

Salaire minimum et emploi

*(24/2/2005 : document de travail pour **Au bas de l'échelle**)*

*Jean-Jacques GISLAIN
Professeur titulaire
Université Laval
Département des relations industrielles*

Dans son édition 2004 de *Measuring Labour Markets in Canada and United States*, l'Institut Fraser affirmait de façon péremptoire : « il y a un consensus général dans la littérature que de hauts salaires minimums ont un impact négatif sur le marché du travail » (Fraser Institute 2004, 6). Cette affirmation est-elle aussi solide et fait-elle un tel “consensus général” dans la “littérature” ? C'est ce que nous allons examiner et, de la sorte, tenter de faire la part des choses entre ce qui est purement idéologique dans cette affirmation et ce que la “littérature”, essentiellement des “économistes”, nous dit à ce propos.

Pour ce faire, après avoir précisé les grandes caractéristiques des diverses approches économiques (§.1), nous examinerons d'abord les débats théoriques concernant l'impact de la hausse du salaire minimum sur l'emploi (§. 2), puis les débats empiriques concernant un tel impact (§. 3).

1. - La variété des approches économiques

Puisqu'il s'agit de littérature économique, il est important d'avoir à l'esprit le fait que les “économistes” appartiennent à diverses écoles de pensée dont les postures de connaissance et les théories respectives sont radicalement différentes et arrivent à des conclusions très souvent opposées.

Pour faire le plus simple possible et pour faciliter l'exposition de cette question, nous utiliserons le système suivant de qualification de l'origine des argumentaires qui seront présentés :

NC1 : pour les argumentaires des *économistes néoclassiques dominants* actuellement (“nouveaux classiques” : non testabilité des hypothèses et des résultats)

NC2 : pour les argumentaires des *économistes néoclassiques ancienne manière* (non testabilité des hypothèses mais testabilité statistique des résultats)

HT1 : pour les argumentaires des *économistes hétérodoxes “économistes”*, c’est-à-dire ceux qui conservent une épistémologie et une méthodologie proches des NC2 (non testabilité des hypothèses mais testabilité statistique des résultats) mais proposent un cadre théorique et des conclusions opposés à ces derniers

HT2 : pour les argumentaires des *économistes hétérodoxes éclectiques* qui cherchent à concilier une épistémologie et une méthodologie proches des NC2 (non testabilité des hypothèses mais testabilité statistique des résultats) mais (HT1 -> HT2) qui acceptent le caractère “institutionnel” (irréductible aux “mécanismes” de l’“économisme” des NC 1, 2; HT 1) du “marché du travail”

HT3 : pour les argumentaires des *économistes hétérodoxes institutionnalistes* qui rompent radicalement avec l’idée référentielle du Marché (et ses présupposés “mécanismes” plus ou moins “naturels”) au profit de la problématique de l’“institution” de l’économie.

Ainsi donc, d’un côté, les théories économiques dites “néoclassiques” représentent l’orthodoxie (**NC 1, 2**), le courant dominant quant au discours économique “savant” dans la société actuelle, en particulier en Amérique du Nord. Auprès des acteurs sociaux et des pouvoirs publics, les économistes de cette école se présentent comme les seuls Économistes, comme s’il n’existait qu’une “science” économique, la leur. Ce phénomène est particulièrement marqué en Amérique du Nord où ces économistes doctrinaux sont hégémoniques dans le discours public et dans les institutions d’enseignement et de recherche.

Ces économistes défendent des théories d’inspiration doctrinale “libérale”, au sens où il adhèrent normativement au “libéralisme économique”. Ce dernier défend l’idéal du Marché (la majuscule M signifie qu’il s’agit d’un concept abstrait et non de la réalité concrète) harmonieux (la justice sociale est garantie pour tous grâce au Marché : à chacun selon son effort / travail / contribution productive / salaire et son sacrifice / épargne / capital / profit), autorégulateur (l’“équilibre” du Marché est automatique si on “laisse faire” les *homo œconomicus*) et autodynamique (la croissance est la conséquence normale du laisser-faire des intérêts individuelles).

