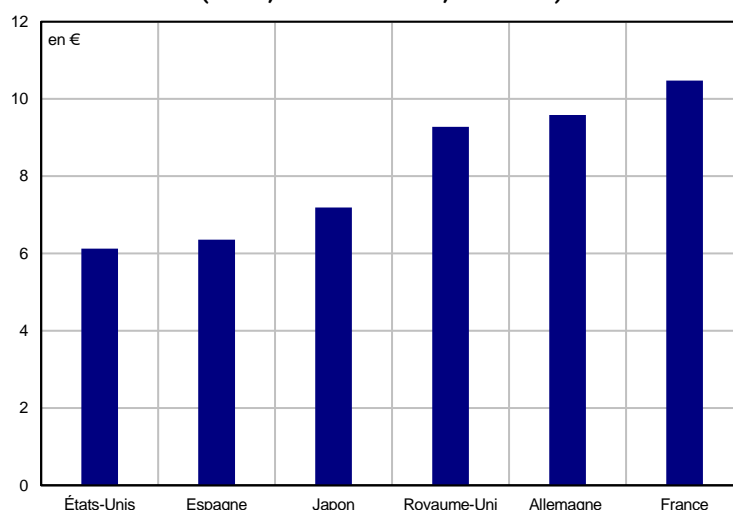


## Panorama des salaires minimaux dans les économies avancées

- La plupart des grandes économies avancées sont dotées d'un salaire minimum. En Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni, il est unique comme en France. Au Japon et aux États-Unis, des seuils minimaux sont fixés au niveau local. En Italie, il n'y a pas de salaire minimum légal. Par ailleurs, des différences s'observent dans les modalités de fixation et les caractéristiques du salaire minimum. Ainsi, l'âge de plein droit varie de 16 ans en Espagne à 25 ans au Royaume-Uni. Les règles de valorisation diffèrent également : beaucoup revalorisent leur salaire minimum une fois par an, en Allemagne les hausses sont décidées tous les deux ans, alors qu'aux États-Unis elles sont bien plus espacées car il n'existe pas de règle de revalorisation (la dernière au niveau fédéral remontant à 2009).
- En comparaison avec les grandes économies avancées, le salaire minimum horaire français est demeuré à un niveau relativement élevé depuis 2000 (cf. graphique). Divers dispositifs ciblés sur les bas salaires (allègements généraux, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, pacte de responsabilité et de solidarité) ont cependant permis d'en alléger le coût pour les employeurs.
- Les études internationales montrent que les effets macroéconomiques du salaire minimum sont variables d'un pays à un autre sur l'emploi total, mais négatifs sur l'emploi des jeunes. Les effets des modifications du salaire minimum dépendent de son niveau initial : s'il est faible, une hausse est susceptible d'augmenter l'emploi, mais s'il est déjà élevé, une hausse réduit l'emploi.
- Les effets d'une hausse du salaire minimum sur la productivité dépendent du contexte. Elle peut contribuer à une amélioration de la productivité, en motivant les salariés ou en favorisant la formation. Toutefois, ces effets dépendent beaucoup de la qualité et de l'accès aux dispositifs de formation continue.
- Enfin, le salaire minimum a contribué à la réduction des inégalités salariales dans les économies avancées mais ne constitue pas le meilleur outil pour lutter contre les inégalités et la pauvreté. Les politiques fiscales et les transferts sociaux semblent mieux adaptés à cet objectif que la revalorisation du salaire minimum.

**Salaire minimum horaire en parité de pouvoir d'achat (PPA\*, montant bruts, mai 2018)**



Source : Ministères du Travail nationaux, Banque mondiale, calculs DG Trésor.

\* Les salaires minimaux horaires bruts en monnaie domestique, provenant des Ministères du travail de chaque pays, sont convertis en dollar PPA. Les montants ont été ensuite convertis en euros avec le change USD/EUR de décembre 2017 (1€=1,18\$). Aux États-Unis, il s'agit du niveau fédéral, et au Japon de la moyenne nationale des salaires minimaux régionaux.

# 1. L'analyse comparée des salaires minimaux dans les principaux pays avancés met en évidence une grande diversité de caractéristiques et de trajectoires

## 1.1 Les salaires minimaux dans les économies avancées sont soumis à des cadres légaux plus ou moins contraignants

Plusieurs des grandes économies avancées suivies dans cette étude ont un salaire minimum unique. Certains pays l'ont mis en place plus tardivement, comme le Royaume-Uni ou l'Allemagne (cf. tableau 1). L'Italie se distingue par l'absence de cadre légal sur le salaire minimum, même si

plus de 80 % des salariés sont couverts par des montants minimaux résultant de négociations collectives<sup>1</sup>. Aux États-Unis, un salaire minimal plancher est fixé au niveau fédéral, laissant aux États fédérés, ainsi qu'aux comtés et villes, la possibilité d'appliquer sur leur territoire un niveau minimal plus élevé. En revanche, au Japon, il n'existe pas de salaire minimum unique au niveau national, ce dernier étant fixé de manière différenciée selon les régions et les professions.

