

Salaires minimums sous la loupe

dossierpolitique

25 novembre 2013 Numéro 15

Salaires minimums coûteux L'initiative populaire «Pour la protection de salaires équitables» demande l'introduction d'un salaire minimum légal de 22 francs par heure. Les partisans de cette mesure font valoir qu'elle renforcerait l'équité et qu'elle aurait même un impact positif sur l'emploi. Le présent dossierpolitique examine ces affirmations à la loupe, à la lumière des travaux des économistes. Il s'avère que l'initiative sur les salaires minimums aurait des effets négatifs surtout pour les personnes peu qualifiées et les personnes arrivant sur le marché du travail ou y effectuant leur retour – c'est-à-dire les groupes de personnes auxquels devraient en principe profiter les mesures de politique sociale. En outre, l'initiative nuirait à la compétitivité de l'industrie suisse. Confrontées à des hausses de coûts, de nombreuses sociétés seraient contraintes de délocaliser une partie de leur production à l'étranger. Enfin, un salaire minimum unique fait abstraction des différences de coût de la vie entre les régions et de la spécificité des conditions cadres dans les différentes branches.

Position d'economiesuisse

- ▶ **economiesuisse rejette l'initiative «Pour la protection de salaires équitables».**
- ▶ **Le salaire minimum exigé serait le plus élevé au monde; il aurait des effets négatifs sur l'emploi et nuirait à la compétitivité de la Suisse.**
- ▶ **Les salaires minimums sont un moyen inapproprié pour atteindre des objectifs de politique sociale. L'initiative est dommageable précisément pour ceux qu'elle veut aider, à savoir les personnes arrivant sur le marché du travail ou y effectuant leur retour, ainsi que les personnes peu qualifiées.**
- ▶ **Le système du partenariat social a fait ses preuves. La Suisse connaît un chômage bas et un niveau de salaires comparativement élevé.**

L'initiative « Pour la protection de salaires équitables »

De nombreux pays connaissent des salaires minimums. Au plan politique, ceux-ci semblent avoir des avantages. À priori, ils contribuent à augmenter les revenus des personnes socialement défavorisées sans rien coûter à l'État. Une aide directe des pouvoirs publics devrait, elle, être financée par l'impôt ou par l'accroissement de la dette, mesures toutes deux impopulaires. Un autre argument avancé en faveur des salaires minimums est qu'ils renforceraient le pouvoir de négociation des salariés face aux employeurs. Cet argument présuppose que les demandeurs d'emploi dans les secteurs à bas salaires seraient systématiquement dans une position de faiblesse par rapport aux employeurs potentiels et que, dans ces conditions, les salaires minimums assureraient une protection.

► De nombreux pays connaissent des salaires minimums extrêmement bas.

Dans les débats de politique économique, l'idée d'instaurer des salaires minimums légaux suscite néanmoins d'importantes réserves. La plupart des économistes sont d'avis que les salaires minimums accroissent le chômage et donc les coûts sociaux. En effet, aucune entreprise ne souhaite engager de demandeur d'emploi susceptible de lui coûter davantage qu'il ne lui rapporte. Du point de vue de la politique sociale, les salaires minimums sont donc des boomerangs ; les coûts qu'ils provoquent sont supérieurs aux économies qu'ils permettent peut-être de réaliser. Il n'est donc pas surprenant que dans de nombreux pays les salaires minimums soient relativement bas et ne jouent pas de rôle véritable sur le marché du travail¹.

À l'instar de l'Allemagne, où ce débat bat actuellement son plein, la Suisse sera bientôt amenée à se pencher sur la problématique des salaires minimums. En effet, une initiative populaire intitulée « Pour la protection de salaires équitables », dite « initiative sur les salaires minimums », a été déposée le 23 janvier 2012 sous la direction de l'Union syndicale suisse (USS). Le texte demande l'introduction d'un salaire minimum de 22 francs par heure dans toute la Suisse, ce qui correspond assez précisément à 4000 francs par mois.

► Les auteurs de l'initiative partent du principe que le salaire minimum aura un effet positif sur l'emploi.

Les promoteurs de l'initiative estiment que le point de vue des économistes exposé précédemment repose sur une conception dépassée du fonctionnement du monde économique (cf. USS, 2011a). Ils se prévalent de recherches économiques et de travaux empiriques récents montrant que les salaires minimums sont susceptibles d'avoir un impact positif sur l'emploi et qu'en général ils n'affectent pas le chômage. Ils constitueraient donc un instrument de politique sociale bon marché et efficace.

Cette argumentation est passée au crible ci-après. L'examen porte tant sur les bases théoriques que sur les principaux résultats empiriques en rapport avec la problématique des salaires minimums. Les conséquences prévisibles de l'instauration d'un salaire minimum à l'échelon du pays sont également mises en évidence.

¹ C.-à-d. qu'en pratique, très peu de personnes touchent le salaire minimum.