Dans sa version “savante” dominante actuellement (**NC1**), et contrairement à ce que pourrait penser une personne non avertie, cette “vision” (l’épistémologie qui la fonde comme discours “scientifique”) néoclassique de l’économie n’a pas la prétention d’être réaliste, ni dans ses hypothèses (Friedman 1953), ni dans ses résultats théoriques (méthode du calibrage plutôt que test économétrique sur statistiques “réelles”). La vocation d’un tel type de théorie “utopique” (“hypothétique” disait Léon Walras) est, d’un point de vue épistémologique dit “instrumentaliste”, de *simuler* ce qui se passerait dans une éventuelle (!) économie si cette dernière se comportait **comme si** elle était conforme au modèle idéal/idéal (construit par la théorie) du Marché. Il faut donc appréhender cette théorie néoclassique pour ce qu’elle est, et elle s’affirme comme tel : un exercice purement abstrait ... totalement imaginaire et sans pertinence soutiennent les détracteurs “hétérodoxes” de cette école de pensée en économie.

Il n’en demeure pas moins que sur cette base spéculative, cette approche théorique néoclassique se propose de faire des recommandations de politique économique. Pour les doctrinaires néoclassiques, il s’agit de faire correspondre la vraie réalité économique, impure et pervertie par l’État, les syndicats, les groupes communautaires, etc., au “modèle” du Marché. Dans cette optique purement normative, la politique économique, et elle doit être plutôt drastique pour réussir (paradoxe de L’État-Fort néolibéral), a ainsi pour mission évangélique (laissez-faire la “nature” économique - de création divine ?!) d’*instituer* le Marché (la Grande Société disait A. Smith et à sa suite F. von Hayek) *dans la réalité* de l’activité économique, de telle sorte que chaque citoyen puisse ainsi “bénéficier” des vertus du Marché devenu marché réel. On aura compris qu’il y a une forte préjugé économique normatif (idéologique pour ce qui est des acteurs politiques) à la racine de cette théorie économique néoclassique. Les économistes néoclassiques, qui se présentent au public comme des “analystes indépendants” de la réalité économique, lisent en fait cette dernière au travers de leurs lunettes normatives. Ils comparent *ce qui est*, la vraie réalité économique, avec ce qui, selon eux, *devrait être* : une économie de Marché ... **qui n’existe pas encore ou encore jamais assez** !!! Les économistes néoclassiques sont donc porteurs d’un projet de société utopique (qui n’existe pas dans la réalité) : la “Société de Marché”. C’est en ce sens qu’il faut décoder la politique prônée par les néoclassiques : transformer la vraie réalité économique “impure” en une “pure” économie de Marché/marché.

Pour revenir à notre objet et donc la question spécifique du “Marché du travail” dans une optique néoclassique, il est donc nécessaire de bien garder à l’esprit que

cette “littérature” est essentiellement un exercice (bien curieux pour les néophytes) de comparaison entre *ce qui est* (ou plus exactement ce qui est saisi par les statistiques, elles-mêmes des constructions sociales “sous influence” de la vision des économistes dominants) et *ce qui devrait être* : un Marché du travail harmonieux, autorégulé, etc. Le concept de “Marché du travail” est donc une référence théorique normative et non une réalité observable. A cet égard, la confusion entre, d’une part, le terme de “marché du travail” (avec une minuscule) qui renvoie dans la langue courante à une réalité sociale complexe aux multiples aspects concrets, d’autre part, le concept théorique très précis de “Marché du travail” des économistes néoclassiques, permet à ces derniers de “jouer” constamment dans le discours public sur l’ambiguïté. A entendre un économiste néoclassique intervenir sur la place publique, on sait rarement s’il utilise le mot “marché” dans le sens consacré par l’usage dans la langue vernaculaire (un terme “valise” pour se référer à la totalité des réalités observables) ou le concept “Marché” dans le sens de la théorie abstraite et irréaliste néoclassique.