**Tableau 1 : Caractéristiques du salaire minimum par économie**

Pays (année d'introduction)	Unique selon région et secteur	Salaire minimum fixé par	Montant légal* (en €)
France (1950 ; 1970 sous sa forme actuelle)	Oui	Heure	9,88/h
Espagne (1963; 1976 sous sa forme actuelle)	Oui	Mois, Jour, et Année (correspondant de facto à l'ouverture d'un 13 et d'un 14 <sup>ème</sup> mois) <sup>a</sup>	735,9/mois 24,53/jour sur 14 mois (soit 4,95/h pour 40 heures)
Allemagne (2015)	Oui	Heure	8,84/h
Royaume-Uni <sup>b</sup> (1999)	Oui	Heure	8,87/h (soit £ 7,83)
États-Unis(1938)	Non : salaire minimum fédéral et chaque État/comté/ville peut fixer son propre plancher	Heure	6,13/h (soit 7,25 \$)
Japon (1959 ; 1968 sous sa forme actuelle)	Non : salaire minimum différent selon régions et professions spécifiques	Heure	6,34/h (soit 848 ¥ en moyenne nationale)
Italie	Pas de salaire minimum	-	-

a. La plupart des pays fixent leur salaire minimum par heure, à l'exception de l'Espagne, qui le fixe par jour et par mois. En outre, en Espagne, la loi fixe, en plus d'un salaire minimum mensuel et journalier, un salaire minimum annuel (10 302,6 € en 2018), ce qui équivaut pour les salariés rémunérés au salaire minimum mensuel à un treizième et un quatorzième mois.

b. National Living Wage.

\* Salaire minimum brut au mois de mai 2018 (conversion en euros à partir du taux de change de décembre 2017 pour les États-Unis, le Royaume-Uni et le Japon).

### Encadré 1 : Les Ein-Euro-Jobs en Allemagne

Les « Ein-Euro-Jobs » constituent une catégorie particulière d'« emplois » qui n'est pas soumise au salaire minimum allemand. Ces « jobs à un euro », payés de 1 à 2,50 euros l'heure, ont été instaurés par la loi Hartz IV de janvier 2005. Ils ne reposent cependant pas sur un contrat de travail puisqu'il s'agit plutôt d'une indemnisation faisant office de complément pour les bénéficiaires des minimaux sociaux. Les Ein-Euro-Jobs se présentent comme des emplois d'utilité publique proposés aux chômeurs de longue durée (plus d'un an) pour faciliter le retour à l'emploi (le refus n'étant possible que sous certaines conditions). Le Job-center, le service communal encadrant les chômeurs de longue durée, doit prouver que l'emploi proposé est effectivement d'intérêt public et qu'il ne remplace pas un emploi normal. Par ailleurs, l'accès à une formation ou à un emploi normal ne doit pas être remis en question par l'exercice d'un « Ein-Euro-Job ». C'est pourquoi leur exercice est limité dans le temps, souvent de 6 à 9 mois, et ne doit pas dépasser une durée hebdomadaire de 30 heures. Selon l'Agence fédérale du travail<sup>a</sup>, 69 000 personnes étaient concernées en avril 2018, un nombre en recul de 15 % sur un an.

Le dispositif a été complété en 2016 pour le rendre accessible aux migrants dont la procédure de demande d'asile n'avait pas encore abouti, afin de favoriser leur intégration. Le fonctionnement de ces nouveaux « Ein-Euro-Jobs », appelés officiellement FIM (« mesures d'intégration des réfugiés »), est similaire mais l'indemnité horaire est fixée à 80 centimes. Ces postes d'intérêt général sont souvent proposés au sein des centres d'accueil sur la base du volontariat (service de repas, travaux d'entretien...). Fin mars 2017, 25 000 FIM avaient été créés, contre 100 000 prévus, principalement du fait d'un raccourcissement plus rapide que prévu des procédures administratives d'octroi du droit d'asile. Une fois leur demande d'asile aboutie, les réfugiés sont éligibles aux Ein-Euro-Jobs et au salaire minimum de plein droit.

a. Cf. Rapport mensuel avril 2018.

(1) Source OCDE : <https://stats.oecd.org/index.aspx?lang=fr> dans « Marché du travail », puis « Syndicats et négociations collectives », onglet « Couverture conventionnelle ».

L'âge de plein droit varie selon les pays : au Japon les jeunes ont accès au salaire minimum à partir de 16 ans tandis qu'il faut avoir au moins 25 ans pour bénéficier du *National Living Wage* au Royaume-Uni. En France, au Royaume-Uni et aux États-Unis, il existe des décotes du salaire minimum pour les jeunes et les apprentis. Il existe également des exceptions spécifiques, comme c'est le cas

dans certains secteurs aux États-Unis. Ainsi, dans la restauration, les salariés peuvent percevoir un salaire horaire inférieur au salaire minimum légal, puisqu'à ce salaire de base de 2,13 \$ s'ajoutent les suppléments variables qu'ils obtiennent directement de leur clientèle (« pourboires ») (cf. tableau 2).