4000 francs par mois : le salaire minimum le plus élevé au monde

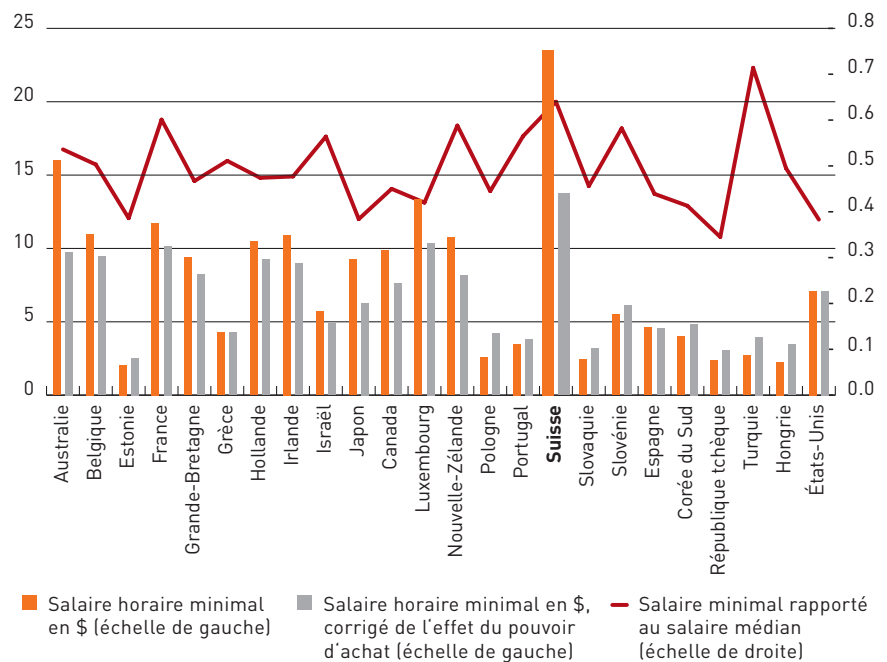
► Les 22 francs par heure proposés pour la Suisse seraient supérieurs de 70 % au salaire minimum le plus élevé ayant cours en Europe.

Avec un salaire minimum de 4000 francs suisses par mois, soit 22 francs par heure, la Suisse connaîtrait, en montants absolus, le salaire minimum le plus élevé au monde. Selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO ; 2013), ce montant est supérieur de 70 % au salaire minimum le plus élevé ayant cours en Europe, au Luxembourg en l'occurrence. D'un point de vue économique, on ne saurait toutefois se borner à comparer les montants absolus. Le pouvoir d'achat et la distribution des salaires doivent être pris en considération également. Le graphique 1 montre une comparaison internationale des salaires minimums en parité de pouvoir d'achat ainsi que de l'indice de Kaitz, lequel correspond au rapport entre le salaire minimum et le salaire médian.

Graphique 1

► La Suisse connaîtrait le salaire minimum de loin le plus élevé au monde.

Comparaison internationale des salaires minimums (état en 2012)



Sources : OCDE, SECO, calculs propres

► Même en parité de pouvoir d'achat, la Suisse distancerait tous les pays.

La comparaison montre qu'en cas d'acceptation de l'initiative sur les salaires minimums, la Suisse connaîtrait le salaire minimum le plus élevé au monde, même en parité de pouvoir d'achat. Rapporté au salaire médian, il ne serait plus élevé qu'en Turquie. La statistique inclut exclusivement des pays ayant défini dans la loi un salaire minimum national applicable à toutes les branches, ce qui explique que des pays comme l'Allemagne et l'Italie ne figurent pas dans la comparaison.

► Neuf pourcent des salariés gagnent moins de 22 francs par heure actuellement.

S'il venait à être instauré, le salaire minimum de 4000 francs par mois serait pertinent pour environ 9 % des emplois ; ce taux peut varier fortement selon la branche (SECO, 2013).

Les salaires minimums et leurs conséquences économiques

► Des économistes mettent en garde : les salaires minimums affectent surtout les personnes peu qualifiées.

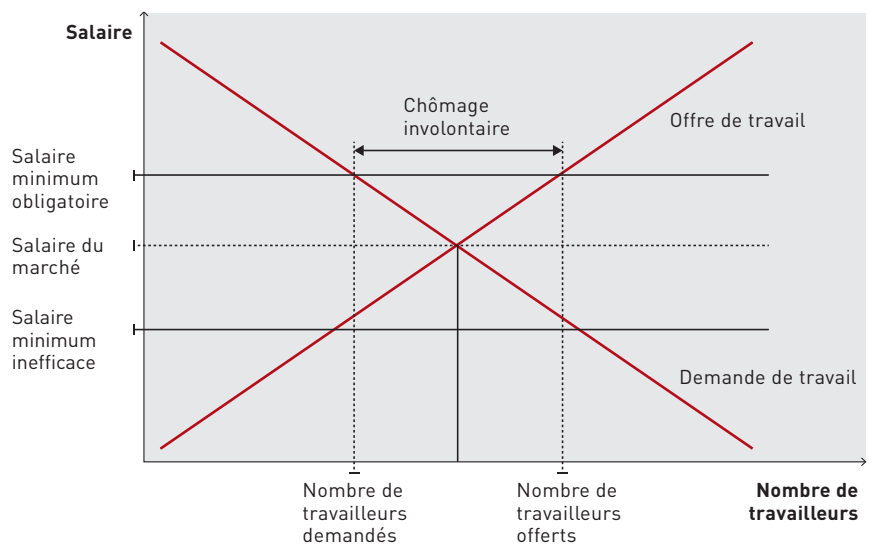
Les économistes avertissent que les salaires minimums sont susceptibles d'écarter les personnes peu qualifiées du marché du travail et d'accroître ainsi le chômage et les coûts sociaux. Ce raisonnement se fonde sur l'hypothèse que le marché du travail fonctionne de la même façon que tout autre marché et que, par conséquent, le niveau des salaires résulte de l'équilibre entre l'offre et la demande. Plus les salaires sont élevés, plus les travailleurs proposent leurs services ; en revanche, la demande des entreprises baisse. Cette conception simplifiée du marché du travail est illustrée dans le graphique 2.

L'introduction d'un salaire minimum peut avoir deux genres de conséquences selon le cas de figure. S'il est fixé à un niveau inférieur au seuil d'équilibre entre l'offre et la demande, rien ne se passe. Le salaire minimum n'est pas suivi d'effet. En revanche, s'il est fixé à un niveau supérieur au seuil d'équilibre du marché, les entreprises réduisent leur demande de main-d'œuvre et licencient. Par ailleurs, des salaires potentiellement plus élevés incitent des personnes qui exerçaient jusqu'alors des activités d'un autre genre à devenir salariés (indépendants, femmes / hommes au foyer, par exemple). Ces deux effets produisent une augmentation du chômage involontaire puisque le nombre de personnes souhaitant travailler en tant que salarié est supérieur au nombre de personnes que les entreprises occupent.