Dans ces conditions, lorsque certains économistes néoclassiques (**NC2** : ancienne école et/ou n’acceptant pas l’épistémologie de la non testabilité des résultats de la nouvelle école dite “nouvelle classique” NC1, cette dernière étant pourtant dominante dans leurs rangs) s’aventurent à tester économétriquement (sur une base statistique) leur modèle théorique, ils proposent des “résultats empiriques” de nature très discutable. D’une part, ils prêtent le flanc à la critique narquoise de leur collègues néoclassiques dominants (NC 1) plus cohérents dans leur logique interne (on ne teste pas une “bonne” théorie par rapport à une “mauvaise” réalité, on se contente de “calibrer” sa théorie dans un monde idéal du Marché ... numérisé informatiquement). D’autre part, ils ne font que mettre en évidence ce qui se passerait dans la vraie économie *si* elle se comportait **comme** dans le modèle théorique du “Marché du travail”. Concernant ce dernier aspect, il faut donc être très prudent sur l’interprétation à donner aux “tests” économétriques de ces économistes néoclassiques de type **NC2** (sans parler de leur cohérence théorique - par exemple l’usage d’hypothèse *ad hoc* ; et de leur solidité méthodologique - par exemple, un jeu courant chez ces économistes consiste notamment à “trouver/bidouiller” le test économétrique “significatif” ou les “séries statistiques” qui “collent”, quitte à “arranger” un peu une équation ou à “lisser” un peu des “données”). En résumé, il faut garder à l’esprit ces “particularités” (souvent bien trop ésotériques pour le lecteur non averti) lorsqu’il sera question des “résultats” des économistes néoclassiques dans la “littérature”.

De l'autre côté, on retrouve les économistes hétérodoxes, le plus souvent inspirés par un choix doctrinal social démocrate, qui se répartissent en deux catégories. D'une part les économistes (néo-post) keneysiens (kaleckiens), régulationnistes, évolutionnistes, etc. (HT1) qui acceptent aussi l'idée référentielle du Marché comme concept théorique pertinent, mais en en modifiant le contenu analytique selon leurs propres théories différentes de celles des néoclassiques. Ils tirent alors des conclusions radicalement opposées à celles de ces derniers. Pour ces économistes hétérodoxes, l'autorégulation et l'autodynamisme d'un Marché qui serait harmonieux n'existent pas. Livré à lui-même, le Marché conduit à des résultats désastreux : équilibre de sous emploi, crise, approfondissement des inégalités et de la pauvreté, concentration monopolistique, etc. Cette première catégorie d'économistes hétérodoxes ne se séparent donc pas vraiment des néoclassiques actuels quant à leur épistémologie (formalisation mathématique fondée sur des hypothèses abstraites, réductrices, et parfois irréalistes) et passés quant à leur méthodologie (tests économétriques de ces modèles). Ils se séparent essentiellement des néoclassiques (passés et présents) par leurs constructions théoriques (modèles macro et micro économiques postkeynésiens, kaleckiens, régulationnistes, évolutionnistes, etc.) dont les résultats sont opposés à ceux des théoriciens néoclassiques. En somme, ils cherchent à briser l'idéologie normative des néoclassiques : le Marché de laisser-faire n'est pas le meilleur des mondes possibles. Au contraire, ce Marché conduit à des conséquences non souhaitables "socialement" : crises, déséquilibres, inégalités, pauvreté, etc. Et comme souvent ces économistes hétérodoxes se disent "réalistes", ils cherchent à valider leurs théories par des faits empiriques qui "confirmeraient" les caractères désastreux d'une économie de Marché de laisser-faire. En somme, bien que leurs résultats théoriques (modèles) et empiriques (tests économétriques) soient opposés à ceux des néoclassiques, ces économistes hétérodoxes partagent avec ces derniers le même concept de Marché et, conséquemment, les mêmes ambiguïtés et confusions, dans le discours public, quant à l'usage du mot/Concept "marché/Marché".

Concernant la question des politiques économiques, cette première catégorie d'économistes hétérodoxes considère qu'il est de la responsabilité des autorités politiques (et autres instances citoyennes) de réguler le Marché/marché dans le sens du bien-être collectif et non de le laisser faire dans le seul intérêt particulier des minorités économiques privilégiées. En somme, ces économistes acceptent

l'idée (commune avec les néoclassiques) que le Marché, si on le laissait faire, dominerait la logique de la réalité économique (Marché → marché) mais, contrairement aux conclusions normatives des néoclassiques, ils avertissent des dangers de cette logique et proposent un interventionnisme palliatif (aux "défaillances" du Marché), curatif (aux "excès néfastes" du Marché), régulateur (aux "déséquilibres" et "crises" du Marché), correctifs (aux "inégalités" issues du Marché), etc. Cette première catégorie d'économistes hétérodoxes est donc constituée d'économistes "réformés" (schisme analytique) de la pensée économique ultra-libérale/néoclassique orthodoxe et "réformistes" quant aux dégâts d'un Marché qui serait livré à lui-même. En somme, ils se proposent d'analyser le contenu "réel" d'une économie de Marché et ce faisant il considère que la Marché doit être "réformé", c'est-à-dire sous contrôle de l'impératif de bien-être collectif, ce à quoi ne conduit pas "naturellement" le Marché.