**Tableau 2 : Spécificités du salaire minimum par économie**

Pays	Âge des pleins droits	Exceptions principales	Variation du salaire minimum selon l'âge et statut (en % du salaire minimum)	Exceptions spécifiques
France	18 ans	Travailleurs handicapés travaillant dans les Établissements et Services d'Aide par le Travail, apprentis, stagiaires	80 % avant 17 ans, 90 % entre 17 et 18 ans, Entre 55 % et 80 % pour moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, Entre 27 % et 78 % pour les apprentis de moins de 26 ans en fonction de l'âge de l'apprenti et de son avancement dans la formation.	VRP (voyageurs, représentants et placiers), assistantes maternelles, travail en prison
Espagne	16 ans			
Allemagne	18 ans	Apprentis en formation, stagiaires, chômeurs de longue durée durant les 6 premiers mois après leur retour à l'emploi		« Ein-Euro-Jobs »
Royaume-Uni	25 ans ( <i>National Living Wage</i> )	Stagiaires, membres des forces armées	<i>National Minimum Wage</i> : 54 % pour 16 à 17 ans, 75 % pour 18 à 20 ans, 94 % pour 21 à 24 ans, 47 % pour apprentis	Travail en prison, membres de communautés religieuses, pêcheurs rémunérés à la part
États-Unis	20 ans	Travailleurs handicapés	59 % pour tout jeune de moins de 20 ans, dans le cadre d'une expérience professionnelle limitée à 90 jours, 75 % pour les lycéens de plus de 16 ans en stage ou en apprentissage, 85 % pour les étudiants employés à temps complet (dans la plupart des secteurs).	Employés rémunérés au pourboire (salaire minimum à 2,13 \$), certains emplois (comme distribution de journaux, pêche...)
Japon	16 ans			

Source : OCDE, Ministères du Travail des États-Unis et du Japon.

Dans de nombreux pays, le salaire minimum est revalorisé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux (comme en France et en Espagne) ou sur la base d'une recommandation qui lui a été directement adressée par une commission dédiée (en Allemagne, au Japon<sup>2</sup> et au Royaume-Uni), alors qu'aux États-Unis le gouvernement décide seul de son niveau fédéral. De plus, la plupart des pays revalorisent leur salaire minimum au moins une fois par an, sauf l'Allemagne qui le revalorise en règle générale tous les deux ans, et les États-Unis qui n'ont pas de règle concernant la revalorisation du salaire minimum fédéral.

Les paramètres de revalorisation sont divers<sup>3</sup>, allant de l'évolution passée des prix à la consommation à la prise en compte de la situation économique globale (Royaume-Uni) jusqu'aux prévisions d'inflation et de productivité (Espagne), ou encore au niveau des salaires et des marges des entreprises (Japon). Enfin, la France est le seul pays des sept économies étudiées qui impose une formule de revalorisation minimale automatique<sup>4</sup>. Toutefois, au niveau local, certains États américains comme la Californie ou New York ont une formule d'indexation sur l'inflation.

(2) Au Japon, le salaire minimum est fixé par région. Un conseil consultatif national propose un montant horaire des salaires minimaux régionaux aux différents conseils régionaux, qui décident ensuite de leur niveau. Ce montant est enfin annoncé par le Ministère du travail japonais.

(3) Brischoux M., Gouardo C., Jaubertie A., Lissot P., Lellouch T. et A. Sode (2014), « Pistes pour l'instauration d'une norme de salaire minimum européenne », *Lettre Trésor-Éco* n° 133.

(4) Un système de revalorisation automatique existe dans d'autres pays avancés, comme en Belgique, au Luxembourg, en Slovaquie et à Malte. Toutefois, pour ces quatre pays, l'automatisme ne porte que sur un seul critère, celui de l'inflation (alors que la France s'appuie simultanément sur deux critères, l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés). Aux Pays-Bas, la loi fixe la revalorisation du salaire minimum en fonction de l'évolution moyenne des salaires négociés, mais le gouvernement a également le pouvoir de ne pas appliquer cette revalorisation (dans le cas par exemple où il estimerait qu'une hausse serait préjudiciable à l'emploi).

## Encadré 2 : Plusieurs pays mènent une politique de hausse marquée du salaire minimum

En Espagne, le salaire minimum était fixé à 735,9 € par mois en 2018, après 707,7 €, soit une hausse de 4 %. Le gouvernement a augmenté le salaire minimum de 22 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour atteindre 900 € mensuel.

Au Royaume-Uni, le salaire minimum (*National Living Wage*<sup>a</sup>) a augmenté de 4,2 % en avril 2017 et une nouvelle fois de 4,4 % en avril 2018 (à 7,83 £ par heure). Il devrait passer à 8,21 £ en avril 2019 (+4,9 %). Le gouvernement britannique vise un salaire minimum à 9 £ d'ici 2020 dans l'objectif de le porter à 60 % du salaire médian. Son objectif est d'ainsi favoriser la productivité, en soutenant la motivation des salariés et en incitant les entreprises à investir dans leur formation (cf. discussion en partie 2.2).

Le Japon a rehaussé ses salaires minimaux régionaux en 2017 et en 2018 (+3 %), et le gouvernement s'est engagé à continuer de les augmenter ces prochaines années (+3 % par an), jusqu'à atteindre l'objectif de 1 000 yens par heure, contre 874 en moyenne nationale actuellement. Ces hausses répondent à une volonté de soutenir l'inflation<sup>b</sup>.

En Allemagne, une augmentation en deux temps du salaire minimum horaire est prévue pour 2019 et 2020. Ce dernier a augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2019 à 9,19 €, puis passerait à 9,35 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020, contre 8,84 € en 2018.