Graphique 2

► Les salaires minimums produisent du chômage involontaire.

L'impact des salaires minimums sur un marché du travail compétitif (modèle néoclassique)



Source : représentation propre

► Un travailleur ne sera engagé que si la valeur ajoutée qu'il génère est au moins équivalente aux charges salariales qu'il occasionne.

Cette représentation – dite néoclassique – du marché du travail est évidemment très simplifiée. Elle néglige notamment le fait que les salariés se distinguent par leurs qualifications et leur productivité. Mais c'est là, précisément, que réside l'un des principaux problèmes posés par les salaires minimums. Une entreprise n'engage de collaborateur supplémentaire que si la valeur ajoutée qu'elle en attend est supérieure aux charges salariales qu'il occasionne. Dans le cas contraire, l'entreprise tentera d'augmenter sa valeur ajoutée par d'autres moyens que le recrutement (automatisation, par exemple). Il s'ensuit que

l'instauration d'un salaire minimum aurait un effet négatif pour les personnes peu qualifiées et celles arrivant sur le marché du travail, soit les groupes de personnes que cette mesure est justement censée aider.

Les salaires minimums accélèrent la désindustrialisation et encouragent le travail au noir

► Confrontées à une baisse de leur valeur ajoutée, les entreprises peuvent être amenées à transférer des emplois à l'étranger ou à automatiser la production.

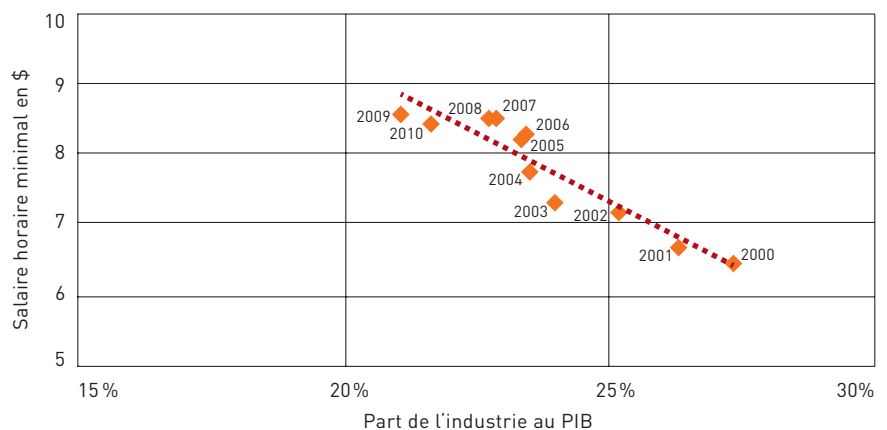
Les salaires minimums n'affectent pas seulement le marché du travail. Ils contraignent les entreprises opérant dans des branches où les salaires sont inférieurs au minimum fixé (il s'agit surtout des branches à faible valeur ajoutée, mais aussi de branches soumises à une forte pression concurrentielle) à trouver une parade à l'augmentation des coûts induite par l'instauration du salaire minimum. Une option consiste à délocaliser des activités à faible valeur ajoutée à l'étranger ou à les automatiser. Il s'ensuit logiquement que les salaires minimums renforcent la désindustrialisation. Cette conséquence ne relève pas uniquement de la théorie : le graphique 3 montre les effets constatés empiriquement en Angleterre. Outre-Manche, la part de la production industrielle dans l'économie a reculé à mesure que le salaire minimum augmentait. Cet exemple est parlant, même si d'autres facteurs jouent probablement un rôle également.

Graphique 3

► Les salaires minimums accélèrent la désindustrialisation.

Salaires minimums vs production industrielle en Angleterre

Évolution entre 2000 et 2010



Sources : OCDE, TR Datastream, calculs propres

► En cas d'impossibilité de délocaliser des tâches, les prix augmentent.

Dans les secteurs où il est impossible de délocaliser, les produits renchérissent, ce qui a pour effet de faire baisser la demande. La production diminue alors en conséquence. Cette dynamique concernerait concrètement des branches telles que l'industrie touristique ou l'agriculture, lesquelles n'ont guère le choix quant à la localisation de leurs activités. Leur compétitivité en pâtirait nécessairement.

► Plus le salaire minimum est élevé, plus le travail au noir est répandu.

Les prestations impossibles à délocaliser sont aussi les plus susceptibles d'être proposées sur le marché noir en guise d'échappatoire. Étant donné que les contrats de travail fixant un salaire inférieur au salaire minimum seraient pros crits, il y aurait incitation à travailler au noir, malgré l'absence de protection juridique qui en découle. Dreher et Schneider (2006) ont étudié la relation entre les prescriptions s'appliquant au marché du travail – y compris les salaires minimums – et la part des secteurs au noir dans l'économie et ont mis en évidence une corrélation positive. Plus un pays connaît un salaire minimum élevé, plus le travail au noir y est répandu.

Arguments en faveur d'un salaire minimum

Les promoteurs de salaires minimums font généralement valoir que la dynamique décrite précédemment repose sur un modèle qui n'est pas applicable au marché du travail. Sur celui-ci, les lois du marché fonctionneraient différemment. L'idée que le marché du travail serait dominé par les demandeurs – à savoir les employeurs – s'est propagée dès les années 30 du siècle passé. Leur pouvoir serait (trop) fort (Robinson, 1933). Dans cette constellation, les entreprises ont intérêt à proposer des salaires bas et à occuper peu de personnes. Les employeurs formant un monopsonne (c'est-à-dire qu'ils se comportent comme s'ils ne constituaient qu'un seul acteur), le salaire du marché ne constitue plus un point de référence puisqu'ils peuvent le définir eux-mêmes. Du point de vue de l'économie dans son ensemble, cette dynamique n'est pas optimale ; l'emploi et la production sont inférieurs à ce qu'ils devraient être.

