salaire minimum sur la distribution des revenus des familles dépend pour beaucoup de la mesure dans laquelle les travailleurs faiblement rémunérés appartiennent, par ailleurs, à des familles dont le revenu global est faible. La situation est très diverse, selon les pays de l'OCDE, en ce qui concerne le degré de recoupement entre basses rémunérations et familles à faible revenu.

L'efficacité d'un salaire minimum légal face aux problèmes de basses rémunérations et de pauvreté dépend aussi de ses interactions avec le système d'imposition/de prestations et elle doit s'apprécier par référence à tout un ensemble de mesures destinées à lutter contre les inégalités sociales. On s'est beaucoup intéressé, en particulier, aux prestations liées à l'exercice d'une activité comme autre moyen d'aider les travailleurs pauvres. Le salaire minimum comme les prestations liées à l'exercice d'une acti-

vité visent à renforcer les incitations au travail en rendant la rémunération du travail plus attrayante par rapport à des indemnités de chômage. Dans le même temps, les deux types de dispositif ont des conséquences assez différentes en termes de coûts financiers pour les budgets publics et d'incitations économiques en direction des travailleurs et des entreprises, et ils ne touchent pas nécessairement les mêmes groupes. Cela a conduit certains à dire que les deux types de dispositif peuvent se compléter et, ensemble, donner de meilleurs résultats que l'un ou l'autre type de mesure pris isolément. Cependant, les interactions entre salaire

minimum et système d'imposition/de prestations sont complexes et le dosage à opérer précisément entre les deux dépendra des circonstances propres à chaque pays.

En résumé, il y a beaucoup plus de souplesse qu'on ne le dit souvent, dans les pays de l'OCDE, dans la détermination du salaire minimum et on peut donc s'efforcer d'en atténuer les aspects négatifs. Le salaire minimum est aussi une mesure que l'on peut associer judicieusement à d'autres pour mieux lutter contre des inégalités sociales qui vont s'accroissant.

Notes

1. Il n'est pas toujours aisé de faire une distinction nette entre les pays où existe un salaire minimum légal ou national et ceux où il n'y en a pas. Par exemple, en Australie, l'Industrial Relations Commission a introduit un nouveau salaire minimum fédéral dans sa décision arbitrale d'avril 1997 (Safety Net Review Wages decision) applicable aux salariés qui relèvent du système fédéral de détermination des salaires par arbitrage (soit environ 40 pour cent de l'ensemble des salariés). En outre, ultérieurement, des décisions arbitrales ont été arrêtées dans tous les États à l'exception de la Tasmanie; elles appliquent le salaire minimum fédéral aux travailleurs couverts par le système de détermination des salaires par arbitrage au niveau des États. Néanmoins, comme il n'y a pas de lien automatique entre le salaire minimum fédéral et les salaires fixés par décision arbitrale au niveau des États, il a été décidé de ne pas faire figurer l'Australie parmi les pays dotés d'un salaire minimum national dans cette étude.
2. Dans une moindre mesure qu'au Canada, au Japon, au Mexique et aux États-Unis, des minima régionaux existent également ou ont existé dans quelques autres pays. Au Portugal, il a été fixé un salaire spécifique pour les Açores et un salaire spécifique continue de s'appliquer à Madère. En France, des taux de salaire minimum distincts s'appliquaient également dans les Départements et Territoires d'Outre-Mer avant 1996. Enfin, en Turquie, les minima régionaux ont été supprimés après 1973.
3. Le Japon constitue un cas assez exceptionnel en ce sens que des minima légaux sont fixés pour certaines branches d'activité dans chaque préfecture en plus du taux global fixé pour la préfecture. En 1997, le taux moyen applicable dans des branches d'activité spécifiques était supérieur de près de 14 pour cent au taux préfectoral moyen.
4. Des taux distincts par profession s'appliquent également, dans une beaucoup moindre mesure, dans certaines provinces au Canada.
5. L'indexation du salaire minimum sur la progression moyenne des salaires aux Pays-Bas a été suspendue entre 1984 et 1990. Le salaire minimum a été réduit de 3 pour cent au début de 1984 puis gelé en termes nominaux jusqu'en 1990.
6. Par exemple, la plausibilité d'une situation de monopsonie est remise en question. D'après des études récentes, un certain degré de monopsonie pourrait exister en toute hypothèse lorsque les entreprises se trouvent face à une courbe d'offre de main-d'œuvre à pente croissante [Boal et Ransom (1997)]. Tel peut être le cas, par exemple, si l'information sur les offres d'emploi est imparfaite et/ou si la recherche d'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre sont coûteuses. Dans une logique d'information imparfaite, certaines études [par exemple Burdett et Mortensen (1989)] avancent l'idée d'un monopsonie dynamique qui ferait que les employeurs qui offrent des salaires plus élevés enregistreraient des taux de départ volontaire et des coûts d'embauche plus faibles. Ces employeurs se trouvent dès lors confrontés à une courbe de l'offre qui est élastique. Dolado *et al.* (1996) estiment que les caractéristiques majeures du monopsonie se retrouvent dans toute situation où les entreprises ont une certaine latitude pour fixer les salaires qu'elles paient. Dickens *et al.* (1994) ont élaboré un modèle théorique selon lequel se sont les tensions sur le marché du travail – qui font que l'offre de travail qui s'adresse à une entreprise n'est pas parfaitement élastique – qui confèrent aux entreprises un pouvoir de monopsonie. La conclusion des auteurs est que le salaire minimum « optimal » qui maximise l'emploi doit varier d'une entreprise à l'autre et, surtout, doit varier selon les catégories de travailleurs. Cependant, les secteurs à bas salaires se caractérisent souvent par une forte concurrence ou une forte densité géographique (secteur du commerce de détail, par exemple), ces secteurs proposant des produits très largement substituables et employant des travailleurs aux caractéristiques analogues. Cela étant, au niveau global, les données empiriques tendent à faire apparaître une courbe d'offre de main-d'œuvre à forte pente ou même verticale (inélasticité parfaite) et, en conséquence, un relèvement du salaire minimum pourra se traduire par une hausse des salaires qui aura peu d'effets ou des effets négatifs sur l'emploi global.
7. Les variables institutionnelles prises en compte sont : l'intensité de la représentation syndicale ou la proportion de travailleurs syndiqués; le taux de remplacement assuré par les indemnités de chômage ou le niveau des indemnités de chômage par rapport au salaire brut, sur la base de moyennes selon la situation de famille, la durée du chômage et le niveau de salaire [pour plus de détails, voir OCDE (1994), chapitre 8, et OCDE (1996), chapitre 2]; et le taux des prélèvements assis sur les salaires – cotisations de sécurité sociale employeur en proportion des coûts de main-d'œuvre totaux.
8. En présence d'effets de désemploi, les deux distributions correspondront à des effectifs différents. Il est toutefois extrêmement difficile de calculer des mesures de la dispersion des gains qui tiennent compte des personnes sans emploi car cela implique de leur imputer un salaire.
9. Card et Krueger (1995) examinent des théories qui concordent avec cette caractéristique de la distribution des salaires. Naturellement, si le salaire minimum est si bas qu'il n'intervient pas, il n'y a pas de pointe dans la distribution.

10. Neumark et Wascher (1997) observent qu'une élasticité globale de l'emploi par rapport aux salaires supérieure à -1 ne suffit pas pour prédire que les revenus d'activité seront redistribués vers les travailleurs à bas salaire en cas de revalorisation du salaire minimum. En effet, les pertes d'emploi risquent d'être concentrées dans le groupe des travailleurs à bas salaire et les travailleurs qui gagnent entre l'ancien minimum et le nouveau minimum risquent de voir leur salaire augmenter dans une moindre proportion que le salaire minimum.
11. En raison de différences dans les sources de données, les estimations présentées aux tableaux 2.9 et 2.10 ne peuvent être considérées comme directement comparables à celles présentées aux tableaux 2.7 et 2.8. De même, il ne faudrait pas tenter de comparaisons entre pays sur la base des tableaux 2.9 et 2.10, en raison d'importantes différences dans les enquêtes. Les calculs effectués à partir de la British Household Panel Survey (BHPS) aboutissent à des résultats particulièrement éloignés de ceux auxquels aboutissent les calculs effectués à partir d'autres enquêtes, car la prise en compte de données mensuelles et non pas annuelles peut amener à considérer un échantillon de travailleurs très différent, ce qui a des effets imprévisibles sur les mesures de basses rémunérations. Voir l'annexe 2.E pour une description des sources de données et méthodes sur lesquelles repose l'analyse présentée dans cette sous-section. Le Secrétariat remercie tout particulièrement Richard Dickens (du Centre for Economic Performance de la London School of Economics and Political Science) pour les estimations fondées sur l'enquête BHPS.
12. Il est intéressant de noter qu'il y a actuellement un débat, aux Pays-Bas, sur la question de l'introduction de crédits d'impôt en faveur des travailleurs faiblement rémunérés pour renforcer les incitations au travail en direction des chômeurs de longue durée [voir dans *Economisch-Statistische Berichten* (1998), pp. 3-4].
13. Aux Pays-Bas, toutefois, le niveau des prestations sociales est lié au salaire minimum légal, de sorte qu'un relèvement du salaire minimum entraîne automatiquement une augmentation des prestations. Par conséquent, les travailleurs ne sont pas davantage incités à prendre un emploi rémunéré au salaire minimum.
14. Il convient de faire une distinction entre les prestations gérées par le système de sécurité sociale et les crédits d'impôt appliqués par l'administration fiscale. Ces derniers semblent susciter moins de gêne, ils sont davantage utilisés et les abus ou les erreurs sont moins fréquents [Scholz (1996)].