Aux États-Unis, la hausse du salaire minimum fédéral a fait partie du programme du président D. Trump, mais elle ne semble plus d'actualité. Le salaire minimum horaire fédéral aux États-Unis n'a pas augmenté depuis 2009, et se situe actuellement à 7,25 \$. Toutefois, des initiatives locales (États fédérés, villes, collectivités locales) ont été prises : ainsi, en janvier 2018, dix-huit États américains ont adopté des hausses de salaire minimum.

a. Le *National Minimum Wage* (NMW), créé en 1999, est à distinguer du *National Living Wage* (NLW), introduit en 2016. Depuis l'introduction du NLW le 1<sup>er</sup> avril 2016, le NMW ne couvre plus qu'un spectre limité, essentiellement les salariés de moins de 25 ans et les apprentis, tandis que le NLW concerne les travailleurs de plus de 25 ans.

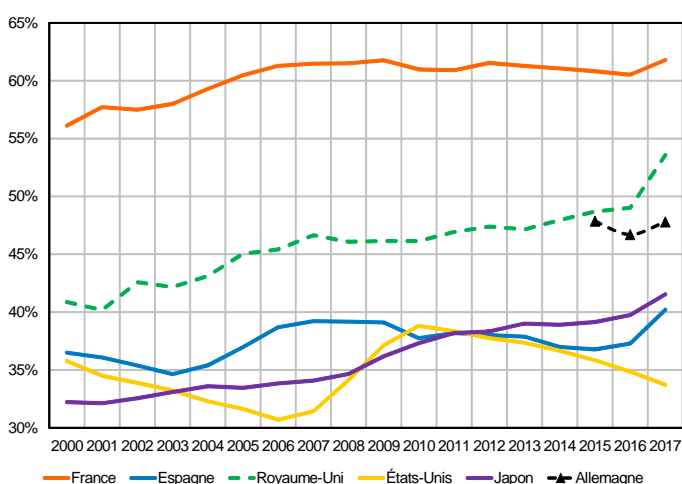
b. M. Ben Yaala (2018), « Vers une accélération des salaires au Japon », *Lettre Trésor-Éco* n° 220.

### 1.2 Le niveau et la trajectoire des salaires minimaux bruts sont contrastés

En comparaison avec les autres grandes économies avancées, le salaire minimum français est élevé, aussi bien en termes absolus que rapporté au salaire médian (cf. graphique 1). En éliminant les différences de niveaux de prix entre les pays (parité de pouvoir d'achat – PPA), le salaire minimum français horaire est supérieur à celui de

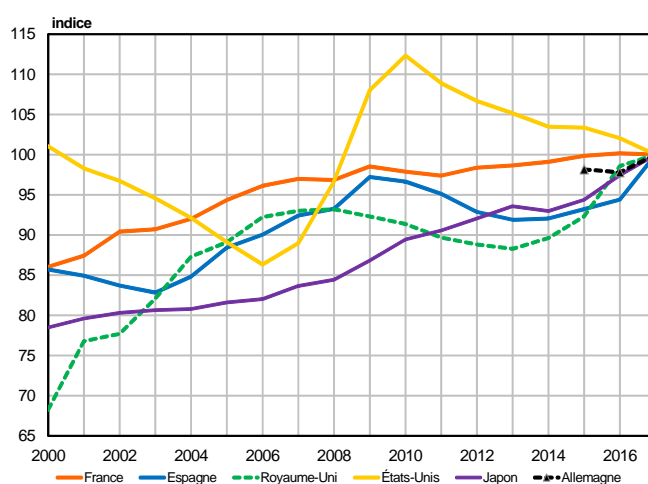
l'Espagne, du Japon (moyenne nationale) et des États-Unis (niveau fédéral), et est proche de celui de l'Allemagne et du Royaume-Uni, tout en restant supérieur (cf. graphique de page de garde). Cette situation est restée globalement inchangée depuis 2000 car le salaire minimum français a globalement augmenté au même rythme que celui des autres pays (cf. graphique 2).

**Graphique 1 : Trajectoire des salaires minimaux bruts en % du salaire médian**



Source : OCDE, calculs DG Trésor.

**Graphique 2 : Trajectoire des salaires minimaux bruts horaires réels en monnaies nationales (base 100=2017)\***



Source : OCDE, Ministères du travail japonais et britannique, calculs DG Trésor.

\*Pour la France, le passage aux 35h entre 1999 et 2005 est pris en compte par une moyenne des différentes garanties mensuelles de rémunération (GMR) pondérée par les effectifs des entreprises.

Pour le Royaume-Uni, entre 1999 et 2016, c'est le *National Minimum Wage* qui est pris en compte - avant l'introduction du *National Living Wage* en 2016.

Par ailleurs, aux États-Unis, les niveaux de salaire minimum locaux varient fortement. Ainsi, en janvier 2018 le salaire minimum horaire brut s'établit à 13,25 \$ à Washington (District of Columbia), à 11 \$ au Massachusetts, alors qu'au Texas comme au niveau fédéral, il est à 7,25 \$. De plus, certaines villes fixent un salaire minimum supérieur à celui de l'État dans lequel elles se situent, comme San Francisco où le salaire minimum se situe à 15 \$ contre 11 \$ en Californie.