Le salaire minimum permettrait de corriger la défaillance du marché. En cas d'augmentation des salaires, le bénéfice réalisé par l'employeur diminue certes, mais l'emploi, la production et le niveau général de prospérité s'accroissent. Ceci dit, même avec ce modèle du marché du travail, un salaire minimum entraînerait nécessairement une augmentation du chômage dans les cas où il est fixé à un niveau supérieur au niveau optimal en théorie (soit le salaire résultant de l'équilibrage de l'offre et de la demande dans le modèle néoclassique).

► Les salaires minimums renforceraient le pouvoir de négociation des salariés qui ne sont organisés au plan syndical.

Les salaires minimums entraîneraient aussi une augmentation de l'emploi – du moins en théorie – en vertu d'autres dynamiques mentionnées dans la littérature économique. Pour Cahuc et al. (2001) par exemple, les salaires minimums constituent un moyen de réduire le pouvoir de négociation des syndicats au profit des salariés qui ne sont pas organisés au plan syndical.

► Des effets positifs ne peuvent être exclus quoiqu'ils ne soient pas démontrés.

La théorie du salaire d'efficience postule, quant à elle, que les salaires minimums renforcent la motivation des salariés qui en bénéficient et qu'ils augmentent automatiquement leur productivité. Dans ce cas, le salaire minimum n'aurait pas pour effet de freiner l'emploi (cf. notamment Rebitzer et Taylor, 1995). Flinn (2006) a élaboré, pour sa part, un modèle dans lequel les salaires minimums sont susceptibles d'améliorer les processus sur le marché du travail dans des circonstances bien définies (il vaudrait davantage la peine de rechercher un emploi). Il est difficile de dire si ces effets jouent un rôle dans la réalité ; le cas échéant, ils varient certainement selon la branche et le lieu.

On ne saurait déduire a priori de l'existence de tels effets que l'impact des salaires minimums sur l'emploi est globalement positif. Tout ce que l'on peut dire est qu'il n'est peut-être pas 100 % négatif dans certaines circonstances.

► L'existence d'un salaire minimum peut avoir des effets positifs ou négatifs sur les décisions des salariés en matière de formation continue.

Les salaires minimums et leurs effets sur la formation

Au-delà des aspects sociaux des salaires minimums et de leurs éventuelles conséquences sur l'emploi, les partisans de cette mesure font encore valoir que l'existence de salaires planchers inciterait les travailleurs à investir dans leur formation et favoriserait donc l'accumulation de capital humain. En effet, pour être engagé au salaire minimum, un certain niveau de productivité est nécessaire ; pour l'acquérir, les personnes concernées investissent davantage dans leur formation (Sutch, 2010)². Ce raisonnement est en soi limpide. Ceci dit, l'existence d'un salaire minimum réduit aussi le rendement de la formation et partant l'incitation à se former. Dès lors qu'un salaire minimum existe, l'investissement dans la formation est susceptible d'avoir un impact trop faible sur le salaire. De plus, le salaire minimum peut avoir un effet démotivant. La personne

²

Ce raisonnement vaut dans la théorie classique du marché du travail.

assurée d'un salaire de 22 francs ne s'engagera pas nécessairement corps et âme dans son travail.

On peut transposer ce raisonnement aux entreprises. À première vue, on pourrait penser qu'un salaire minimum les incitera à investir dans la formation continue de leurs salariés afin qu'ils atteignent un niveau de productivité efficient (Acemoglu et Pischke, 1999). Mais une théorie plus ancienne postule que les salaires minimums entraînent un recul du niveau général en matière de formation continue, car les entreprises n'ont pas la possibilité de payer à leurs collaborateurs un salaire plus bas durant l'accomplissement de la formation continue et donc de les faire participer les salariés aux coûts (Rosen, 1972).

Démonstration empirique

► Les premiers travaux de recherche constatent surtout des effets négatifs sur l'emploi.

Jusque dans les années 80, l'unanimité régnait encore en économie. La recherche consistait avant tout en l'étude de séries chronologiques macro-économiques et mettait en évidence une influence négative des salaires minimums sur l'emploi (Brown et al., 1982). On attribue généralement à Card et Krueger (1994) la première remise en cause de ce consensus, même si, avant eux, quelques économistes étaient déjà parvenus à des résultats divergents. Leur démarche économétrique était cependant nouvelle. Les deux chercheurs se sont en effet intéressés à la réaction des entreprises à une modification du salaire minimum et l'ont comparée avec celle d'un groupe de contrôle aussi semblable possible.

► Ces fameuses études de cas se fondent sur des salaires minimums nettement inférieurs à ce qui est exigé aujourd'hui en Suisse.

La démarche par étude de cas est aujourd'hui la méthodologie standard des études sur les salaires minimums. L'analyse se limite souvent aux jeunes salariés (moins de 25 ans, par exemple), car leur inexpérience les rend plus volontiers candidats au salaire minimum. Dans l'étude précitée, Card et Krueger (1994) ont analysé la réaction d'enseignes de la restauration rapide à un relèvement du salaire minimum de 4,25 à 5,05 dollars de l'heure à New Jersey et l'ont mise en regard avec la réaction des restaurants de la Pennsylvanie voisine, où cette hausse n'avait pas eu lieu. Ils arrivèrent à la conclusion qu'une augmentation du salaire minimum semblait avoir un effet positif sur l'emploi³. Aujourd'hui encore, cette étude est celle que les syndicats et les partisans d'un salaire minimum aiment citer pour appuyer leur thèse⁴.