ANNEXE 2.A

Sources et définitions des séries sur les salaires minimum et moyen, utilisées dans les graphiques 2.1 à 2.3

Le tableau 2.A.1 indique les sources et les définitions des séries sur les salaires minimum et moyen utilisées dans les graphiques 2.1 à 2.3. Il signale les ajustements apportés aux séries sur le salaire moyen afin de les situer sur la même base que les séries sur le salaire minimum

en termes de taux horaires, hebdomadaires, mensuels, etc. Il signale également les raccordements ou interpolations effectués afin d'obtenir des séries chronologiques plus longues sur les salaires médian ou moyen.

Tableau 2.A.1. Sources et définitions des séries sur les salaires minimum et moyen

	Salaires minimum	Salaires moyen	Ajustement du salaire moyen	Série complémentaire sur les salaires (W1 et W2)
Belgique	Salaires mensuel minimum – <i>Revenu minimum mensuel moyen garanti</i> (RMMMGM) – versé aux travailleurs âgés de 21 ans et plus. <i>Source</i> : Données fournies par les autorités nationales.	Salaires mensuel moyen des travailleurs à temps complet. <i>Source</i> : Institut national de statistique, Enquête sur la structure des salaires, 1995.	Série raccordée à W1 pour la période antérieure à 1994 et à W2 pour 1994 et à partir de 1996.	W1 : moyenne arithmétique des salaires horaires des travailleurs manuels de l'industrie. W2 : indice du taux de salaires horaire des travailleurs manuels adultes masculins de l'industrie. <i>Sources</i> : Ministère de l'Emploi et du Travail, « Le marché du travail en Belgique : salaires et durée du travail » ; Institut national de statistique, <i>Bulletin de statistique</i> .
Canada	Moyenne pondérée des salaires minima horaires au niveau des provinces (pondérée en fonction de la composition de la population active). <i>Source</i> : Données fournies par les autorités nationales.	Salaires annuels moyens des travailleurs à temps complet en année pleine. <i>Source</i> : Données fournies par Statistique Canada d'après l'enquête sur les finances des consommateurs.	Divisé par 2 184 heures potentielles de travail rémunéré par an (c'est-à-dire 52 semaines de 42 heures). Série raccordée à W1 pour la période antérieure à 1980 et pour 1996.	W1 : moyenne arithmétique des salaires horaires dans le secteur manufacturier. <i>Source</i> : OCDE, <i>Principaux indicateurs économiques</i> .
République tchèque	Salaires mensuel minimum brut. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Salaires mensuel moyen des salariés ayant travaillé au moins 1 700 heures dans l'année. <i>Source</i> : Calcul effectué par le Secrétariat sur la base de l'enquête sur les salaires 1996 de l'Office statistique tchèque.	Série raccordée à W1 pour la période antérieure à 1996.	W1 : moyenne arithmétique des salaires mensuels bruts de tous les salariés. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.
France	Équivalent annuel net du salaire horaire minimum – <i>Salaires minimum interprofessionnel de croissance</i> (SMIC). <i>Source</i> : Données fournies par les autorités nationales.	Salaires annuel net moyen des travailleurs à temps complet dans les secteurs privés et semi-privés. <i>Source</i> : INSEE, <i>Séries longues sur les salaires</i> , 1996, révisées par l'INSEE.	Sans objet.	Sans objet.
Grèce	Salaires journalier minimum d'un travailleur célibataire non qualifié sans antécédent professionnel. <i>Source</i> : Données fournies par les autorités nationales.	Moyenne arithmétique des salaires horaires dans le secteur manufacturier. <i>Source</i> : Banque de Grèce, <i>Bulletin des indicateurs conjoncturels</i> .	Équivalent journalier sur la base d'une journée de travail de 8 heures.	Sans objet.
Hongrie	Salaires mensuel brut minimum. <i>Source</i> : Données fournies par les autorités nationales.	Salaires mensuel moyen des salariés à temps complet en mai de chaque année. <i>Source</i> : Données communiquées par le ministère du Travail et le Centre national du travail.	Pour certaines années, interpolation à partir de la série W1.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels des salariés à temps complet. <i>Source</i> : KSH, <i>Annuaire statistique de la Hongrie</i> .

Tableau 2.A.1. Sources et définitions des séries sur les salaires minimum et moyen

	Salaire minimum	Salaire moyen	Ajustement du salaire moyen	Série complémentaire sur les salaires (W1 et W2)
Japon	Moyenne (pondérée en fonction de l'emploi) des salaires horaires minima régionaux. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Salaire de base moyen en juin de chaque année (d'après l'enquête sur la structure des salaires). <i>Source</i> : Ministère du Travail, <i>Annuaire des statistiques du travail</i> .	Équivalent horaire obtenu en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures contractuelles de travail (tiré de la même source que pour W1). Série raccordée à la série W1 pour la période antérieure à 1976.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels de base en juin de chaque année (selon l'enquête sur la structure des salaires). <i>Source</i> : Ministère du Travail, <i>Annuaire des statistiques du travail</i> .
Corée	Salaire minimum horaire. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Salaire mensuel brut moyen, y compris les heures supplémentaires et les primes spéciales (d'après l'enquête sur la structure des salaires). <i>Source</i> : Ministère du Travail, <i>Annuaire des statistiques du travail</i> .	Équivalent horaire obtenu en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail (tiré de la même source que pour W1). Série raccordée à la série W1 pour 1996.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels, y compris les heures supplémentaires mais à l'exclusion des primes spéciales (d'après l'enquête mensuelle sur la population active). <i>Source</i> : Ministère du Travail, <i>Annuaire des statistiques du travail</i> .
Luxembourg	Salaire mensuel minimum – <i>Salaire social minimum</i> (SSM) – versé aux travailleurs célibataires âgés de 18 ans et plus. <i>Source</i> : Statec, <i>Annuaire statistique</i> .	Moyenne arithmétique des salaires horaires des travailleurs manuels du secteur manufacturier. <i>Source</i> : Statec, <i>Annuaire statistique</i> .	Sans objet.	Sans objet.
Mexique	Moyenne pondérée (en fonction de l'emploi) des salaires minima journaliers régionaux. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Moyenne arithmétique des salaires horaires des travailleurs manuels du secteur manufacturier. <i>Source</i> : INEGI, <i>Encuesta Industrial Mensual</i> .	Équivalent journalier sur la base d'une journée de travail de 8 heures. Série raccordée à la série W1 pour la période antérieure à 1994 et à la série W2 pour la période antérieure à 1985.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires horaires des travailleurs manuels du secteur manufacturier. W2 : Moyenne arithmétique des salaires horaires des industries. <i>Sources</i> : INEGI, <i>Encuesta Industrial Mensual</i> ; INEGI, <i>Estadísticas Históricas de México</i> .
Pays-Bas	Salaire hebdomadaire minimum – <i>Minimumloon</i> – versé aux personnes âgées de 23 à 64 ans. <i>Source</i> : CBS, <i>Social-Economische Maandstatistiek</i> .	Salaire annuel moyen des salariés à temps complet (y compris les heures supplémentaires). <i>Source</i> : CBS, <i>Social-Economische Maandstatistiek</i> .	Équivalent hebdomadaire (obtenu en divisant le salaire annuel par 52). Série raccordée à la série W1 pour la période antérieure à 1984 et à la série W2 pour la période antérieure à 1972.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps complet de l'industrie et des services. W2 : Moyenne arithmétique des salaires hebdomadaires bruts des travailleurs adultes masculins de l'industrie. <i>Sources</i> : CBS, <i>Vijfennegendtig Jaren Statistiek in Tijdreeksen, 1899-1994</i> ; CBS, <i>Negentig Jaren Statistiek in Tijdreeksen, 1899-1989</i> .

Tableau 2.A.1. Sources et définitions des séries sur les salaires minimum et moyen

	Salaires minimum	Salaires moyen	Ajustement du salaire moyen	Série complémentaire sur les salaires (W1 et W2)
Nouvelle-Zélande	Salaires hebdomadaire minimum versé aux travailleurs âgés de 20 ans et plus. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Salaires hebdomadaire habituel moyen des salariés à temps complet. <i>Source</i> : Données communiquées par le ministère du Travail d'après Statistics New Zealand, <i>Household Economic Survey</i> .	Série raccordée à la série W1 pour la période antérieure à 1984 et interpolée également à partir de la série W1 pour certaines années de la période 1984-1994.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires hebdomadaires des salariés, à l'exclusion des heures supplémentaires. <i>Source</i> : Statistics New Zealand, <i>Monthly Statistics</i> .
Pologne	Salaires mensuel minimum. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Salaires mensuel brut moyen des travailleurs à temps complet. <i>Source</i> : Office central de statistique polonais, <i>Annuaire statistique</i> .	Sans objet.	Sans objet.
Portugal	Salaires mensuel minimum – <i>Salario Minimo Nacional (SMN)</i> – versé aux travailleurs des secteurs autres que l'agriculture âgés de 20 ans et plus. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Moyenne arithmétique des salaires mensuels du secteur des entreprises. <i>Source</i> : Ministère de l'Information et de l'Emploi.	Série raccordée à la série W2 pour la période antérieure à 1981 et à la série W1 pour la période postérieure à 1995.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps complet. W2 : Moyenne arithmétique des salaires horaires du secteur manufacturier. <i>Sources</i> : Ministério para a Qualificação e o Emprego. <i>Inquérito aos Ganhos</i> ; BIT, <i>Annuaire des statistiques du travail</i> .
Espagne	Salaires mensuel minimum – <i>Salario Minimo Interprofesional (SMI)</i> – versé aux travailleurs âgés de 18 ans et plus. <i>Source</i> : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, <i>Boletín de Estadísticas Laborales</i> .	Salaires horaire brut moyen des travailleurs à temps complet. <i>Source</i> : INE, <i>Encuesta Estructura Salarial, 1995</i> .	Équivalent mensuel (147.2 heures par mois). Série raccordée à la série W1 avant et après 1995.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels bruts. <i>Source</i> : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, <i>Boletín de Estadísticas Laborales</i> .
Turquie	Salaires journalier minimum versé aux travailleurs âgés de 16 ans et plus. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Moyenne arithmétique des salaires journaliers des travailleurs du secteur manufacturier. <i>Source</i> : Office national du Plan.	Série raccordée à la série W1 pour la période antérieure à 1988.	W1 : Moyenne arithmétique des salaires mensuels des travailleurs du secteur manufacturier privé. <i>Source</i> : Bulutay (1995).
États-Unis	Salaires horaire minimum fédéral. <i>Source</i> : Données communiquées par les autorités nationales.	Salaires hebdomadaire habituel moyen des salariés à temps complet. <i>Source</i> : US Bureau of Labor Statistics, <i>Employment and Earnings</i> .	Équivalent horaire sur la base d'une semaine de 40 heures.	Sans objet.