On aura compris qu'il règne une certaine difficulté théorique chez cette première catégorie d'économistes hétérodoxes. Ils n'arrivent pas à se détacher de l'idée référentielle du Marché. Ce dernier, bien que "démonisé" demeure pensé comme une réalité, certes à réguler, mais comme une réalité incontournable pour l'analyste en économie. Paradoxalement, à la différence des néoclassiques dominants actuellement (**NC1**) qui assument pleinement l'irréalisme de la catégorie conceptuelle "Marché" (c'est plutôt un idéal à atteindre qu'une réalité concrète, d'où la non testabilité des théories et la recommandation politique d'établir effectivement le Marché dans la réalité économique), cette soi-disant "réalité" du Marché ne semble pas être questionnée par ces économistes "hétérodoxes" (**HT1**), sauf peut-être concernant le "Marché/marché du travail".

En effet, relativement à cette question du "Marché/marché du travail", cette première catégorie d'économistes hétérodoxes est souvent en difficulté face à l'intégrisme théorique néoclassique. Alors que ce dernier, comme on l'a vu, assume sa position épistémologique d'irréalisme des hypothèses et des résultats théoriques (non testabilité), ce qui lui donne une position de force au niveau du discours public (« c'est comme ça que le Marché/marché du travail devraient être pour le bonheur de tous »), en revanche, ces économistes hétérodoxes, parce que se voulant "réalistes", ne peuvent nier que le "Marché/marché du travail" est une construction sociale irréductible, dans la théorie et dans la réalité, à un "modèle" de Marché. Il s'ensuit alors deux attitudes très différentes chez cette première catégorie d'économistes hétérodoxes concernant la question du "Marché/marché du travail".

Pour certains d'entre eux (**HT1**), le combat théorique reste à mener sur le terrain de la formalisation et des résultats analytiques à tirer du "modèle du Marché du travail". Il s'agit alors pour eux de "démontrer", sur cette base formelle abstraite, des "résultats analytiques" quant aux "imperfections" du Marché du travail et d'en tester ensuite les réalités empiriques (inégalités, discrimination, iniquité, pauvreté des bas salariés, etc.). C'est cette sous catégorie du premier genre d'économistes hétérodoxes (**HT1**) qui se confrontent à la sous catégorie des économistes néoclassiques "anciens" (**NC2**), ceux qui considèrent encore que les résultats théoriques sont testables empiriquement (sur base statistique). Ce sont ces deux sous catégories d'économistes qui occupent le plus souvent la scène du discours public car ils apparaissent aux yeux des néophytes (dont les décideurs publics et nombreux acteurs sociaux) comme les plus "scientifiques" (science = théorie + test empirique). Ce sont ces deux sous catégories qui fournissent respectivement les arguments quantitatifs aux tenants et opposants des "vertus" ou des "vices" du Marché du travail. Nous les retrouverons à propos du débat "empirique" sur les "impacts" du salaire minimum.

Pour d'autres économistes hétérodoxes de la première catégorie (HT1 -> **HT2**), la dimension de construction sociale du "marché" du travail est tellement importante qu'elle empêche de penser ce dernier comme un Marché. Cet autre genre d'économistes hétérodoxes de la première catégorie (nombreux régulationnistes, certains postkeynesiens et néoinstitutionnalistes etc.), auquel peuvent se rallier certains néoclassiques anciens repentis (Solow 1990), se retrouve alors dans une curieuse position qui frise la schizophrénie intellectuelle. D'un côté, ils maintiennent toujours l'idée référentielle d'un Marché du travail lorsqu'il est question de faire de la "haute théorie" (modélisation, etc.) ou de se référer à un passé historique (imaginaire ?!) révolu (le Marché du travail au XIX^e siècle ?!) ou toujours présent ailleurs (le Marché du travail dans les économies peu développées ?!). Cette idée d'un Marché du travail, qui "aurait" existé ou qui existerait "ailleurs", demeure donc référentielle. D'un autre côté, lorsqu'il est question de la réalité contemporaine dans les économies développées, ils acceptent l'idée selon laquelle le "marché" du travail (le vrai cette fois) est une "institution sociale", un "rapport social issu d'un compromis social historique", un "système d'emploi" régi par des "règles et procédures", etc. Ce marché réel du travail peut alors être appréhendé conceptuellement comme une "forme institutionnelle" du "rapport salarial", un ensemble "segmenté" (stratifié, balkanisé, etc.) de "marchés internes/externes", etc.