► Les études empiriques qui constatent un effet positif d'un salaire minimum sur l'emploi sont fortement contestées.

L'étude fut toutefois vivement critiquée ultérieurement. Deux défauts majeurs lui étaient reprochés. Le premier était la durée relativement courte qui s'était écoulée entre les deux relevés, l'un avant et l'autre après le relèvement du salaire minimum ; les résultats risquaient de s'en trouver faussés, car l'on peut supposer que l'influence négative d'un salaire minimum sur l'emploi prend un certain temps avant de se manifester. Le second défaut portait sur la collecte téléphonique des données, car elle ne répond pas aux exigences statistiques.

Tenant compte de ces réserves, Neumark et Wascher (2000), deux éminents pourfendeurs des salaires minimums, répétèrent l'étude en utilisant des données officielles sur l'emploi, devenues entre-temps disponibles. Ils parvinrent au résultat diamétralement opposé, à savoir que le salaire minimum avait entraîné un recul de l'emploi. Card et Krueger (2000) réitérèrent leurs estimations en se fondant sur de nouvelles données et corrigèrent leurs résultats jusqu'à tel

³ Card et Krueger eurent toutefois de la peine à apporter une explication théorique à ce phénomène. Ils croyaient certes que les restaurants analysés disposaient d'une position dominante sur le marché. Le fait que les prix ne furent pas modifiés en dépit du relèvement du salaire minimum et le taux de rotation relativement élevé dans la branche démontent cependant leur argumentation.

⁴ Cf. par exemple Aargauer Zeitung – Die Nordwestschweiz du 11 mai 2013, p. 5: «Des salaires minimums élevés menacent les emplois».

point qu'aucun effet sur l'emploi ne put être trouvé. Jugeant que leurs résultats étaient méthodologiquement mieux étayés, Neumark et Wascher maintinrent néanmoins leur point de vue.

La méthode de l'étude de cas est un instrument de travail central dans la recherche sur les salaires minimums. Dès le milieu des années 90, pourtant, Welch (1995) constatait que cette méthode ne manquait pas de soulever un certain nombre de problèmes. La prise en compte d'un seul secteur et, habituellement, d'une seule catégorie d'employés (de jeunes salariés la plupart du temps) a pour effet de négliger les effets d'équilibre généraux. Dans l'exemple susmentionné des enseignes de la restauration rapide, il est possible que les restaurants traditionnels aient été contraints de revoir leurs prix à la hausse à la suite du relèvement du salaire minimum (en raison d'une intensité accrue de personnel), ce qui a pu entraîner un transfert de la demande vers la restauration rapide. Dans cette hypothèse, les enseignes de la restauration rapide (à moins grande intensité de personnel) augmenteraient leurs effectifs malgré le salaire minimum pour pouvoir faire face à cette affluence supplémentaire.

► Une méta-analyse montre que deux tiers des études réalisées concluent à un effet négatif du salaire minimum sur l'emploi.

Dans leur méta-analyse extrêmement complète sur la recherche empirique sur les salaires minimums jusqu'en 2006, Neumark et Wascher (2007) ont pris en compte toutes les méthodes de recherche. Ce faisant, ils ont considéré également les études d'autres pays que les États-Unis. Connus pour leur scepticisme à l'égard des salaires minimums, les deux chercheurs affirment que sur plus de 100 études, deux tiers constatent une influence négative des salaires minimums sur l'emploi. Dix pour cent admettent qu'elles exercent un effet positif (quelques-unes d'entre elles y sont toutefois assez fortement contestées). Quant aux autres études, elles n'ont trouvé aucune relation significative⁵.

En réaction à la méta-analyse de Neumark et Wascher (2007), Arindrajit Dube et Michael Reich publièrent de nouvelles études très remarquées⁶ (Allegretto et al., 2011 ; Dube et al., 2010). Les deux économistes remirent en cause, pour des raisons de méthodologie, les travaux de recherche menés jusqu'alors, qui concluaient pour la plupart à une influence négative des salaires minimums sur l'emploi⁷. Selon eux, si l'on tient compte correctement de l'évolution économique à long terme, aucune relation significative (ni positive, ni négative) ne peut être établie pour les États-Unis entre salaire minimum et emploi. Leur propos ne tarda pas à déclencher de vives réactions chez leurs adversaires. Neumark, Salas et Wascher (2013) estimèrent que la nouvelle méthode avait entraîné une correction exagérée (« le bébé a été jeté avec l'eau du bain »). Pour eux, les paramètres de Dube et Reich ne peuvent pas mesurer plus justement l'effet des salaires minimums sur l'emploi⁸.

⁵ Une méta-analyse plus récente de Boockmann (2010)⁵ parvient à la conclusion que la part des études qui constatent un effet très négatif serait d'un tiers moins élevée et qu'elle dépendrait beaucoup du pays étudié. Le nombre des publications scientifiques prises en compte – de 55 – est aussi cependant quelque peu plus faible. Cette étude est citée comme référence par le SECO (2013, p. 41).

⁶ Cf. par exemple Aargauer Zeitung – Die Nordwestschweiz du 30 novembre 2011, p. 8: «Les salaires minimums tuent-ils vraiment l'emploi?».

⁷ Du point de vue du contenu, leur méthode de recherche ne diffère guère. Ils comparent l'évolution dans des «counties» (comparables aux districts) voisins, alors qu'ils ne font pas partie du même État fédéral et qu'ils disposent donc de lois différentes sur les salaires minimums.

⁸ Ces principales raisons sont les suivantes (Neumark et al., 2013): 1. Une partie de la variation de l'emploi qui est déclenchée par les salaires minimums est intégrée dans les variables de contrôle et ne peut donc plus être mesurée économétriquement (p. 11). 2. Les effets du cycle conjoncturel n'ont pas été pris en compte correctement (p. 12). 3. L'adjonction de plus de 1900 variables dummy de contrôle pour l'estimation lui fait perdre de sa pertinence, la variation des paramètres devient trop grande et, partant, peut-être insignifiante. On pourrait aussi parler d'une surcorrection.