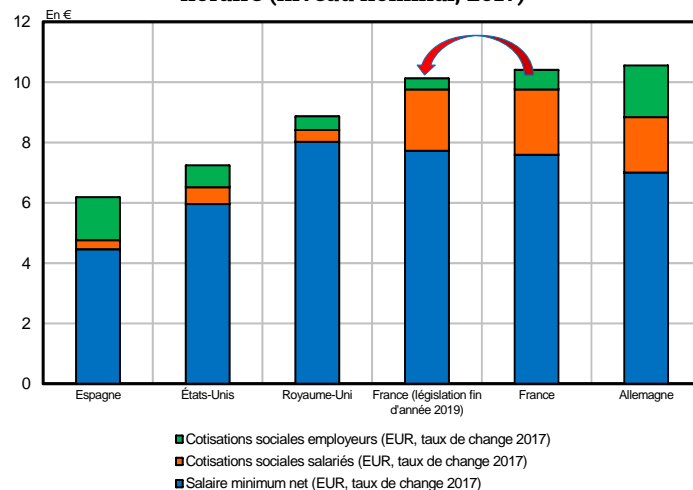
La part des travailleurs ayant un salaire égal ou inférieur au salaire minimum horaire est également très variable d'une économie à une autre<sup>5</sup>. Il est toutefois difficile de comparer ces chiffres au niveau international, car les champs sont différents selon les instituts statistiques nationaux. En Espagne, 3,5 % des travailleurs sont au niveau du salaire minimum en 2018. Au Japon, la part des travailleurs strictement inférieure au salaire minimum est de 3,4 % en 2016. Aux États-Unis 2,3 % des travailleurs perçoivent un niveau égal ou inférieur au salaire minimum fédéral en 2017. Au Royaume-Uni, la part des travailleurs ayant un salaire égal ou inférieur au *National Living Wage* est de 6,7 % en 2017, pour les plus de 25 ans. L'importance relative de la part des travailleurs touchant un salaire inférieur au salaire minimum au Royaume-Uni est renforcée par les nombreux dispositifs dérogatoires existants (âge minimum légal bien supérieur à ceux des autres grandes économies avancées, nombreuses dévotes, cf. tableau 2). Pour la France, selon la Dares, le nombre de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic dans les entreprises du secteur privé atteint 1,98 million au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (hors apprentis, stagiaires et intérimaires), ce qui représente 11,5 % des salariés de ces entreprises. Ce chiffre est élevé en France en raison du niveau relativement élevé du SMIC par rapport au salaire médian.

### 1.3 Afin de limiter les effets du salaire minimum sur le coût du travail, des allègements de cotisations ont été mis en place en France

Les comparaisons présentées ci-dessus portent sur les valeurs brutes des différents salaires minimaux. Il est toutefois utile de prendre en compte les montants nets, qui sont effectivement touchés par les ménages, ainsi que le coût global porté par les entreprises une fois ajoutées les cotisations patronales. La France s'est distinguée par la mise en place de dispositifs pour réduire le coût du salaire minimum pour les employeurs. Ainsi, la mise en place du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du Pacte de responsabilité et de solidarité a permis de

renforcer les allègements généraux et de rapprocher le coût du travail au niveau du salaire minimum de celui des autres économies avancées (cf. graphiques 3 et 4), malgré le niveau relativement plus élevé du salaire minimum brut français. Dans le cadre de la bascule du CICE en exonérations de cotisations sociales, cette réduction du coût du travail au niveau du salaire minimum sera accentuée, la transformation du dispositif prévoyant également le renforcement du barème des allègements généraux au niveau du Smic au 1<sup>er</sup> octobre 2019.

**Graphique 3 : Coût du travail au niveau du salaire minimum horaire (niveau nominal, 2017)\***

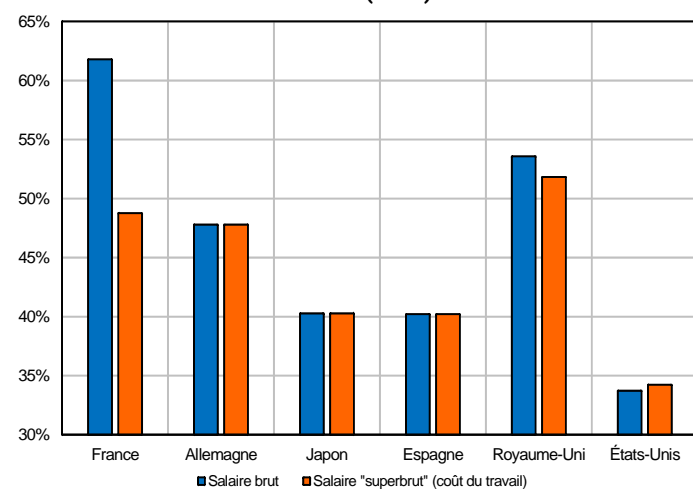


Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Note : **Pour la France, la barre « cotisations sociales salariés » inclut la CSG-CRDS.** France (législation fin d'année 2019) représente le niveau du salaire minimum de 2017, mais les cotisations sont calculées selon la législation qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2019. À cette date, les allègements de cotisation employeur sur les bas salaires seront renforcés de 4 points au niveau du salaire minimum. Par ailleurs, la CSG enregistre une hausse de 1,7 point depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

\* En PPA, le salaire minimum brut est plus élevé en Allemagne qu'au Royaume-Uni.

**Graphique 4 : Ratio entre le salaire minimum et le salaire médian (2017)\***



Source : OCDE, calculs DG Trésor. \* 2016 pour le Japon.