*ANNEXE 2.B***Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi**

Le tableau 2.B.1 donne une vue d'ensemble des études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi.

Tableau 2.B.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi**

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
Études chronologiques				
Bazen et Martin (1991)	France : données temporelles annuelles, 1963/68-1986.	Modèle structurel temporel avec équations de la demande de main-d'œuvre et des salaires et élasticités de l'emploi correspondantes.	Les élasticités de l'emploi sont négatives, mais elles ne sont pas fiables en ce qui concerne les jeunes et elles sont nulles pour les adultes.	Les données sont considérées dans l'hypothèse d'un marché du travail compétitif.
Benhayoun (1994)	France : données temporelles, 1975 à 1991.	Régressions temporelles.	Pas d'indication significative d'effets négatifs sur l'emploi des jeunes.	La valeur du salaire minimum peut être obtenue de façon endogène. Les résultats varient en fonction de la spécification adoptée.
Koutsogeorgopoulou (1994)	Grèce : enquête sur la population active, 1962-1987.	Application de la spécification de Bazen-Martin.	Les élasticités de l'emploi par rapport au salaire minimum sont négatives pour les hommes et positives pour les femmes.	Les données sont considérées dans l'hypothèse d'un marché du travail compétitif.
Maloney (1995)	Nouvelle-Zélande : enquête sur la population active, 1985-1994. Il n'y avait pas de salaire minimum pour les jeunes (15-19 ans) avant 1994.	Régression du rapport emploi/population pour les jeunes et les jeunes adultes (20-24 ans) sur l'indice de Kaitz. Les taux de scolarisation a été inclus parmi les variables explicatives.	Une augmentation du salaire minimum (adultes) entraîne un accroissement des taux d'emploi des jeunes et une baisse de l'emploi des jeunes adultes.	La valeur de l'indice de Kaitz et les taux de scolarisation peuvent être endogènes.
Mare (1995)	Nouvelle-Zélande : enquête sur la population active, 1985-1994.	Mêmes régressions que dans l'étude de Maloney.	Les taux d'emploi des jeunes ont continué à s'élever après la mise en place d'un salaire minimum pour les jeunes en 1993-1994. Les résultats obtenus par Maloney sont expliqués par la situation conjoncturelle et non par le salaire minimum.	Même critique que pour les résultats obtenus par Maloney.
Bell (1995)	Mexique et Colombie : salaires mensuels d'après l'enquête annuelle auprès des entreprises manufacturières, 1984-1990. Enquête auprès des ménages mexicains, 1988.	Régression temporelle du rapport emploi/population sur l'indice de Kaitz. Estimation à partir de données de panels des équations de la demande de travail non qualifié et de travail qualifié. On suppose l'existence d'effets fixes.	Élasticité de l'emploi négative et significative pour la Colombie, mais non significative pour le Mexique. Effets négatifs sur l'emploi des personnes peu qualifiées.	La fiabilité des résultats de l'estimation n'est pas vérifiée.
Card et Krueger (1995)	États-Unis : données temporelles 1954-1993.	Régressions temporelles.	Pas d'effets significatifs du point de vue statistique sur l'emploi des jeunes de moins de vingt ans.	La valeur du taux du salaire minimum peut être déterminée de façon endogène. Les résultats varient en fonction de la spécification adoptée.

Tableau 2.B.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi** (suite)

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
Deere <i>et al.</i> (1995)	États-Unis, <i>Current Population Survey</i> , 1985-1993.	Régression des rapports emploi/population sur le salaire minimum.	L'emploi des moins de 20 ans décroît à mesure que le salaire minimum augmente.	La valeur du salaire minimum peut être déterminée de façon endogène. Les résultats varient en fonction de la spécification adoptée.
Bazen et Marimoutou (1997)	États-Unis : données temporelles 1954-1993.	Régression temporelle. Réestimation des équations de Card-Krueger (1995) avec plusieurs variables permettant d'annuler les effets saisonniers et conjoncturels.	Importantes élasticités négatives de l'emploi pour les moins de 20 ans.	Les estimations varient en fonction de la méthode adoptée.
Études sur les données longitudinales groupées				
Card (1992) ; Card et Krueger (1995)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , 1987-1989. Données au niveau de l'État sur l'emploi et les salaires.	L'emploi des moins de 20 ans, des travailleurs percevant un bas salaire et des salariés du commerce de détail a été comparé d'un État à l'autre en fonction de l'importance dans chaque État de la fraction des travailleurs qui perçoivent un salaire se situant entre l'ancien et le nouveau salaire minimum fédéral. Régressions des variations de l'emploi.	Dans tous les cas, on ne constate aucune réduction importante de l'emploi liée à une hausse du salaire minimum fédéral.	Seules les variations à court terme de l'emploi sont prises en compte.
Neumark et Wascher (1992)	États-Unis : 50 États et District of Columbia, 1973/77-89. Informations sur la législation relative au salaire minimum à l'échelon des États; dispositions relatives aux salaires minima minorés.	Régressions des rapports emploi/population sur la valeur du salaire minimum ajusté en fonction de la couverture. Effets fixes par année et État.	Incidence négative importante sur l'emploi des moins de 20 ans et des jeunes adultes, plus sensible pour les moins de 20 ans. Des salaires minima minorés ont une incidence plus modérée.	Le taux de scolarisation inclus parmi les variables explicatives peut être déterminé de façon endogène. S'il n'est pas pris en compte, l'incidence sur l'emploi est positive (mais non significative) en ce qui concerne les moins de 20 ans et négative (de manière significative) en ce qui concerne les jeunes adultes.
Machin et Manning (1994)	Royaume-Uni : <i>New Earnings Survey</i> , niveaux des salaires minima fixés par les conseils patronat-salariés, 1979-1990.	Régressions des variations de l'emploi sur l'indice de Kaitz. Différences premières et variables instrumentales.	Rapport positif entre les salaires minima et l'emploi.	D'autres facteurs (non vérifiés) pourraient expliquer ces résultats. Les conseils patronat-salariés ont fait l'objet d'importantes transformations avant d'être supprimés.

Tableau 2.B.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi** (suite)

Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires	
Bazin et Skourias (1997)	France : données temporelles transversales de l'Enquête emploi pour 38 branches industrielles, 1980-1984.	Étude des variations des pourcentages de travailleurs percevant un salaire minimum ou minimum minoré.	Incidence négative importante sur l'emploi des jeunes.	D'autres facteurs qui influent sur les taux d'emploi des jeunes ne sont pas pris en compte, notamment la demande de main-d'œuvre par branche, la croissance de la production.
Dolado <i>et al.</i> (1996)	France : données de l'Enquête emploi groupées selon le niveau d'instruction, l'âge et le sexe. Les augmentations du salaire minimum de la période 1981-1985 sont comparées à celles de la période 1985-1989. Des données régionales sont également utilisées.	Régressions du taux d'emploi/de chômage sur la proportion des salariés qui perçoivent un salaire égal ou inférieur au salaire minimum pour chaque cellule. Régression de l'évolution de l'emploi sur le salaire initial, données régionales.	L'augmentation du salaire minimum au cours des années 80 n'a pas eu d'incidence importante sur l'emploi.	Il existe des éléments économétriques indiquant que le chômage des jeunes s'est accru au cours des années 80 mais les auteurs attribuent ce phénomène essentiellement à la récession et non à l'augmentation du salaire minimum.
	Pays-Bas : Enquête sur la population active, 1981 et 1983, années où les salaires minima des jeunes ont été réduits.	Analyse descriptive des variations de l'emploi des jeunes dans les secteurs à bas salaire.	Le chômage des jeunes s'est accru dans les secteurs à bas salaire, qui sont en principe le plus concernés par la baisse du salaire minimum des jeunes.	Rien n'est fait pour tenir compte des autres facteurs susceptibles d'influer sur l'emploi.
	Espagne : panel de secteurs industriels. Données relatives à l'emploi et aux salaires, 1967-1994.	Régression des variations de l'emploi sur l'indice de Kaitz, avec effets fixes sectoriels. Estimation par la méthode des variables instrumentales.	L'indice de Kaitz a une incidence négative importante sur l'emploi des jeunes mais une incidence positive sur l'emploi des adultes. L'emploi total augmente lorsque les salaires minima sont en hausse.	Aucune variable n'est introduite pour annuler l'incidence des effets fixes temporels.
Burkhauser <i>et al.</i> (1997)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> et <i>Survey of Income and Program Participation</i> , 1990-1992. Données mensuelles transversales groupées.	Régressions des rapports emploi/population sur le salaire minimum.	Incidence négative importante sur l'emploi des moins de 20 ans, les jeunes ayant abandonné leurs études au niveau secondaire et les jeunes noirs, mais incidence négligeable pour les travailleurs d'âge très actif.	Brièveté de la période couverte. La valeur du salaire minimum peut être déterminée de façon endogène.
Baker <i>et al.</i> (1997)	Canada : données fournies par Travail Canada et Statistique Canada, 1975-1993	Régression du rapport emploi/population des moins de 20 ans sur l'indice de Kaitz, avec effets fixes par province et par année.	Élasticités négatives importantes de l'emploi pour les moins de 20 ans.	Le signe et le degré de significativité des estimations varient en fonction de la spécification économétrique.