► Les études sur les bas salaires minimums comme aux États-Unis ne peuvent servir de référence pour la Suisse. Le salaire minimum le plus élevé du monde, comme celui que réclame l'initiative sur les salaires minimums, entraînerait une hausse du chômage.

► Les coûts salariaux sont un important facteur de site.

► Aucun résultat éloquent sur la formation ou la formation continue en ou hors entreprise.

Les discussions dans la recherche empirique battent leur plein et les opinions sont très éloignées de prime abord⁹. Le fait est cependant que la majorité des études axées sur les États-Unis permet de conclure à une influence négative des salaires minimums sur l'emploi.

Plus important encore est de constater que les partisans du salaire minimum, tels Dube, Lester et Reich (2010), soulignent eux-mêmes expressément que leurs résultats ne sont valables que dans le cas d'un salaire minimum relativement bas (comme aux États-Unis, où le salaire minimum varie, selon les villes et les États, entre 7,25 et 10,55 dollars de l'heure). Un salaire minimum de 22 francs de l'heure, comme le réclame l'initiative sur les salaires minimums, a des effets négatifs sur l'emploi. Tous les économistes, y compris ceux qui sont favorables aux salaires minimums, s'accordent sur ce point.

Études empiriques d'autres grandeurs économiques

Fait intéressant, aucune étude ne s'est intéressée plus particulièrement à l'influence directe des salaires minimums sur les décisions d'implantation des centres de production des entreprises. L'influence des coûts salariaux est du moins bien documentée. Plus ceux-ci sont hauts, plus les entreprises ont tendance à transférer leurs centres de production (cf. Girma et Görg, 2004, par exemple). Comme les salaires minimums accroissent les coûts salariaux, un effet similaire est à escompter.

D'un point de vue empirique, l'influence des salaires minimums sur le niveau de formation n'est pas claire. Sutch (2010), par exemple, parvient à la conclusion que la durée moyenne de formation s'est légèrement allongée aux États-Unis. Il n'est toutefois pas possible de savoir avec certitude si cet allongement est dû à l'existence des salaires minimums. Il n'est donc pas étonnant que dans leur analyse empirique, Neumark et Wascher (2003) admettent un effet négatif. Une comparaison avec la Suisse est difficile en raison de la structure différente des systèmes de formation.

Les indices tendant à démontrer une influence significative des salaires minimums sur la formation continue en entreprise ne sont pas nombreux non plus. On peut citer comme exemple l'étude de Fairris et Pedace (2004), qui offre elle aussi une bonne vue d'ensemble de la recherche menée jusque-là. Les deux chercheurs relèvent que si quelques études ont découvert un lien de cause à effet négatif, aucune relation significative n'a pu être établie le plus souvent. Eux-mêmes constatent une influence similaire, à savoir un léger recul du nombre de personnes qui bénéficient de mesures de formation continue. Les résultats se fondent une fois encore sur des données des États-Unis et, partant, sur des salaires minimums relativement modérés. Il est très probable que les effets négatifs d'un salaire minimum très élevé, comme celui qui est demandé en Suisse, seraient accentués.

⁹ Ce qui n'empêche pas l'Union syndicale suisse (2011b) de parvenir à la conclusion que les données empiriques ne mettent en évidence aucune conséquence négative et qu'elles établiraient même un lien positif.

L'initiative sur les salaires minimums, ou le règne de la pensée unique

► L'initiative des syndicats ne tient compte ni de la branche, ni de la région, ni de l'expérience professionnelle.

► Un salaire minimum complique l'accès des jeunes diplômés à la vie active.

► Les syndicats omettent de préciser que les coûts de la vie ne sont pas les mêmes partout.

D'une manière générale, la recherche économique dresse un sombre tableau des conséquences des salaires minimums. Il est certes possible de trouver ici ou là des exemples qui vont dans le sens contraire, mais ceux-ci ne peuvent en aucun cas être transposés à l'initiative sur les salaires minimums de l'Union syndicale suisse. La plus grande faiblesse de l'initiative est en effet de loger toute la Suisse à la même enseigne.

Premièrement, l'initiative ne tient pas compte de l'âge ni de l'expérience professionnelle des salariés. Il n'est pas rare par exemple que de jeunes adultes, qui habitent encore souvent chez leurs parents, gagnent moins que les 22 francs de l'heure qu'exige l'initiative. Pendant cette phase de la vie, l'heure est surtout à l'acquisition de l'expérience professionnelle. La productivité est encore basse, de sorte que l'on peut d'une certaine manière assimiler cette période à une formation élargie. Les salaires de l'immense majorité de ces jeunes gens augmentent ensuite rapidement très au-dessus de la limite inférieure exigée. L'initiative sur les salaires minimums aurait donc pour effet d'entraver considérablement l'accès des jeunes adultes au monde du travail, car ils se trouveraient en concurrence avec des employés au bénéfice d'une expérience professionnelle beaucoup plus vaste que la leur.