(5) Le décompte des travailleurs percevant un salaire inférieur ou égal au salaire minimum est généralement fondé sur des données d'enquête, affectées par des erreurs de mesure. En France, les personnes pouvant être rémunérées moins que le SMIC horaire concernent les personnes handicapées travaillant dans les Établissements et Services d'Aide par le Travail, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation et d'apprentissage, les mineurs, et certaines professions comme les assistantes maternelles.

## 2. Les études sur le salaire minimum ont mis en avant des effets macroéconomiques contrastés sur l'emploi, la productivité, les inégalités et la pauvreté

### 2.1 Les effets du salaire minimum sur l'emploi total sont difficiles à mettre en évidence, mais sont toutefois plutôt négatifs concernant les jeunes

La relation entre salaire minimum et emploi est difficile à établir en raison des nombreux mécanismes économiques à l'œuvre lorsque le salaire minimum augmente. Selon la théorie néo-classique, une hausse du salaire minimum peut exclure des travailleurs faiblement rémunérés du marché du travail, si elle accroît leur coût au-delà de leur productivité marginale. De plus, un effet de substitution du capital au travail peut s'observer. Outre une destruction d'emploi, les employeurs confrontés à une hausse du salaire minimum peuvent choisir de diminuer le nombre d'heures travaillées ou avoir un recours accru à des contrats de travail courts (OCDE<sup>6</sup>, 2015), et encourager le développement de nouvelles formes d'emplois, dont le statut ne relève pas du droit sur le salaire minimum, comme le statut d'indépendant. En sens inverse, l'école keynésienne met davantage en avant l'impact positif d'une hausse du salaire minimum sur la demande globale, induisant des créations d'emplois. De plus, si les employeurs détiennent un pouvoir de monopsonie, une hausse du salaire minimum peut conduire à une hausse de l'emploi en raison d'une hausse de l'offre de travail formel (Manning<sup>7</sup>, 2010), lorsque le salaire de réserve est élevé (ce qui dépend notamment du système socio-fiscal et de la possibilité de trouver un emploi dans le secteur informel). Les effets d'une augmentation du salaire minimum sur l'emploi dépendent généralement de son niveau avant la hausse, ainsi que de l'ampleur de cette dernière. S'il est déjà élevé, les effets négatifs pourraient davantage se manifester, et une

revalorisation pourrait donc se révéler plus néfaste pour l'emploi (OCDE<sup>8</sup>, 2015). En outre, selon Boeri et al.<sup>9</sup> (2015), la position dans le cycle affecterait la réponse de l'emploi à une hausse du salaire minimum, qui aurait des effets négatifs sur l'emploi plus forts en période de récession. Il en ressort qu'il n'existerait pas de relation linéaire entre salaire minimum et emploi, de nombreux facteurs étant à prendre en compte.

Empiriquement, l'existence et l'amplitude des effets sur l'emploi varient selon les pays et les études (Neumark<sup>10</sup>, 2017). Certaines montrent que le salaire minimum a un effet négatif sur l'emploi (Brown et al.<sup>11</sup>, 1982 ; Neumark et Wascher<sup>12</sup>, 2007), du fait du renchérissement du coût du travail. Cependant d'autres travaux de recherche ont remis en question cet effet négatif, en trouvant qu'il était faible ou non significatif (Banque mondiale<sup>13</sup>, 2015), en particulier dans les pays où le salaire minimum est modéré. Au niveau régional aux États-Unis, l'étude pionnière de Card et Krueger<sup>14</sup> (1994) trouve un impact positif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi dans le secteur de la restauration rapide. Dans une autre étude de cas portant sur la région de Seattle, Jardim et al.<sup>15</sup> (2017) trouvent une réduction d'environ 9 % des heures travaillées à la suite d'une hausse du salaire minimum de 11\$ en 2015 à 13\$ en 2016. Au niveau national, Doucouliagos et Stanley<sup>16</sup> (2008) ainsi que Dube et al.<sup>17</sup> (2010) estiment que le salaire minimum aurait peu d'effet sur l'emploi aux États-Unis. En Allemagne, les effets macroéconomiques sur l'emploi à la suite de l'introduction du salaire minimum en 2015 semblent à ce stade modestes (l'institut IAB<sup>18</sup> estime que 60 000 emplois supplémentaires auraient pu avoir été créés

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

(7) Manning, A. (2010), "Imperfect Competition in the Labor Market", *Document de travail du CEP* N° 981.

(8) *Op. cit.*

(9) Boeri T., Cahuc P. et A. Zylberberg (2015), "The Costs of Flexibility-Enhancing Reforms for Individuals: A Literature Review", *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*.

(10) Neumark D. (2017), "The employment effects of minimum wages: some questions we need to answer", *Document de travail du NBER* N° 23584.

(11) Brown C., Gilroy C. et Kohen A (1982), "The effect of the minimum wage on employment and unemployment", *Journal of Economic Literature*.

(12) Neumark D. and W. Wascher (2007), "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research", *Document de travail du NBER* N° 12663.

(13) Kuddo A., Robalino D. et M. Weber (2015), "Balancing Regulations to Promote Jobs: From employment contracts to unemployment benefits", Rapport de la Banque Mondiale.