Tableau 2.B.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi** (suite)

Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires	
Études longitudinales				
Carl et Krueger (1995, 1998)	États-Unis : enquête des auteurs et fichiers ES-202 du BLS sur les établissements de restauration rapide dans le New Jersey et en Pennsylvanie avant et après l'augmentation du salaire minimum dans le New Jersey en 1992 et avant et après l'augmentation du salaire minimum en Pennsylvanie en 1996.	Régressions des variations de l'emploi sur une variable indicatrice renvoyant au New Jersey et/ou sur l'écart des salaires entre le salaire initial et le niveau du salaire minimum.	L'emploi a augmenté (de manière négligeable) dans le New Jersey par rapport à la Pennsylvanie en 1992. Pas d'indication de pertes d'emploi en Pennsylvanie en 1996.	Réalisation des enquêtes trop peu de temps après que les augmentations du salaire minimum aient été décrétées pour que l'on puisse observer d'éventuels ajustements à long terme de la demande de main-d'œuvre.
Neumark et Wascher (1995)	États-Unis : données de la <i>Current Population Survey</i> , 1979-1992. Enquêtes mises en relation afin de construire des données longitudinales concernant les individus.	Estimation de l'incidence du salaire minimum sur les passages des jeunes de moins de 20 ans entre l'enseignement et le marché du travail. Modèles de logit polynomial.	Les employeurs remplacent les moins de 20 ans moins qualifiés par d'autres plus qualifiés. Les possibilités d'emploi des jeunes faiblement qualifiés sont réduites et les taux d'inscription dans l'enseignement baissent.	Il peut être difficile d'introduire des variables permettant d'évaluer des caractéristiques individuelles non observées.
Currie et Fallick (1996)	États-Unis : enquête nationale longitudinale sur les jeunes, 1979-1987. Données transversales groupées.	Modèle établi à partir de données de panel sur l'incidence du salaire minimum sur les passages entre l'emploi et le chômage.	Les personnes pour lesquelles le salaire minimum avait eu des effets négatifs en 1979-80 avaient en principe moins de chance d'exercer un emploi une année plus tard.	L'absence de certaines données sur l'emploi peut influencer sur les résultats des estimations (les données relatives au salaire ne sont valides qu'en ce qui concerne 30 % de l'échantillon en 1979 et 46 % en 1980).
Abowd <i>et al.</i> (1997)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , 1981-1987. France : Enquête emploi, 1981-1989. Données individuelles longitudinales.	Logits polynomiaux des entrées et des sorties du marché du travail des travailleurs dont la rémunération se situe au-dessous et au-dessus du salaire minimum.	Dans les deux pays, les probabilités d'emploi des jeunes percevant des salaires minima sont sensiblement plus faibles que celles de ceux qui touchent une rémunération légèrement supérieure.	Il peut être difficile d'introduire des variables permettant d'évaluer des caractéristiques individuelles non observées.
Chapple (1997)	Nouvelle-Zélande : données temporelles trimestrielles 1985-1997, panel de branches 1980-1997.	Modèle temporel. Modèle établi à partir de données de panel.	L'incidence sur l'emploi des jeunes de 20 à 24 ans est négative, mais les résultats ne sont pas fiables.	Il se peut qu'il y ait eu rupture structurelle dans les années 90 ; les données temporelles couvrent une période relativement courte.

Tableau 2.B.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi** (suite)

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
Autres études				
Van Soest (1994)	Pays-Bas : séries chronologiques macroéconomiques et Panel socio-économique néerlandais, 1984 et 1987.	Modèle décisionnel polynomial : emploi, chômage, éducation. Les salaires potentiels sont également évalués et la valeur des salaires peut être déterminée de manière endogène.	Le salaire minimum a une incidence négative importante sur l'emploi des jeunes.	Les résultats négatifs sont inhérents au modèle structurel.
Dickens <i>et al.</i> (1994)	Royaume-Uni : données transversales sur la distribution des salaires	Estimation des pertes d'emplois en comparant la distribution des salaires réels et la distribution de salaires hypothétiques en l'absence de salaire minimum. Méthode de Meyer et Wise (1983).	Effets négatifs sur l'emploi du salaire minimum mais dans une mesure non significative.	Les estimations varient en fonction de la forme des fonctions relatives à la distribution des salaires. La méthode repose sur l'hypothèse que le salaire minimum n'a aucun effet sur les travailleurs dont les gains sont supérieurs à celui-ci.

ANNEXE 2.C

Régressions transversales : spécification et sensibilité des résultats

1. Spécification et sources des données

Le tableau 2.5 présente, pour divers groupes démographiques, le résultat de la régression du rapport emploi/population sur le rapport salaire minimum/salaire moyen, régression qui incorpore en outre certaines autres variables afin de tenir compte de l'état de la conjoncture (taux de chômage des hommes des classes d'âge de forte activité et/ou écart entre la production effective et la production potentielle), des différences dans les caractéristiques institutionnelles (taux de syndicalisation, taux brut de compensation de la perte de revenu assurée par les allocations de chômage et prélèvements sur les salaires), de l'influence de la tendance (variable temps et variable temps conjuguée à des variables indicatrices par pays) ainsi que des effets fixes par pays. Le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen est déterminé séparément pour les hommes, les femmes et l'ensemble des personnes considérées par référence au salaire moyen du groupe correspondant. Le salaire minimum peut également différer selon les tranches d'âge car certains pays appliquent un taux minoré pour les jeunes. Les régressions s'appuient sur les données relatives à la période 1975 à 1996 pour neuf pays : la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, le Japon, les Pays-Bas et le Portugal. Dans les régressions concernant respectivement les hommes et les femmes, il n'a pas été possible d'inclure les chiffres relatifs à l'Espagne et au Portugal car on ne disposait pas pour ces pays de séries sur les gains moyens par sexes suffisamment longues pour calculer le rapport salaire minimum/salaire moyen. Dans la spécification linéaire, on considère le niveau des différentes variables. Dans la spécification logarithmique, toutes les variables sont exprimées par leur logarithme à l'exception de la variable temps et des variables indicatrices par pays. Dans le premier cas, les élasticités renvoient à la valeur moyenne des rapports emploi/population et salaire minimum/salaire moyen. Pour éviter d'éventuels problèmes d'autocorrélation ou d'hétéroscédasticité, on a utilisé la méthode des moindres carrés généralisés (MCG) en supposant une autocorrélation de premier ordre des résidus au niveau des pays et en partant du principe qu'il pouvait y avoir hétéroscédasticité entre pays mais pas dans le temps. Dans les autres cas, on a eu recours à la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO).

La forme générale de l'équation à l'aide de laquelle ont été effectuées les régressions transversales dont les résultats sont présentés dans le tableau 2.5 est la suivante :

$$EP_{it} = \alpha + \beta MIN_{it} + \delta CY_{it} + \phi BEN_{it} + \lambda UNION_{it} + \gamma TAX_{it} + \sum_i \tau_i DUM_i TIME + \nu TIME + \sum_i \omega_i DUM_i + \varepsilon_{it}$$

où :

- EP_{it} = rapport emploi/population du pays i au temps t ;
- MIN_{it} = rapport salaire minimum/salaire moyen dans le pays i au temps t ;
- CY_{it} = indicateur de conjoncture du pays i au temps t (taux de chômage des hommes des classes d'âge de forte activité ou écart entre production effective et production potentielle);
- BEN_{it} = taux brut de compensation de la perte de revenu assurée par les allocations de chômage dans le pays i au temps t ;
- $UNION_{it}$ = taux de syndicalisation dans le pays i au temps t ;
- TAX_{it} = part des coûts non salariaux dans le total des coûts de main-d'œuvre dans le pays i au temps t ;
- DUM_i = variable indicatrice relative au pays i (il n'y en a pas pour la Belgique, qui a été choisie comme pays de référence);
- $TIME$ = temps; et
- ε_{it} = résidu.

Les données utilisées proviennent des sources suivantes :

- EP : OCDE, *Statistiques de la population active*, Partie III; EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail*. Les données relatives à la Grèce ont été fournies par les autorités de ce pays. Le Secrétariat a procédé à quelques ajustements sur les données concernant la Belgique, l'Espagne, la Grèce et les Pays-Bas en raison de ruptures dans les séries;
- MIN : Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum;

- CY : Pour le taux de chômage des hommes des classes d'âge de forte activité, les données proviennent des mêmes sources que celles relatives au rapport emploi/population. L'écart de production est donné par le rapport entre le PIB réel effectif et le PIB réel lissé au moyen d'un filtre de Hodrick-Prescott avec un facteur de lissage de 1000. Les chiffres relatifs au PIB réel proviennent de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE;
- BEN : Base de données de l'OCDE sur la fiscalité et les droits à prestations;
- UNION : Visser (1996) après révision et actualisation par le Secrétariat; et
- TAX : OCDE, *La situation des ouvriers au regard de l'impôt et des transferts sociaux*, diverses éditions.

2. Sensibilité des résultats

Un certain nombre de vérifications ont été opérées pour s'assurer que les résultats présentés dans le tableau 2.5 n'étaient pas influencés par la spécification retenue.

Card et Krueger (1995) ayant laissé entendre qu'il y avait un risque d'erreur de spécification lorsque, dans les équations de la forme de celle qui précède, le salaire minimum et le salaire moyen n'apparaissent pas comme des variables distinctes, on a refait les estimations en considérant comme deux variables distinctes le numérateur et le dénominateur du rapport salaire minimum/salaire moyen. Les élasticités ainsi obtenues diffèrent très peu de celles présentées dans le tableau 2.5.

