

L'instauration d'un salaire minimum profite-t-elle aux travailleurs ?

Un salaire trop élevé peut inciter les employeurs à réduire leurs effectifs

Piyaporn Sodsriwiboon et Gabriel Srour



PRESQUE TOUS LES PAYS ont instauré un salaire minimum. Certains, comme la France, déterminent un minimum universel pour l'ensemble de l'économie, tandis que d'autres, l'Afrique du Sud et la Nouvelle-Zélande, par exemple, établissent une distinction entre les différents secteurs et catégories de travailleurs. En règle générale, le salaire minimum est fixé par les pouvoirs publics et révisé régulièrement en consultation avec les organisations patronales et syndicales (voir le graphique).

Des raisons morales, sociales et économiques sont invoquées pour justifier l'instauration d'un salaire minimum, mais l'objectif premier est d'accroître les revenus des travailleurs au plus bas de l'échelle et d'améliorer leurs conditions de vie tout en réduisant les inégalités et en favorisant l'intégration sociale. Les opposants au salaire minimum estiment au contraire que celui-ci est contre-productif, car il perturbe le marché du travail. Ils sont d'avis que d'autres mesures, plus ciblées et créant moins de déséquilibres, peuvent permettre d'assurer une aide sociale.

Incidence sur le niveau de vie

Une hausse du salaire minimum profite-t-elle réellement aux travailleurs à faible revenu ? Ça se discute.

Premièrement, il est possible que les employeurs n'appliquent pas la législation relative au salaire minimum. Si, dans les faits, le salaire minimum n'est versé à personne ou s'il constitue une norme principalement théorique, il n'a pas lieu d'être. Dans les pays où l'économie informelle est omniprésente, par exemple, les employeurs versent souvent à leurs salariés des compléments de salaire officieux, appelés parfois « paiements par enveloppe », pour échapper à l'impôt et aux cotisations sociales. Dans ces circonstances, l'employeur peut réagir à une hausse du salaire minimum en réduisant ces compléments, ce qui, au bout du compte, maintient inchangée la rémunération de ses salariés. Il peut également déclarer un chiffre inférieur au nombre d'heures effectivement travaillées par ses salariés, qui ne voient donc pas leur rémunération totale augmenter. L'employeur peut aller jusqu'à déclarer

qu'il ne compte pas de salarié du tout et ainsi se soustraire complètement à la législation en la matière.

Deuxièmement, même lorsque les normes régissant le salaire minimum sont pleinement respectées, un supplément de rémunération peut faire l'objet de lourdes cotisations sociales et d'une forte imposition du travail, ce qui en réduit l'incidence sur le salaire net. Enfin, pour réduire leurs coûts, les employeurs peuvent compenser une hausse du salaire minimum par une réduction des prestations, du temps de travail ou des effectifs.

Incidence sur l'emploi

Les effets potentiels du salaire minimum sur l'emploi sont au cœur du débat sur ce dispositif et restent un sujet de désaccord. D'un côté, sur les marchés concurrentiels, si un salaire minimum est appliqué et hisse les rémunérations au-dessus des niveaux en vigueur, certaines entreprises refuseront de verser un salaire plus élevé et licencieront des travailleurs. D'un autre côté, les marchés peuvent ne pas être concurrentiels. Une entreprise qui est la seule pourvoyeuse d'emplois sur un marché donné, par exemple, peut imposer des salaires inférieurs à ceux qu'ils seraient en situation de concurrence. Dans ce cas, un salaire minimum peut faire augmenter les revenus des travailleurs sans réduire le nombre d'emplois. En effet, des salaires plus élevés peuvent attirer plus de travailleurs et stimuler ainsi l'emploi.

Les travaux de recherche menés pendant des décennies n'ont pas mis fin au débat. Certaines études révèlent que le salaire minimum est source d'avantages certains pour les travailleurs, d'autres concluent au contraire qu'il est néfaste. De nombreux travaux ne parviennent pas à des conclusions claires.