Selon cette seconde optique (HT1 -> **HT2**), les politiques économiques concernant le (vrai)marché du travail peuvent alors être pensées selon les concepts de “nouveau compromis social de la forme institutionnelle historique du rapport salarial”, de “marchés transitionnels du travail”, etc. On aura compris que ces autres économistes hétérodoxes de la première catégorie ont de la difficulté à concilier leurs fondements théoriques du *Marché* du travail et leurs analyses concrètes “institutionnelles” du *marché* du travail.

Une seconde catégorie d'économistes hétérodoxes (**HT3**), en particulier les économistes institutionnalistes, est donc à cet égard plus cohérente. Ces économistes rompent radicalement avec l'idée référentielle de “Marché”, avec ses “mécanismes modélisables”, au profit du concept d’“institution économique”. De cet autre point de vue plus réaliste, l’“économie” est alors appréhendée comme un fait social pas très différent des autres. L'activité économique est *instituée* comme tout fait de société. Cela signifie “réalistement” que l'économie est une construction sociale qui n'a rien de “naturelle” (comme le voudraient les néoclassiques **NC1, 2**) et de “mécanique” (comme le voudrait les néoclassiques **NC1, 2** et beaucoup d'économistes hétérodoxes de la première catégorie **HT1**), ni non plus d'irréductible (dans la société marchande capitaliste actuelle comme le voudrait la première catégorie d'économistes hétérodoxes **HT1,2**).

L'économie, selon l'approche institutionnaliste (**HT3**) est le fait des acteurs sociaux et si certes dans la société de domination qui est la notre certains de ces acteurs ont plus de pouvoir que d'autres, il n'en demeure pas moins que les institutions qui fondent les faits de l'activité économique peuvent être changées, sinon réformées plus ou moins radicalement. Dans ces conditions, l'analyse économique institutionnaliste consiste à mettre en évidence les caractéristiques des institutions économiques et leurs conséquences pour le bien-être individuel et collectif.

Les institutions économiques sont ce qui “contrôle” les activités individuelles des acteurs économiques. Elles sont un ensemble de mentalités et de règles opérantes de conduite (formelles ou informelles) qui gouverne (organise, oriente, guide, etc.) l'activité économique. Elles ne sont donc pas “naturelles” ni l'expression plus ou moins contrariée de la “Nature” du Marché et de ses “mécanismes”; elles sont construites socialement par les acteurs sociaux selon leurs rapports de force, pouvoir, domination, négociation, concertation, etc. Elles investissent chaque acteur économique d'une position instituée dans les diverses situations de transactions économiques. Chaque acteur économique individuel est ainsi *institué* dans

un statut réciproque transactionnel ayant des caractéristiques spécifiques (libertés, dominations, pouvoirs, opportunités, vulnérabilités, non-droits, non-devoirs, etc.). Ces institutions économiques évoluent selon un processus de redéfinitions permanentes (conflituelles, négociées, concertées, tranchées par les autorités reconnues, etc.) des positions et statuts des acteurs économiques dans les transactions économiques.

Dans ces conditions, l'analyse économique institutionnaliste nécessite, sur la base des diverses formules (typologie théorique) possibles de transactions économiques, d'étudier concrètement les institutions économiques. Il s'agit d'analyser concrètement (étude de cas) quelles en sont leurs diverses caractéristiques réelles: qui détient ou non les pouvoirs d'action économique, quels sont les statuts institués des trans-acteurs économiques, quels sont les conséquences économiques et sociales en termes de sécurité des diverses positions d'acteur dans les transactions, quels sont les (non)droits, (non)devoirs dont disposent les acteurs dans les transactions économiques, etc. ? En somme, quelle est la réalité, réelle et concrète (et non pas en rapport à un "modèle" abstrait de Marché), de l'activité économique pour les différents acteurs économiques et pour la collectivité.