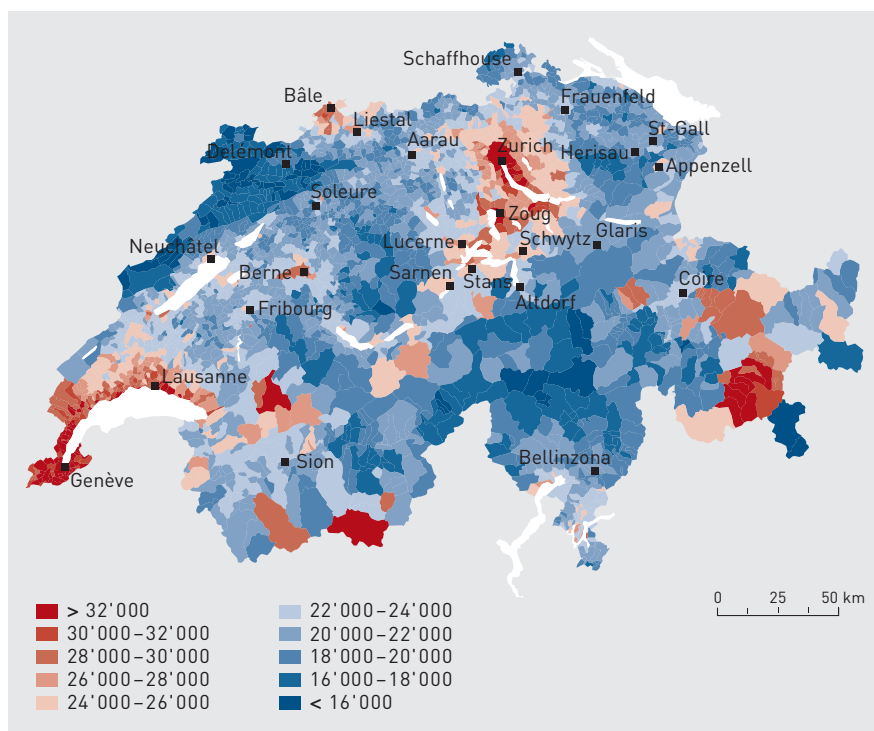
Deuxièmement, l'initiative ne se préoccupe pas des différences de coûts de la vie entre les régions. Les prix dans le Jura sont par exemple beaucoup plus bas que dans le canton de Zurich. Le pouvoir d'achat d'un revenu de 4000 francs varie sensiblement entre les cantons, les villes et les régions. Ces différences sont particulièrement éclatantes dans le cas des loyers. Le graphique 4 présente le niveau moyen des loyers calculés par le Credit Suisse (2011) pour les différentes localités de Suisse.

Graphique 4

► Les loyers varient sensiblement entre les régions. Ils peuvent être jusqu'à deux fois et demi plus élevés dans les centres que dans les régions moins densément peuplées.

Loyer annuel moyen pour un appartement de 4 pièces

Standard moyen, sans les charges, en CHF et au premier trimestre 2011



Sources : Wüest & Partner, Credit Suisse Economic Research, Geostat

Le graphique montre que les loyers moyens pour un appartement de 4 pièces peuvent être multipliés par plus de deux fois et demie selon les régions et qu'ils fluctuent dans une fourchette allant de 14 600 à 37 000 francs par an. À cela s'ajoute le fait que dans les régions à forts loyers, d'autres facteurs de coûts, comme les primes des caisses-maladie ou les services, sont sensiblement plus élevés.

► Un salaire minimum ne peut tenir compte des particularités de branche.

Troisièmement, un salaire minimum légal néglige les particularités de branche et les aléas de l'économie. Contrairement au système éprouvé du partenariat social (qui est, rappelons-le, l'une des principales forces de la place économique suisse), un salaire minimum uniforme ne peut réagir aux problèmes ou aux besoins d'une industrie particulière.

Le salaire minimum, un instrument inefficace sous l'angle redistributif

► Une redistribution par le biais des impôts et des cotisations sociales est plus efficace qu'un salaire minimum.

Après cet examen des différents aspects économiques que soulève l'initiative, la question qui se pose en conclusion, même si elle passe plutôt inaperçue dans les discussions, est celle de savoir si les salaires minimums représentent de fait un instrument de politique sociale *efficace* pour améliorer les conditions des salariés à bas revenus. Curieusement, cette question n'a pas fait l'objet de travaux de recherche particulièrement approfondis, peut-être parce qu'il est difficile d'y répondre de manière empirique¹⁰.

Sur la base d'une analyse des travaux du prix Nobel Joseph Stiglitz (1982), connu pour ses critiques envers le capitalisme, Allen (1987) parvient à la conclusion qu'un système d'impôts et de transferts est plus efficace que des salaires minimums. Une étude récente de Lee et Saez (2012) se révèle plus nuancée. Les deux chercheurs estiment qu'un salaire minimum très bas peut, selon les circonstances, servir de mesure d'appoint. En revanche, des salaires minimums significatifs ne semblent pas être un moyen réellement adéquat pour atteindre des objectifs de politique sociale. S'il est souhaité, un système redistributif efficace doit consister plus en une imposition (progressive) et en redistribution qu'en une intervention sur le marché du travail. Cette conclusion confirme une fois de plus la thèse qu'il est faux d'enfreindre les lois du marché pour atteindre des objectifs de politique sociale.

¹⁰ À distinguer de la question de l'effectivité, c'est-à-dire de la question de savoir si des salaires minimums exercent un effet identique sur la *redistribution des revenus des salariés*. Il convient de répondre par l'affirmative à cette question qui a été bien étudiée.

Conclusion

► Le salaire minimum le plus élevé du monde porterait préjudice à l'économie et à la main-d'œuvre en Suisse.

► Un salaire minimum élevé pénalise les personnes faiblement qualifiées et celles qui entrent dans le monde du travail.

► En raison de son niveau élevé, le salaire minimum exigé dessert l'objectif de l'équilibre social.

La Suisse dispose aujourd'hui d'un marché du travail relativement souple qui repose sur un partenariat social solide. Ce système a apporté la preuve de son efficacité, comme en témoignent les bas chiffres du chômage. Cela n'a pas empêché les syndicats de déposer une initiative réclamant un salaire minimum légal uniforme à l'échelle nationale. De 22 francs de l'heure, il serait le salaire minimum le plus élevé du monde.