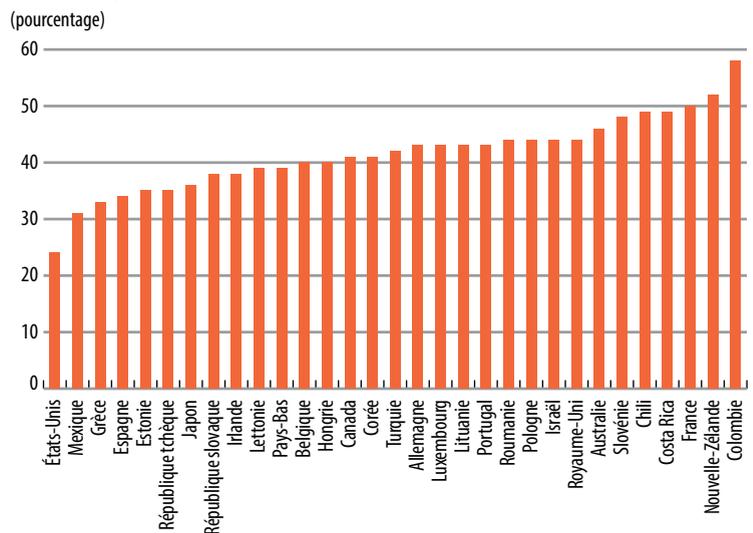
Cela dit, un consensus semble se dessiner sur le fait qu'un salaire minimum établi à un niveau modéré a une incidence légèrement négative sur l'emploi. Des études récentes montrent généralement qu'une augmentation du salaire minimum a des effets presque nuls sur l'emploi, bien que les groupes les plus vulnérables, notamment les jeunes travailleurs et les employés les moins qualifiés, puissent faire les frais de cette augmentation. Cela peut s'expliquer par le fait que, à des niveaux modérés, les salaires minimums ne représentent qu'une modeste part de l'ensemble des coûts assumés par l'employeur, ce qui permet aux entreprises de s'adapter à ladite augmentation de diverses manières sans avoir à réduire leurs effectifs. Ces dernières peuvent notamment diminuer les coûts non salariaux, augmenter les prix, stimuler la productivité ou accepter de réaliser des bénéfices moindres.

Incidence sur les inégalités

L'un des objectifs premiers de l'instauration d'un salaire minimum est de réduire les inégalités de sorte à ce que les travailleurs les moins bien rémunérés soient mieux lotis. Des études empiriques révèlent que les hausses du salaire minimum ont effectivement tendance à réduire

De quoi s'en sortir ?

Le salaire minimum en tant que pourcentage du salaire moyen des travailleurs à plein temps varie grandement d'un pays à l'autre.



Source : Organisation de coopération et de développement économiques.
Note : données à compter de 2016.

les disparités de salaire, mais uniquement si elles s'inscrivent dans une action globale en faveur d'une réduction massive de la pauvreté.

Les résultats obtenus à la suite de l'instauration d'un salaire minimum ont toutefois des limites. Si celui-ci est établi à un niveau trop élevé, il peut être à l'origine de nombreuses pertes d'emploi et avoir ainsi des répercussions néfastes sur les équilibres économiques. Les inégalités se creusent alors au fur et à mesure que des travailleurs à faible revenu perdent leur emploi. En outre, une hausse du salaire minimum peut entraîner une revue à la hausse de l'ensemble de la structure salariale, laquelle reproduit alors les mêmes disparités de rémunération, car les entreprises veulent que leurs salariés les plus productifs soient mieux rémunérés.

À quel niveau l'établir ?

Admettons qu'un salaire minimum bas est bénéfique et qu'un salaire minimum élevé est néfaste : quel est donc le niveau optimal auquel il devrait être établi ? Peu d'études traitent directement de cette question, mais celles qui abordent le sujet fixent le niveau idéal entre 25 % et 50 % du salaire moyen. Dans la pratique, le salaire minimum devrait être instauré en faisant en sorte que la croissance économique continue d'être conforme aux gains de productivité, ce qui laisse à penser que les modalités de son instauration ne devraient pas être confiées à des responsables politiques, mais à des experts indépendants. **FD**

PIYAPORN SODSRIWIBOON est économiste principal au département Asie et Pacifique du FMI, et **GABRIEL SROUR**, économiste principal au département Afrique du FMI.