Les résultats de cette analyse institutionnaliste (**HT 3**) peuvent rejoindre dans leurs conclusions celles des économistes hétérodoxes de la première catégorie (**HT 1, 2**) mais la nature de cette analyse institutionnaliste change significativement le type de recommandation de politique économique. Il ne s'agit plus d'établir des institutions de *régulation* du Marché du travail, comme s'il fallait s'"accommoder" du "Marché" à moindre frais, mais d'*instaurer* différemment l'économie dans le sens du bien-être individuel et collectif.

Concrètement, selon cette approche (**HT 3**) et en ce qui concerne le "marché du travail", les institutions du système d'emploi, et l'institution du système de rémunération est l'une de celles-ci, peuvent être modifiées selon la volonté (la négociation, la concertation, les expressions citoyennes et politiques, etc.) des acteurs sociaux. En somme, même dans notre système économique, les institutions économiques ne sont pas immuables, elles évoluent selon un processus au cœur duquel les acteurs sociaux jouent un rôle primordial. L'histoire contemporaine prouve à cet égard que les institutions économiques possèdent une plasticité, dans un sens ou un autre (social-démocrate ou néo-libéral), irréductible à une logique immanente (ou transcendante ?!) qui serait celle (imaginaire) du Marché. Par ailleurs, la variété des complexes d'institutions économiques dans les

différentes économies marchandes capitalistes développées montrent qu'il existe de multiples façons de construire socialement, d'*instituer*, le monde de l'activité économique, et en particulier en ce qui concerne le système d'emploi (les diverses formes de segmentation et de dualisme, le fameux "effet sociétal" propre à chaque économie, ou encore les caractéristiques du "modèle québécois", etc.).

Que les néolibéraux et leurs thuriféraires néoclassiques désirent construire socialement l'économie réelle sur le modèle normatif du Marché, en particulier le "Marché du travail", est une chose (leur projet politique), qu'ils prennent leur vœux pour la réalité (et avec eux de nombreux "économistes") en est une autre (un choix analytique). Une analyse économique pertinente exige, nous semble-t-il, de s'attacher à la réalité et d'éviter d'errer dans un monde imaginaire (utopique) du Marché. Pour leur part, les économistes institutionnalistes analysent la réalité économique telle qu'elle est, et celle-ci est prosaïquement une ensemble d'institutions, plus ou moins bénéfiques pour le bien-être individuel et collectif, qui évoluent au gré des situations de rapports de force (négociation, concertation, etc.) entre acteurs sociaux.

Au regard du panorama de la variété des théories économiques et de leurs oppositions épistémologiques, il serait donc bien étonnant que l'on arrive un quelconque consensus parmi les économistes sur une question donnée. En effet, ces précisions étant faites quant aux diverses approches en économie, il est possible maintenant d'examiner les débats théoriques et empiriques quant à l'impact du salaire minimum sur l'emploi.

2 - Le débat théorique quant à l'impact sur l'emploi de la hausse du salaire minimum

Selon ce qui vient d'être présenté ci dessus, cette question peut donc être abordée différemment selon les orientations théoriques choisies (**NC 1, 2 ; HT 1, 2, 3**)

Si cette question est appréhendée d'un point de vue purement théorique et abstrait en référence au Modèle pur du Marché (**NC1**), la réponse est sans équivoque. Normalement (normativement), selon la logique "naturelle" des "mécanismes" du Marché du travail, sous tendus par l'action des *homo œconomicus* (postulat de rationalité substantielle, éventuellement intertemporelle et selon les anticipations "rationnelles" de ces acteurs imaginaires), une hausse du salaire minimum devrait entraîner *mécaniquement* une baisse de l'emploi. Dans ce modèle, au niveau macroéconomique (dans ce cas on postule des "agents représentatifs", *homo œconomicus*, "offreur" et "demandeur" de "travail"), le mécanisme de la cause (prix : hausse du salaire minimum) et de l'effet (quantité : baisse de l'emploi) est (avec toujours le fameux "toutes choses égales par ailleurs") indiscutable. D'ailleurs, de façon plus générale, dans le monde imaginaire du Marché du travail, il n'y a pas de place pour le salaire minimum pas plus que pour tout autre "prix réglementé". Ce dernier ne peut que perturber l'ordre spontané et harmonieux (autorégulé, autodynamique, etc.) du Marché. La recommandation politique qui s'ensuit est alors non seulement : *pas* de hausse du salaire minimum ; mais plus encore : sa *suppression* pure et simple (comme dans certains États états-uniens). La réponse de la plupart des économistes hétérodoxes (**HT 1, 2, 3**) à ces argumentaires est assez simple et met en évidence le vice rédhibitoire de cette théorie néoclassique intégriste : outre ses incohérences internes (on ne peut pas discuter les hypothèses et les résultats car ils sont assumés comme irréalistes par cette théorie), cette théorie est purement abstraite imaginaire et sa pertinence pour l'analyse économique est affaire de croyance chez les économistes (adhésion à l'idée naturaliste d'un Marché idéal) et de choix idéologique chez les acteurs sociaux et les décideurs publics (le projet d'une Société de Marché). Dès lors qu'on n'adhère pas à cette croyance et au choix politique qui en découle, cette théorie n'a aucun intérêt : c'est un pure discours normatif (idéologique) sur une économie "utopique".