On pouvait par ailleurs craindre que la relation entre le salaire minimum et l'emploi ne soit pas totalement linéaire. En effet, comme on l'a vu dans la section C, l'existence d'un salaire minimum a peu d'incidence sur l'emploi lorsque ce minimum est relativement faible mais risque d'en avoir davantage lorsqu'il est plus élevé. Afin de tenir compte de cette possibilité, on a réparti les pays en deux groupes : un groupe à salaire minimum « élevé », comprenant la Belgique, la France et la Grèce, et un

groupe à salaire minimum « faible », composé des six autres pays. On a ensuite ajouté à la spécification originale une variable supplémentaire pour les régressions relatives aux moins de 20 ans et aux jeunes, variable associant au rapport salaire minimum/salaire moyen une variable indicatrice destinée à distinguer les pays en fonction du groupe dont ils relèvent. Le coefficient de cette variable n'était pas statistiquement significatif, ce qui tendrait à indiquer que les effets du salaire minimum sur l'emploi ne sont pas notablement plus marqués dans les pays où ce salaire est élevé que dans ceux où il est faible.

On a également réestimé les équations en supprimant les variables destinées à rendre compte des facteurs institutionnels, mais cela n'a pas changé grand chose à la valeur des élasticités présentées dans le tableau 2.5. Les résultats ne sont guère affectés non plus lorsqu'on remplace les prélèvements sur les salaires par le coin fiscal total. Ils sont par contre plus sensibles à la prise en compte ou non de la tendance temporelle. Lorsqu'on fait abstraction de la variable temps, on obtient des élasticités nettement plus élevées pour les femmes adultes et, avec la spécification logarithmique, pour les jeunes. Le fait que les élasticités soient sensiblement plus faibles dès lors qu'est incluse la tendance temporelle indique peut-être qu'on a omis certaines variables qui contribuent à expliquer l'évolution globale, à l'échelon national, du rapport emploi/population. Dans de nombreux pays, celui-ci s'est considérablement réduit pour les moins de 20 ans et les jeunes, lesquels poursuivent de plus en plus des études, de sorte qu'il aurait manifestement fallu intégrer dans les régressions les taux de scolarisation. Or, on ne disposait pas de données sur ce point, sans compter qu'on risquait de se heurter à des problèmes d'endogénéité entre les taux de scolarisation et les perspectives d'emploi. Il aurait également été utile de tenir compte de la participation des jeunes aux programmes actifs du marché du travail, participation qui s'est fortement accrue au fil du temps dans certains pays comme la France, mais malheureusement il n'existe pas de séries longues, qui plus est comparables à l'échelon international. Dans le cas des femmes, le calendrier des naissances et le nombre moyen d'enfants peuvent être des facteurs importants dont il aurait convenu de tenir compte, de même que l'existence de services de garderie et le niveau d'instruction.

*ANNEXE 2.D***Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum
sur la distribution des salaires et des revenus**

Le tableau 2.D.1 donne une vue d'ensemble des études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur la distribution des salaires des revenus.

Tableau 2.D.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur la distribution des salaires**

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
Distribution des salaires				
Green et Paarsch (1996)	Canada : enquête sur l'activité, 1981 ; enquête sur l'adhésion syndicale, 1984 ; enquête sur l'activité du marché, 1986-1987, 1988-1990.	Incidence du salaire minimum sur la distribution des salaires des jeunes de moins de 20 ans.	En ce qui concerne les jeunes hommes de moins de 20 ans, la probabilité qu'ils perçoivent des salaires se situant entre le salaire minimum et son montant majoré de un dollar est réduite et la probabilité qu'ils perçoivent des salaires supérieurs à ce niveau est accrue. Les auteurs n'observent pas d'effet comparable en ce qui concerne les jeunes femmes de moins de 20 ans.	La méthode économétrique utilisée cherche à minimiser les contraintes imposées à la forme des fonctions par Meyer et Wise (1983).
Shannon (1996)	Canada : enquête sur l'activité du marché, 1986.	Les variations de l'écart des salaires horaires entre les hommes et les femmes dues à l'existence d'un salaire minimum ont été estimées en utilisant la méthode de Meyer et Wise (1983).	En ce qui concerne les 16-24 ans, l'écart de salaire exprimé sous forme logarithmique serait pratiquement deux fois plus élevé en l'absence d'un salaire minimum tandis que pour les adultes, il serait plus élevé d'environ 10 %.	La méthode utilisée, qui estime ce qu'aurait été la distribution de salaire en l'absence d'un salaire minimum, a été critiquée car les résultats varient en fonction des hypothèses concernant la forme de la fonction.
Dickens, Machin et Manning (1994)	Royaume-Uni : <i>New Earnings Survey</i> , 1975-1990, centrée sur un panel de secteurs dans lesquels existaient des conseils patronat-salariés.	Étude des variations de la distribution des salaires imputables à l'existence d'un salaire minimum à l'aide de la méthode de Meyer et Wise (1983).	On observe une certaine compression de la distribution des salaires.	D'après les auteurs, les estimations relatives à l'incidence des salaires minima varient beaucoup en fonction des paramètres relatifs à la forme de la distribution des salaires retenus comme hypothèses.
Machin et Manning (1994)	Royaume-Uni : <i>New Earnings Survey</i> , sur la base de laquelle a été constitué un panel de secteurs dans lesquels existaient des conseils patronat-salariés entre 1979 et 1990.	La corrélation partielle entre la dispersion des salaires et l'importance du salaire minimum est évaluée à l'aide d'une méthode de régression.	La diminution de l'importance des salaires minima a contribué à accroître la dispersion des salaires.	
Card et Krueger (1996)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , fichier démographique annuel et données relatives à l'échantillon sortant (<i>Outgoing rotation group</i>), diverses années.	Corrélation partielle entre la proportion de personnes concernées par l'augmentation du salaire minimum de 1990-1991 d'une part, et l'inégalité de la distribution des salaires et des gains des familles, d'autre part.	La distribution des salaires et des gains des familles étaient en général plus comprimée dans les États dans lesquels une proportion plus forte de travailleurs percevaient un salaire minimum.	Il est difficile de contrer l'incidence de tous les facteurs qui entraînent des variations de la distribution des salaires d'un État à l'autre.

Tableau 2.D.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur la distribution des salaires** (suite)

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
DiNardo, Fortin et Lemieux (1996)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , données sur le salaire horaire du mois de mai et sur l'échantillon sortant, diverses années.	Des méthodes semi-paramétriques sont utilisées pour évaluer ce que la distribution des salaires aurait été en l'absence d'une diminution de la valeur du salaire minimum.	D'après les auteurs, entre 1979 et 1988, la baisse en valeur réelle du salaire minimum a influé dans une proportion de 25 pour cent sur les variations de l'écart-type des salaires exprimées sous forme logarithmique en ce qui concerne les hommes et allant jusqu'à 30 pour cent en ce qui concerne les femmes.	Aucun effet d'entraînement et aucun effet de désemploi ne sont retenus comme hypothèses.
Horrigan et Mincy (1993)	<i>Current Population Survey</i> , mars 1981 et 1988.	Une comparaison entre la variation effective de la part des salaires obtenue par chaque quintile entre 1987 et 1980 et ce qu'elle aurait été si le salaire minimum avait été indexé sur l'inflation est réalisée au moyen d'une simulation. L'analyse est effectuée séparément pour les hommes et pour les femmes.	Faible incidence sur la distribution des salaires des hommes comme des femmes. Légère réduction des écarts dus à l'âge et à la profession et pratiquement pas d'incidence sur les écarts dus au niveau d'instruction.	Les élasticités de la demande de main-d'œuvre sont utilisées pour estimer les effets de désemploi des augmentations du salaire minimum. Les effets d'entraînement ne sont pas considérés.
Mishel, Bernstein et Rassel (1995)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , échantillon sortant, 1993	Simulation des variations des indicateurs d'inégalité des salaires horaires tels que les rapports entre quantiles et les écarts de gains dus au niveau d'instruction.	Les augmentations du salaire minimum réduiraient l'écart entre les personnes se situant dans le dixième centile et celles ayant une rémunération supérieure, hommes et femmes confondus. Les salaires minima ont une très faible incidence sur les écarts de salaires entre les personnes ayant fait des études secondaires et celles ayant fait des études postsecondaires mais influent davantage sur les écarts de salaires entre les personnes ayant abandonné leurs études au niveau secondaire et celles ayant fait des études postsecondaires, en particulier dans le cas des femmes.	Les effets d'entraînement sont pris en compte afin de refléter l'incidence des hausses du salaire minimum sur la distribution des salaires au-delà de celui-ci. Les effets sur l'emploi sont ignorés.