L'analyse met en évidence qu'une intervention aussi brutale sur le marché du travail ne pourrait pas rester sans conséquences. Même s'il ne faut pas s'attendre a priori à une hausse du chômage, il s'ensuivrait avec certitude des conséquences négatives sur l'emploi en raison du niveau extraordinairement élevé du salaire minimum qui est réclamé et du nombre important de personnes qui seraient touchées. Les personnes faiblement qualifiées et les jeunes adultes (qui sont déjà les plus touchés par le chômage) auraient encore plus de difficultés à trouver un emploi.

En outre, l'initiative menace certains pans de l'industrie. Des entreprises ne pourraient en partie plus produire à des conditions concurrentielles si le salaire minimum réclamé devait être versé, ce qui ouvrirait la voie à la désindustrialisation. Le tourisme, industrie d'exportation très ancrée dans l'économie locale, serait particulièrement mis sous pression.

Enfin, nul ne sait si des salaires minimums légaux représentent un instrument réellement adéquat pour atteindre des objectifs de politique sociale. Dans le système social suisse, qui se fonde en premier lieu sur des mesures de soutien au cas par cas et sur un système d'imposition progressif, un salaire minimum légal ne serait d'aucune efficacité pour renforcer l'équilibre social. Pire, il va même à l'encontre des objectifs qu'il poursuit.

Pour toutes questions :

carmelo.lagana@economiesuisse.ch

rudolf.minsch@economiesuisse.ch

fabian.schnell@economiesuisse.ch

Bibliographie

- Acemoglu, D. et Pischke, J.-S. (1999). The Structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy*, 107, pp. 539-572
- Allegretto, S. A., Dube, A. et Reich, M. (2011). Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. *Industrial Relations*, 50, pp. 205-240
- Allen, S. (1987). Taxes, redistribution, and the minimum wage: a theoretical analysis. *Quarterly Journal of Economics*, 102 (3), pp. 477-490
- Boockmann, B. (2010). The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation—a Meta-Analysis. *Applied Economics Quarterly*, 61, pp. 167-188
- Brown, C., Gilroy, C. et Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20, pp. 487-528.
- Cahuc, P., Zylberberg, A. et Saint-Martin, A. (2001). The consequences of minimum wage when other wages are bargained over. *European Economic Review*, 45, pp. 337-352
- Card, D. et Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84, pp. 772-793
- Card, D. et Krueger, A. B. (2000). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. *American Economic Review*, 90, pp. 1397-1420
- Credit Suisse Economic Research. (2011). *Mobilité résidentielle et mobilité pendulaire : où la vie est-elle la moins chère? Le revenu disponible en Suisse*. Swiss Issues Régions. Zurich : Credit Suisse
- Dreher, A. et Schneider, F. (2006). *Corruption and the Shadow Economy: An Empirical Analysis*. KOF Working Paper Series, No.123
- Dube, A., Lester, W. et Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *Review of Economics and Statistics*, 92, pp. 945-964
- Fairris, D. et Pedace, R. (2004). The Impact of Minimum Wages on Job Training: An Empirical Exploration with Establishment Data. *Southern Economic Journal*, 70, pp. 566-583
- Flinn, C. (2006). Minimum wage effects on labor market outcomes under search bargaining, and endogenous contracts rates. *Econometrica*, 74, p. 1013-1062
- Girma, S. et Görg, H. (2004). Outsourcing, Foreign Ownership, and Productivity: Evidence from UK Establishment-level Data. *Review of International Economics*, 12, pp. 817-832
- Groll, D. et Kooths, S. (2013). Vor der Bundestagswahl: Argumente für Mindestlöhne überzeugen nicht. *Wirtschaftsdienst*, 8, S. 545-551
- Lee, D. et Saez, E. (2012). Optimal minimum wage policy in competitive labor markets. *Journal of Public Economics*, 96, pp. 739-749

Neumark, D., Salas, J. M. I. et Wascher, W. (2013). *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?*. NBER Working Paper No. 18681

Neumark, D. et Wascher, W. (2000). The effect of New Jersey's minimum wage increase on fast-food employment : A reevaluation using payroll records. *American Economic Review*, 90, pp. 1362-1369

Neumark, D. et Wascher, W. (2003). Minimum Wages and Skill Acquisition : Another Look at Schooling Effects. *Economics of Education Review*, 22, pp. 1-10

Neumark, D. et Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3, pp. 1-182

Rebitzer, J. et Taylor, L. (1995). The consequences of minimum wage laws : some new theoretical ideas. *Journal of Public Economics*, 56, pp. 245-255

Robinson, J. (1933). *The Economics of Imperfect Competition*. London : MacMillan.

Rosen, S. (1972). Learning and experience in the labor market. *Journal of Human Resources*, 7, pp. 326-342

Union syndicale suisse [USS]. (2011a). *Tout ce que vous vouliez toujours savoir au sujet de l'initiative sur les salaires minimums*. Berne : Auteur

Union syndicale suisse [USS]. (2011b). *Salaires minimums : situation et mesures requises. Rapport d'experts de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée)*, Berne

Secrétariat d'État à l'économie [SECO]. (2013). *Bas salaires en Suisse et alternatives à l'initiative sur les salaires minimums dans le domaine des conditions aux conventions collectives de travail étendues et à l'adoption de contrats-types de travail*. Rapport à l'intention de la CER-E. Berne : Auteur

Stiglitz, J. E. (1982). Self-selection and Pareto efficient taxation. *Journal of Public Economics*, 17, pp. 213-240

Sutch, R. (2010). *The Unexpected Long-Run Impact of the Minimum Wage : An Educational Cascade*. NBER Working Paper No. 16355

Welch, F. (1995). Myth and measurement : The new economics of the minimum wage : Comment. *Industrial and Labor Relations Review*, 48, pp. 842-848