(14) Card D. et A.B. Krueger (1994), "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*.

(15) Jardim E., Long M. C., Plotnick R., Van Inwegen E., Vigdor J. et H. Wething (2017), "Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle", *Document de travail du NBER* N° 23532.

(16) Doucouliagos H. et T. D. Stanley (2009), "Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis", *British Journal of Industrial Relations*.

(17) Dube A., Lester T.W. et M. Reich (2010), "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties", *Review of Economics and Statistics*.

(18) Cf. Bossler M. et H.D. Gerner (2016), "Employment effects of the new German minimum Wage, evidence from establishment-level micro data", *IAB Discussion paper*.

en l'absence de salaire minimum). Enfin en France, selon Kramarz et Philippon<sup>19</sup> (2001) une augmentation du salaire minimum de 1 % réduirait la probabilité de rester en emploi de 1,5 %<sup>20</sup>. Au total, la majorité des différentes études citées oscillent entre une absence d'effet et un effet négatif d'une hausse de salaire minimum sur l'emploi global. De plus, ces effets dépendent du niveau du salaire minimum initial (Cahuc et Carcillo<sup>21</sup>, 2014).

Les effets du salaire minimum observés sur les jeunes sont négatifs. Aussi, des régimes dérogatoires ont souvent été mis en place dans les économies étudiées en vue de protéger l'emploi de ces salariés (cf. tableau 2). Selon Neumark et Wascher<sup>22</sup> (2004), dans une étude portant sur 17 pays de l'OCDE entre 1975 et 2000, une hausse du salaire minimum aurait des effets négatifs sur l'emploi des jeunes, en particulier dans les pays où le marché du travail est plus flexible. De plus, il existerait une forte élasticité de l'emploi au coût au niveau du salaire minimum (DG Trésor, 2015)<sup>23</sup>.

## 2.2 Les effets d'une hausse du salaire minimum sur la productivité sont très dépendants du contexte national, en particulier de la qualité et de l'accès aux dispositifs de formation

Une hausse du salaire minimum peut accroître la productivité par effet de structure, à travers une baisse de l'emploi des peu qualifiés, qui ont une productivité plus faible. Mais d'autres facteurs sont à prendre en compte au-delà de cet effet de structure. Alors que la théorie classique considère la productivité comme une donnée exogène entraînant la fixation des salaires, d'autres approches montrent que la productivité peut dépendre des salaires. Du fait d'une intensification des efforts de recherche d'emploi et d'une sélectivité accrue du côté des entreprises, un salaire minimum fixé à un certain niveau peut soutenir la productivité en améliorant l'appariement sur le marché du

travail. De plus, le salaire minimum pourrait favoriser le maintien en poste des salariés et *in fine* l'investissement en capital humain, recouvrant les savoirs et compétences acquis par un individu au cours du temps, soutenant ainsi la productivité. Enfin, une hausse du salaire minimum peut encourager les salariés peu qualifiés à suivre des formations pour éviter de se retrouver évincés du marché du travail (Cahuc et Michel<sup>24</sup>, 1996).

D'un point de vue empirique, les résultats sont incertains. Certains travaux<sup>25</sup> mettent en évidence un effet positif sur la productivité, mais qui reste très dépendant de la qualité et de l'accès aux dispositifs de formation. Une hausse du salaire minimum n'a pas forcément une relation positive directe avec la formation des salariés peu qualifiés. Malgré un salaire minimum relativement élevé en France, les travailleurs possèdent l'un des taux de participation à un programme de formation professionnelle les plus bas des pays de l'OCDE<sup>26</sup>. De plus, les salariés peu qualifiés tendent à moins se former<sup>27</sup> que les salariés qualifiés.

## 2.3 Dans les grandes économies avancées le salaire minimum n'est pas toujours le meilleur outil pour lutter contre la pauvreté

Selon plusieurs études, le salaire minimum peut favoriser la baisse des inégalités salariales. Aux États-Unis par exemple, un nombre important d'études ont relié la hausse des inégalités salariales à la baisse du salaire minimum réel (notamment DiNardo *et al.*<sup>28</sup>, 1996; Lee<sup>29</sup>, 1999; Autor *et al.*<sup>30</sup>, 2015).

Toutefois, le rôle du salaire minimum dans la réduction des inégalités de revenu et de la pauvreté apparaît plus limité. En effet : (i) les variations du salaire minimum n'affectent, par définition, que les revenus salariaux, or il existe de nombreuses familles pauvres sans emploi ou en emploi mais non salariées. De plus, la pauvreté des salariés ne découle pas seulement du faible niveau des salaires mais

(19) Kramarz F. et T. Philippon (2001), "The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment", *Journal of Public Economics*.

(20) Séminaire de France Stratégie (2016), « Salaire minimum : questions anciennes et nouvelles ».

(21) Cahuc P. et S. Carcillo (2014), « Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite », Rapport de l'Institut Montaigne.

(22) Neumark D. et W. Wascher (2004), "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*.

(23) Cf. Bock S., Lissot P. et S. Ozil (2015), « Matis : une maquette d'évaluation des effets sur l'emploi de variations du coût du travail », à partir de l'enquête Emploi (2012), *Documents de travail de la DG Trésor n° 2015/02*.

(24) Cahuc P. et P. Michel (1996), "Minimum wages, unemployment and growth", *European Economic Review*.