Tableau 2.D.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur la distribution des salaires** (suite)

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
Distribution des revenus				
Gosling (1996)	Royaume-Uni : enquête sur les dépenses des ménages, 1994-1995	Simulation de l'incidence de divers salaires minima sur la distribution de l'équivalent du revenu disponible net de l'ensemble des « unités allocataires » d'une part, et des « unités allocataires » comptant au moins un salarié d'autre part, à l'aide du modèle concernant les prélèvements obligatoires/prestations sociales de <i>l'Institute for Fiscal Studies</i> (IFS).	Un salaire minimum qui concernerait 30 pour cent de la population active ne réduirait que de 1.4 point de pourcentage la proportion « d'unités allocataires » percevant moins des deux tiers du revenu moyen. Une grande partie des effets positifs bénéficierait à la fraction médiane de la distribution des revenus.	Les effets sur l'emploi et les effets d'entraînement éventuels sont ignorés.
Sutherland (1995)	Royaume-Uni : enquête sur les dépenses des ménages, 1991	Simulation des effets positifs du salaire minimum national pour chaque décile de la distribution de l'équivalent du revenu disponible des ménages, à l'aide du modèle concernant les prélèvements obligatoires/prestations sociales (POLIMOD).	D'après la simulation, plus le niveau du salaire minimum est élevé, plus les effets positifs sont dispersés entre les niveaux de revenu des ménages, la majeure partie bénéficiant aux ménages à revenu moyen.	Aucune évolution des comportements n'est prise en compte.
Addison et Blackburn (1996)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , fichier démographique annuel, 1984-1992.	Calcul des corrélations (partielles) entre les taux de pauvreté mesurés et les salaires minima, en tenant compte des variations de ces salaires dans le temps et entre les États.	Les auteurs ne constatent pas d'incidence importante des salaires minima sur les taux de pauvreté, même au sein des groupes les plus susceptibles d'être concernés par une modification des salaires minima.	L'utilisation d'une équation sous forme réduite évite d'appliquer certaines des hypothèses utilisées dans les exercices de simulation mais ne permet pas d'examiner chacun des canaux par lesquels le salaire minimum peut influencer sur la pauvreté.
Burkhauser, Couch et Wittenburg (1996).	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , échantillon sortant, mars 1990.	Les effets des augmentations du salaire minimum sur les individus sont classés sur la base du revenu équivalent des ménages.	Les travailleurs vivant au sein de familles pauvres sont 3,6 fois plus susceptibles d'être avantagés par une augmentation du salaire minimum que le travailleur moyen, mais la majorité des travailleurs pauvres ne retirent aucun avantage de cette augmentation. Environ deux cinquièmes des avantages engendrés par une augmentation du salaire minimum bénéficient à des travailleurs de familles pauvres.	Les effets sur l'emploi et les effets d'entraînement ne sont pas pris en compte.

Tableau 2.D.1. **Études économétriques récentes de l'incidence du salaire minimum sur la distribution des salaires** (suite)

	Pays/Sources des données	Effets mesurés/Méthode	Principaux résultats	Commentaires
Card et Krueger (1995)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , fichier démographique annuel et données relatives à l'échantillon sortant, diverses années.	Calcul des corrélations (partielles) entre la proportion de personnes touchées par les hausses de salaire minimum en 1990-1991 et l'évolution de la pauvreté, par État.	D'après les auteurs, la pauvreté diminue plus rapidement dans les États dans lesquels un plus grand nombre de travailleurs est touché par l'augmentation du salaire minimum, mais les estimations sont imprécises.	
Horrigan et Mincy (1993)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , mars 1981 et 1988.	Une comparaison entre la variation effective du pourcentage de revenus des ménages détenu par chaque quintile entre 1987 et 1980 et ce qu'elle aurait été si le salaire minimum avait été indexé sur l'inflation est réalisée au moyen d'une simulation.	Un salaire minimum plus élevé n'aurait pratiquement pas eu d'incidence sur l'inégalité des revenus des ménages.	Les élasticités de la demande de main-d'œuvre sont utilisées pour évaluer les effets de désemploi des augmentations du salaire minimum. Les effets d'entraînement ne sont pas pris en compte.
Mishel, Bernstein et Russell (1995)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> (CPS), échantillon sortant, mars 1994.	Simulation de la part de l'augmentation des salaires due aux relèvements des salaires minima envisagés qui bénéficie à chaque quintile de la distribution des revenus des familles comptant au moins un salarié.	Environ 60 pour cent des effets positifs bénéficieraient aux 40 pour cent inférieurs des familles comptant au moins un salarié, le reste des gains se répartissant entre l'ensemble des familles comptant au moins un salarié.	Les effets sur l'emploi ne sont pas pris en compte, bien que les effets d'entraînement le soient. Il n'est pas tenu compte des familles dans lesquelles il n'y a aucun salarié.
Neumark et Wascher 1997)	États-Unis : <i>Current Population Survey</i> , fichiers démographiques annuels mis en relation, 1986-1995.	Les auteurs utilisent la méthode des logit pour déterminer si toutes choses égales par ailleurs, le niveau du salaire minimum (à la fois courant et décalé) influe sur les probabilités d'entrer dans la pauvreté ou d'en sortir.	Sur une période d'une à deux années, des salaires minima plus élevés augmentent à la fois la probabilité que des ménages pauvres échappent à la pauvreté et la probabilité que des ménages qui n'étaient pas pauvres le deviennent. Au final, on ne constate pas d'incidence importante sur la proportion de familles qui sont pauvres.	Les auteurs utilisent des variations des salaires minima entre les États et dans le temps. D'autres auteurs estiment que ces variations ne permettent pas de déterminer les effets du salaire minimum de manière fiable.

ANNEXE 2.E

Tableaux 2.7 à 2.10 : sources, définitions et méthodes

1. Tableaux 2.7 et 2.8

Union européenne : Panel des ménages de la Communauté européenne (PCM), 1994.

Le PCM est un panel représentatif de ménages et d'individus de chaque pays faisant l'objet d'une enquête annuelle. L'enquête se fonde sur un questionnaire harmonisé dont la version à l'intention de la Communauté a été établie par EUROSTAT et a été ultérieurement adaptée par des «unités de collecte de données nationales» en fonction des particularités institutionnelles de chaque pays.

Aux fins du PCM, un *ménage* est défini par rapport à deux critères : ses membres partagent le même logement et ils ont une vie commune, laquelle peut prendre les formes suivantes : partage des repas ou d'une même pièce, et/ou un budget commun et/ou l'utilisation d'équipements communs.

Les calculs concernant le revenu des ménages utilisent le concept de *revenu monétaire total net*. Celui-ci comprend tous les revenus marchands, auxquels s'ajoutent les transferts sociaux, y compris tous les types de pension, et les transferts privés, mais diminués des cotisations d'assurance sociale et des impôts prélevés à la source. En ce qui concerne la France, tous les impôts sur le revenu, y compris ceux versés par les ménages et les personnes physiques sont déduits.

Les données sur les revenus se référant à des rentrées de l'année précédant l'entretien (1993), les caractéristiques des ménages par rapport à l'emploi se réfèrent également à cette année, sauf pour les Pays-Bas. Dans ce pays, il n'a pas été demandé d'informations sur la situation vis-à-vis de l'emploi des ménages au cours de l'année précédant l'entretien et les caractéristiques des personnes et des ménages en ce qui concerne l'emploi se rapportent à une semaine de référence de l'année où a été réalisée l'enquête (1994).

Le terme *gains* s'entend des gains annuels nets (nets de cotisations de sécurité sociale et d'impôts prélevés à la source), y compris tous les paiements au titre d'heures supplémentaires, les congés payés, les primes mensuelles et annuelles, etc. En ce qui concerne la France, on entend par gains annuels les gains diminués des cotisations de sécurité sociale prélevées à la source mais non des impôts sur le revenu.

États-Unis : Current Population Survey (CPS), mars 1996.

La CPS (enquête sur la population active) est une enquête mensuelle portant sur environ 50 000 ménages

réalisée par le Bureau of the Census des États-Unis pour le Bureau of Labor Statistics. L'échantillon est représentatif de la population civile hors collectivités.

Aux fins de la CPS, un *ménage* s'entend de l'ensemble des personnes qui occupent une maison, un appartement ou plusieurs pièces, voire une pièce, constituant un logement.

Le calcul du *revenu des ménages* utilisé dans la CPS comprend toutes les formes de revenu monétaire et les transferts publics mais n'exclut pas les impôts payés.

Le terme *gains* s'entend des sommes reçues en échange d'un travail accompli en qualité de salarié au cours de l'année précédente. Il peut s'agir de salaires, de traitements, de soldes de l'armée, de commissions, de pourboires, de paiements à la tâche et de primes en espèces, avant déduction aux fins des impôts, versements obligatoires, cotisations de retraite et cotisations syndicales, etc.

Pour tous les individus considérés dans chaque enquête (y compris les enfants) le revenu du ménage ajusté (W_j), est calculé en prenant le revenu total (TI_j), la taille du ménage (S_j) et en appliquant la formule suivante :

$$W_j = TI_j/S_j^{0.5} \quad [1]$$

L'exposant de S_j , soit 0.5, est l'élasticité d'équivalence qui tient compte des économies d'échelle au niveau des ménages.

Tous les adultes sont classés en fonction de leur situation au regard de l'emploi, les personnes ayant travaillé à temps complet en qualité de salariés du secteur privé et de la fonction publique pendant dix mois au minimum dans l'année (40 semaines dans le cas des États-Unis) étant comptées en tant que travailleurs à temps complet en année pleine. On calcule pour ce groupe le revenu salarial mensuel brut moyen (incluant les heures supplémentaires, les congés payés, les primes, etc.).

Dans les tableaux 2.7 et 2.8, toutes les personnes âgées de 16 ans et plus dont le revenu est inférieur de moitié au salaire médian, voire plus faible, sont considérées comme étant en situation de pauvreté. Sont considérées comme personnes à «faible revenu», celles dont le revenu est supérieur à la moitié mais inférieur aux deux tiers du salaire médian et les personnes restantes sont classées dans le groupe «revenus moyens à élevés». Les travailleurs à temps complet en année pleine dont le salaire est inférieur ou égal aux deux tiers du salaire médian de ce groupe sont classés en tant que travailleurs à bas salaires.

2. Tableaux 2.9 et 2.10

Allemagne : *Panel socio-économique allemand* (GSOEP).

Le GSOEP est un panel représentatif constitué aux fins d'une étude longitudinale sur les ménages ordinaires en Allemagne. La variable de revenu utilisé est le revenu total des ménages, déduction faite des impôts et transferts. Cette variable a été calculée par des chercheurs de l'Université de Syracuse ; elle est la somme des gains du travail, des flux d'actifs, des transferts privés, des transferts publics, de la valeur du loyer imputé des logements occupés par leur propriétaire ainsi que des autres revenus apportés par toutes les personnes présentes dans un ménage donné, diminuée des impôts fédéraux sur le revenu et les salaires [voir Burkhauser, Butrica et Daly (1995)]. Les bas salaires sont définis par rapport à l'ensemble des salariés travaillant à temps complet pendant dix mois ou plus au cours de l'année.

Pays-Bas : *Panel socio-économique*.

Les bas salaires sont définis par rapport à l'ensemble des salariés travaillant habituellement 30 heures ou plus pendant 10 mois ou plus au cours de l'année.

Le panel socio-économique est un échantillon aléatoire représentatif de ménages néerlandais. Les données relatives au revenu disponible des ménages utilisées ici ont été établies par le groupe SZW de l'Université de Tilburg. De précieuses informations ont été fournies par Ruud Muffels, Rob Alessie et B. Mikulic sur ces calculs. Chaque vague de collecte recueille des informations sur les gains annuels bruts et le nombre de mois travaillés l'année précédente. En revanche, les informations sur les heures travaillées se rapportent aux heures hebdomadaires contractuelles dans l'emploi occupé au moment de l'enquête. De ce fait, pour calculer les gains horaires, il faut regrouper les données des vagues successives. Les bas salaires sont définis par rapport à deux ensembles : l'ensemble des salariés qui travaillent habituellement trente heures ou davantage pendant 10 mois ou plus au cours de l'année et l'ensemble de tous les salariés.

Royaume-Uni : *British Household Panel Survey* (BHPS).

La BHPS est une enquête annuelle auprès d'un échantillon de ménages nationalement représentative. Elle fournit des données sur les salaires perçus pendant le mois précédant l'enquête. Le revenu du ménage, qui est mesuré en termes bruts, est un revenu mensuel. Les

bas salaires mesurés sur la base des gains mensuels sont définis par rapport à deux groupes : les salariés ayant travaillé à temps complet pendant le mois considéré et l'ensemble des salariés. Les résultats des calculs effectués sur la base de la BHPS ont été fournis par Richard Dickens du Centre for Economic Performance de la London School of Economics and Political Science.

États-Unis : *Panel Survey of Income Dynamics* (PSID).

La PSID est une enquête longitudinale portant sur un échantillon représentatif d'individus et des familles au sein desquelles ils vivent. La plupart des questions étant définies sur la base du concept de famille, les revenus des familles, et non des ménages, sont utilisés. L'enquête définit la famille comme étant un groupe de personnes qui vivent ensemble et sont unies par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption. En outre, les concubins sont considérés comme des membres d'une famille si le couple interrogé lors d'un premier entretien vit toujours ensemble lors d'un second entretien. On entend par revenu l'ensemble des ressources monétaires, y compris les transferts publics, mais compte non tenu des impôts. Les informations rassemblées en ce qui concerne le revenu et la situation vis-à-vis de l'emploi se rapportent à l'année précédant celle de la réalisation de l'enquête. Les bas salaires sont définis par rapport à deux groupes : toutes les personnes ayant travaillé 35 heures ou plus pendant 40 semaines ou plus, et l'ensemble des salariés.

Dans toute la mesure du possible, on a utilisé la même méthodologie que dans le cas des tableaux 2.7 et 2.8, mais elle a été adaptée de manière à pouvoir s'appliquer à des périodes dépassant une année. Dans chaque cas, la somme des revenus ajustés des ménages correspondant à chaque individu a été calculée sur l'ensemble de la période considérée. Des limites ont ensuite été définies en vue du classement de ce revenu global dans diverses catégories de revenus. Les ménages dont le revenu ajusté global est inférieur de moitié au revenu médian, ou plus faible, sont considérés comme étant en situation de pauvreté. Les personnes dont le revenu est supérieur à la moitié mais inférieur aux deux tiers du revenu médian sont classées dans la catégorie « faible revenu », et les personnes restantes sont classées dans le groupe « revenu moyen à élevé ». Les enquêtés devaient avoir plus de 16 ans au cours de chaque année de la période couverte et des données valides devaient être disponibles en ce qui les concerne pour chaque année.

Bibliographie

- ABOWD, J.M., KRAMARZ, F., LEMIEUX, T. et MARGOLIS, D.N. (1997), « Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 6111.
- ACEMOGLU, D. et PISCHKE, J.S. (1998), « The Structure of Wages and Investment in General Training », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 6357.
- ADDISON, J. T. et BLACKBURN, M. L. (1996), « Minimum Wages and Poverty », document reprographié, septembre.
- BAILY, M.C., HULTEN, C. et CAMPBELL, D. (1992), « Productivity Dynamics in Manufacturing Plants », *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, n° 1, pp. 187-267.
- BAKER, M., DWAYNE, B. et STANGER, S. (1997), « The Highs and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time Series-Cross Section Study of the Canadian Law », document reprographié, Université de Toronto.
- BALDWIN, J.R. (1995), *The Dynamics of Industrial Competition: A North American Perspective*, Cambridge University Press, New York.
- BAZEN, S. et MARTIN, J.P. (1991), « L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France », *Revue économique de l'OCDE*, n° 16, pp. 199-221.
- BAZEN, S. et BENHAYOUN, G. (1994), « Low Pay and Minimum Wages », *International Journal of Manpower*, n° 2/3, pp. 62-73.
- BAZEN, S. et MARIMOTOU, V. (1997), « Looking for a Needle in a Haystack? A Re-examination of the Time Series Relationship Between Teenage Employment and Minimum Wages in the United States », document reprographié, Université Montesquieu Bordeaux IV, France.
- BAZEN, S. et SKOURIAS, N. (1997), « Is There a Negative Effect of Minimum Wages in France? », *European Economic Review*, n° 41, pp. 723-732.
- BELL, L. A. (1995), « The Impact of Minimum Wages in Mexico and Columbia », Banque Mondiale, Policy Research Working Paper n° 1514, Washington.
- BENHAYOUN, G. (1994), « The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in France Revisited: A Note on the Robustness of the Relationship », *International Journal of Manpower*, n° 15, pp. 82-85.
- BERNSTEIN, J. et SCHMITT, J. (1997), « The Sky Hasn't Fallen: An Evaluation of the Minimum Wage Increase », Economic Policy Institute Briefing Paper, Washington DC, juillet.
- BINGLEY, P. et WALKER, I. (1997a), « Labour Supply with In-Work and In-Kind Transfers », Centre de recherche sur le marché du travail et les questions sociales, Document de travail n° 97-02, Århus, Danemark.
- BINGLEY, P. et WALKER, I. (1997b), « The Labour Supply, Unemployment and Participation of Lone Mothers in In-Work Transfers Programmes », *The Economic Journal*, n° 107, pp. 1375-1390.
- BIT (1992), *Étude d'ensemble concernant les rapports sur la convention (n° 26) et la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ; sur la convention (n° 99) et la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 ; et sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1970*, Rapport III (Partie 4 B), Conférence internationale du travail, 79^e session, Genève.
- BLUESTONE, B. et GHILARDUCCI, T. (1996), « Making Work Pay: Wage Insurance for the Working Poor », *Public Policy Brief*, The Jerome Levy Economics Institute of Bard College, n° 28.
- BOAL, W.M. et RANSOM, M.R. (1997), « Monopsony in the Labor Market », *Journal of Economic Literature*, mars, pp. 86-112.
- BROWN, C. (1988), « Minimum Wage Laws: Are They Over-rated? », *Journal of Economic Perspectives*, été, pp. 133-147.
- BROWN, C., GILROY, C. et COHEN, A. (1982), « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, juin, pp. 487-528.
- BURDETT, K. et MORTENSEN, D. (1989), « Equilibrium Wage Differentials and Employer Size », document reprographié, Université du Sussex.
- BURKHAUSER, R. V., BUTRICA, B. A. et DALY, M. C. (1995), « The Syracuse University PSID-GSOEP Equivalent Data File: A Product of Cross-National Research », All-University Gerontology Center, Université de Syracuse, Cross-National Studies in Aging Program Project Paper n° 25, New York, juillet.
- BURKHAUSER, R. V., COUCH, K. A. et GLENN, J. A. (1996), « Public Policies for the Working Poor: The Earned Income Tax Credit versus Minimum Wage Legislation », *Research in Labour Economics*, vol. 15, pp. 65-109.
- BURKHAUSER, R. V., COUCH, K. A. et WITTENBURG, D. C. (1996), « Who Gets What » from Minimum Wage Hikes: A Re-Estimation of Card and Krueger's Distributional Analysis, dans *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, *Industrial and Labor Relations Review*, avril, pp. 547-553.
- BURKHAUSER, R. V., COUCH, K. A. et WITTENBURG, D. C. (1997), « Who Minimum Wage Increases Bite: An Analysis Using Monthly Data from the SIPP and the CPS », document reprographié, Center for Policy Research, Université de Syracuse, New York.