(25) Bassanini A. et D. Venn (2007), "Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: a Difference-in-Differences Approach", *Document de travail de l'OCDE*.

(26) OCDE (2017), « Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2017, Compétences et Chaînes de Valeurs Mondiales », Éditions OCDE, Paris. Cf. graphique 4.16.

(27) Anne-Braun J., Lemoine K., Saillard E. et P. Taillepie (2016), « Formation initiale et continue : quels enjeux pour une économie fondée sur la connaissance ? », *Trésor-Éco n° 165*.

(28) DiNardo J., Fortin N.M. et T. Lemieux (1996), "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages. 1973-1992: A Semiparametric Approach", *Econometrica*.

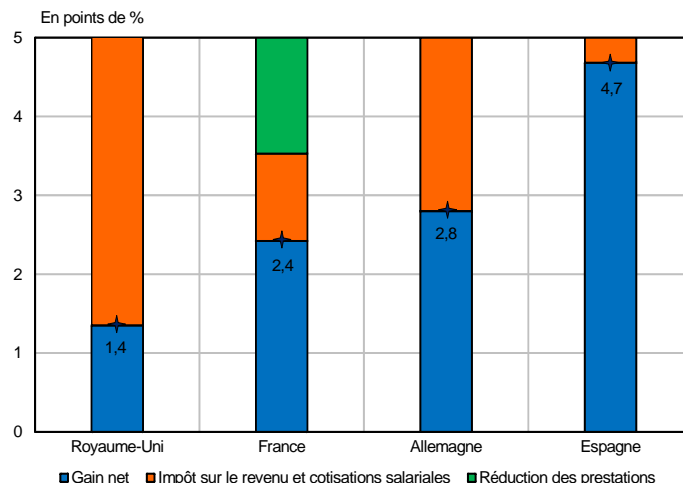
(29) D.S. Lee (1999), "Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?", *Quarterly Journal of Economics*.

(30) Autor Manning D. A. et L. Smith (2015), "The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality Over Three Decades: A Reassessment", non publié, MIT Economics Department, <http://economics.mit.edu/files/3279>.

peut aussi s'expliquer par un nombre d'heures travaillées insuffisant<sup>31</sup>. En outre, les salariés rémunérés au salaire minimum bénéficient tous d'une hausse de salaire minimum mais ils n'appartiennent pas tous à des familles pauvres ; (ii) ces variations tendent à pénaliser l'emploi des moins qualifiés ; (iii) de plus, les systèmes socio-fiscaux des économies avancées peuvent modérer les effets d'une revalorisation du salaire minimum sur le revenu disponible des ménages (cf. graphique 5) ; (iv) enfin, dans les économies où le salaire minimum horaire est le plus bas, ses effets sur le taux de pauvreté sont limités.

Dès lors, les politiques fiscales et les transferts sociaux semblent plus adaptés dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités que l'introduction d'un salaire minimum et/ou sa revalorisation (cf. Card et Krueger<sup>32</sup>, 1995 ; Burkhauser et Sabia<sup>33</sup>, 2007 ; Neumark et Wascher<sup>34</sup>, 2008). Selon le rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2018, la revalorisation de la prime d'activité réduirait davantage la pauvreté monétaire et les inégalités qu'une revalorisation du SMIC en France. Cette prime d'activité a été revalorisée en 2019.

**Graphique 5 : Effets d'une augmentation de 5 % du salaire minimum en 2017 pour un couple au salaire minimum marié avec deux enfants\***



Source : OCDE, calculs DG Trésor.

\* Les calculs sont réalisés sur la base d'une hausse de 5 % du salaire minimum pour un couple marié propriétaire avec deux enfants, dont les deux conjoints sont rémunérés au salaire minimum, à paramètres inchangés.

**Haroun BA, Carole HENTZGEN, Emma HOOPER**

(31) Rapport du groupe d'experts sur le SMIC (2017).

(32) Card D. et A.B. Krueger (1995), "Myth and Measurement: The Economics of the Minimum Wage", Princeton University Press.

(33) Burkhauser R. V. et J. J. Sabia (2007), "The effectiveness of minimum-wage increases in reducing poverty: past, present, and future", Contemporary Economic Policy.

(34) Neumark D. et W. Wascher (2008), "Minimum Wages", MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

#### Éditeur :

Ministère de l'Économie et des Finances  
Direction générale du Trésor  
139, rue de Bercy  
75575 Paris CEDEX 12

#### Directeur de la

#### Publication :

Michel Houdebine

#### Rédacteur en chef :

Jean-Luc Schneider  
(01 44 87 18 51)  
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

#### Mise en page :

Maryse Dos Santos  
ISSN 1777-8050  
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus

#### Janvier 2019

N° 235 Comment renforcer l'efficacité de la dépense publique pour l'éducation ?

Emmanuel Saillard

N° 234 L'évolution de la part du travail dans la valeur ajoutée dans les pays avancés

Diane de Waziers, Clovis Kerdrain, Yasmine Osman

#### Décembre 2018

N° 233 Le lien entre inflation et position dans le cycle depuis cinq ans

Romain Faquet

N° 232 Concurrence et concentration des entreprises aux États-Unis

Emma Hooper, Louise Rabier

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>

[in](#) Direction générale du Trésor

[t](#) @DGTrésor

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie et des Finances.