- CAHUC, P. et MICHEL, P. (1996), «Minimum Wage Unemployment and Growth», *European Economic Review*, août, pp. 1463-1482.
- CALLENDER, C., COURT, G., THOMPSON, M. et PATCH, A. (1994), «Employees and Family Credit», Research Report n° 32, Department of Social Security, HMSO, Londres.
- CARD, D. (1992), «Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 38-54.
- CARD, D. et KRUEGER, A. (1994), «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania», *American Economic Review*, septembre, pp. 772-793.
- CARD, D. et KRUEGER, A.B. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- CARD, D. et KRUEGER, A.B. (1998), «A Reanalysis of the Effect of the New Jersey Minimum Wage Increase on the Fast-Food Industry with Representative Payroll Data», Industrial Relations Section, Université de Princeton, Working Paper n° 293.
- CARD, D., KATZ, L.F., et KRUEGER, A. (1994), «Comment on David Neumark and William Wascher – Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws», *Industrial and Labor Relations Review*, avril, pp. 487-497.
- CHAPPLE, S. (1997), «Do Minimum Wages Have an Adverse Impact on Employment? Evidence from New Zealand», *Labour Market Bulletin*, n° 2, pp. 25-50.
- COHEN, D., LEFRANC, A. et SAINT-PAUL, G. (1997), «French Unemployment: A Transatlantic Perspective», *Economic Policy*, n° 25, pp. 265-293.
- CUBITT, R. P. et HARGREAVES-HEAP, S. P. (1996), «Minimum Wage Legislation, Investment and Human Capital», document reprographié, Economics Research Centre, University of East Anglia, Norwich, Royaume-Uni.
- CURRIE, J. et FALLICK, B. C. (1996), «The Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY», *Journal of Human Resources*, printemps, pp. 404-428.
- DEERE, D., MURPHY, K. M. et WELCH, F. (1995), «Reexamining Methods of Estimating Minimum Wage Effects: Employment and the 1990-91 Minimum Wage Hike», *American Economic Review Papers and Proceedings*, mai, pp. 232-237.
- DICKENS, R., MACHIN, S. et MANNING, A. (1994a), «The Effect of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain», Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 183.
- DICKENS, R., MACHIN, S. et MANNING, A. (1994b), «Estimating the Effect of Minimum Wages on Employment from the Distribution of Wages: A Critical Review», Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 203.
- DICKERT, S., HOUSER, S. et SCHOLZ, J.K. (1995), «The Earned Income Tax Credit Transfer Programs: A Study of Labor Market and Program Participation», in Poterba, J.M. (dir. publ.), *Tax Policy and the Economy*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- DINARDO, J., FORTIN, N. et LEMIEUX, T. (1996), «Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semi-parametric Approach», *Econometrica*, septembre, pp. 1001-1044.
- DOLADO J., KRAMARZ, F., MACHIN, S., MANNING, A., MARGOLIS, D. et TEULINGS, C. (1996), «The Economic Impact of Minimum Wages in Europe», *Economic Policy*, octobre, pp. 319-370.
- FREEMAN, R.B. (1995), «Comment: What will a 10% ... 50% ... 100% Increase in the Minimum Wage DO?», *Industrial and Labor Relations Review*, juillet, pp. 842-849.
- FREEMAN, R.B. (1996), «The Minimum Wage as a Redistributive Tool», *The Economic Journal*, mai, pp. 639-649.
- FRY, V. et STARK, G. (1993), «The Take-Up of Means-Tested Benefits 1984-90», document reprographié, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- GOSLING, A. (1996), «Minimum Wages: Possible Effects on the Distribution of Income», *Fiscal Studies*, novembre, pp. 31-48.
- GREEN, D. A. et PAARSCH, H. J. (1996), «The Effect of the Minimum Wage on the Distribution of Teenage Wages», Université de Colombie britannique, Département d'économie, Document de synthèse n° 97-02.
- GRILICHES, Z. et REGEV, H. (1995), «Firm Productivity in Israeli Industry, 1979-1988», *Journal of Econometrics*, janvier, pp. 175-203.
- HORRIGAN, M. W. et MINCY, R. B. (1993), «The Minimum Wage and Earnings and Income Inequality», in Danziger, S. et Gottschalk, P. (dir. publ.), *Uneven Tides: Rising Inequality in America*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 251-75.
- JACKMAN, R. et LEROY, C. (1996), «Estimating the NAIRU: The Case of France», document reprographié.
- THE JOSEPH ROWNTREE FOUNDATION (1997), «Evidence to the Low Pay Commission», document reprographié, Londres.
- KENNAN, J. (1995), «The Elusive Effects of Minimum Wages», *Journal of Economic Literature*, décembre, pp. 1949-1965.
- KOUTSOGEORGOPOULOU, V. (1994), «The Impact of Minimum Wages on Industrial Wages and Employment in Greece», *International Journal of Manpower*, n° 2/3, pp. 86-99.
- MACHIN, S. et MANNING, A. (1994), «The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the U.K. Wage Councils», *Industrial and Labor Relations Review*, janvier, pp. 319-329.
- MACHIN, S. et MANNING, A. (1996), «Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain», *The Economic Journal*, mai, pp. 667-676.
- MALONEY, T. (1995), «Does the Adult Minimum Wage Affect Employment and Unemployment in New Zealand?», *New Zealand Economic Papers*, n° 1, pp. 1-19.
- MANNING, A. (1996), «The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market», *Economica*, n° 63, pp. 191-212.

- MARCEAU, N. et BOADWAY, R. (1994), «Minimum Wage Legislation and Unemployment Insurance as Instruments for Redistribution», *Scandinavian Journal of Economics*, n° 1, pp. 67-81.
- MARE, D. (1995), «Comments on Maloney, T., "Does the Adult Minimum Wage Affect Employment and Unemployment in New Zealand"», document reprographié, Department of Labour, Nouvelle-Zélande.
- MEYER, R.H. et WISE, D.A. (1983), «Discontinuous Distributions and Missing Persons: The Minimum Wage and Unemployed Youth», *Econometrica*, novembre, pp. 1677-1698.
- MISHEL, L., BERNSTEIN, J. et RASSELL, E. (1995), «Who Wins with a Higher Minimum Wage», Economic Policy Institute Briefing Paper, Washington DC, février.
- MYATT, A. et MURREL, D. (1990), «Le différentiel entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes», *Revue canadienne d'économie*, XXIII (2), pp. 312-322.
- NAKOSTEEN, R.A. et ZIMMER, M. A. (1989), «Minimum Wages and Labor Market Prospects of Women», *Southern Economic Journal*, 56 (2), pp. 302-314.
- NEUMARK, D. et WASCHER, W. (1992), «Employment Effects of Minimum and Sub-minimum Wages: Panel Data in State Minimum Wage Laws», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 55-81.
- NEUMARK, D. et WASCHER, W. (1995), «Minimum Wage Effects on Employment and Enrolment: Evidence from Matched CPS Surveys», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5092.
- NEUMARK, D. et WASCHER, W. (1997), «Do Minimum Wages Fight Poverty?», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 6127.
- OCDE (1994), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Faits, Analyse, Stratégies*, Paris.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1997), *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Valoriser le travail. Fiscalité, prestations sociales, emploi et chômage*, Paris.
- O'RAVN, M. et SORENSEN, J. R. (1995), «Minimum Wages: Curse or Blessing», Center for Economic Policy Research, Discussion Paper n° 1212.
- PALLEY, I. T. (1997), «The Positive Employment and Distributional Effects of the Minimum Wage», document reprographié, Public Policy Department, AFL-CIO, Washington DC.
- RESSLER, R. W., WATSON, J. K. et MIXON, F. G. Jr. (1996), «Full Wages, Part-Time Employment and the Minimum Wage», *Applied Economics*, novembre, pp. 1415-1419.
- REBITZER, J. et TAYLOR, L. (1995), «The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas», *Journal of Public Economics*, février, pp. 245-255.
- ROORDA, W.B. et VOGELS, E. (1998), «Werknemerstoelagen versus loonkostensubsidies», *ESB*, 13 février 1998.
- SCHOLZ, J. K. (1996), «In-Work Benefits in the United States: The Earned Income Tax Credit», *The Economic Journal*, janvier, pp. 130-141.
- SHANNON, M. (1996), «Minimum Wages and the Gender Wage Gap», *Applied Economics*, décembre, pp. 1567-1576.
- SKOURIAS, N. (1992), «Un réexamen des incidences du SMIC sur l'emploi, la participation et le chômage des jeunes», Centre d'économie régionale, Groupe de recherches sur l'internationalisation, la formation et l'emploi, n° 7, septembre.
- SKOURIAS, N. (1993), «Salaire minimum et emploi des jeunes : l'expérience française», Centre d'économie régionale.
- SLOANE, P. J. et THEODOSSIOU, I. (1996), «Earnings Mobility, Family Income and Low Pay», *The Economic Journal*, mai, pp. 657-666.
- SMITH, R. E. et VAVRICHEK, B. (1992), «The Wage Mobility of Minimum Wage Workers», *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 82-88.
- SORENSEN, P. B. (1997), «Public Finance Solutions to the European Unemployment Problem?», *Economic Policy*, n° 25, pp. 223-264.
- STEWART, M. B. et SWAFFIELD, J. K. (1997), «Low Pay Dynamics and Transition Probabilities», document reprographié, Warwick University, Royaume-Uni.
- STIGLER, G. (1946), «The Economics of Minimum Wage Legislation», *American Economic Review*, vol. 36, pp. 358-365.
- SUTHERLAND, H. (1995), «Minimum Wage Benefits», *New Economy*, hiver, pp. 214-219.
- SUTHERLAND, H. (1997), «A National Minimum Wage and In-Work Benefits», Employment Policy Institute, *Economic Report*, avril.
- SWINNERTON, K. A. (1996), «Minimum Wages in an Equilibrium Search Model with Diminishing Returns to Labor in Production», *Journal of Labor Economics*, n° 2, pp. 340-355.
- TEULINGS, C.N. (1996), «A Generalized Assignment Model of Workers to Jobs for the US Economy», Département de micro-économie, Université d'Amsterdam, document reprographié, janvier.
- VAN SOEST, A. (1994), «Youth Minimum Wage Rates: the Dutch Experience», *International Journal of Manpower*, n° 2/3, pp. 100-117.
- VISSER, J. (1996), «Unionisation Trends Revisited», Université d'Amsterdam, document non publié.
- WILLIAMS, N. et MILLS, J. A. (1998), «Minimum Wages Effects by Gender», *Journal of Labor Research*, XIX, pp. 397-412.
- WHITEHOUSE, E. (1996), «Designing and Implementing In-Work Benefits», *The Economic Journal*, janvier, pp. 130-141.