Si on affine ce type d'analyse au niveau plus microéconomique, outre l'effet simple prix-quantité, d'autres argumentaires complémentaires sont présentés par les divers économistes néoclassiques (**NC 1, NC2**) et sont contrecarrés par les économistes hétérodoxes soit d'un point de vue théorique interne (**HT 1, 2**) soit d'un point de vue réaliste institutionnaliste (**HT 2, 3**). Parmi ceux-ci signalons les argumentaires suivants :

---- (**NC 1, NC2**) une hausse du salaire minimum aurait un "effet revenu" néfaste pour l'emploi. Les employeurs (les détenteurs du capital) devant payer plus cher leurs bas salariés verraient leur profit baisser (perte de compétitivité, etc.). De là deux conséquences. La première serait de diminuer leur capacité d'investissement futur et donc leur possibilité de maintenir sinon d'augmenter l'emploi (selon l'adage répété *ad nauseum* « les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après demain »). La seconde serait de diminuer le montant des bénéfices distribués aux actionnaires (en dessous du désormais fameux "dividende minimum garanti" aux actionnaires) et de les inciter ainsi à quitter cette activité "non rentable".

La réponse des économistes hétérodoxes (**HT 1, 2, 3**) à ces argumentaires est, d'une part, qu'il n'existe pas de liens de causalité prouvés dans les séquences profit -> investissement -> emploi car le profit peut très bien être distribué aux actionnaires, rapatrié à la société mère dans le cas d'une grande entreprise ou engagé ailleurs, utilisé à d'autres fins que l'investissement comme le rachat des actions de l'entreprise, etc. D'autre part, concernant la question de la gouvernance financière et du "dividende minimum garanti" aux actionnaires, le problème dépasse largement la question des bas salaires. Les employeurs, déjà sous la coupe de la logique financière des actionnaires (qui au demeurant peuvent être d'autres salariés via leurs fonds de pension, fonds d'investissement et d'épargne placement, banques et autres organismes financiers parapublics), ont été contraints de toute façon de réduire leur masse salariale (*down-sizing*) pour satisfaire aux exigences d'un résultat net d'exploitation à la hauteur des dividendes à verser. Dans ce cadre, la question spécifique de la hausse du salaire minimum peut certes accentuer le processus de "compression" d'emploi à des fins de rentabilité financière mais, en général, le "dégraissage" du volume de bas salariés a déjà été tel que la marge de manœuvre par les employeurs en ce domaine est très restreinte. La limite inférieure du volume de bas salariés strictement

nécessaire au fonctionnement de l'activité est souvent déjà atteinte et une hausse du salaire minimum aura peu d'effet sur ce volume minimum.

Un autre contre argumentaire a aussi été invoqué pour expliquer que l'effet prix/quantité (hausse du salaire minimum -> baisse de la quantité des salariés rémunérés à ce salaire) ne joue pas toujours. En effet, si le "marché" du travail n'est pas "concurrentiel" (ce que la réalité nous révèle le plus souvent), l'employeur, possédant un pouvoir "monopsomique" (il est le seul acheteur de cette main-d'œuvre), peut payer ses salariés au salaire minimum alors que ces salariés ont une productivité réelle supérieure à ce salaire. Ceci permet à l'employeur de faire un "surprofit" (la différence entre ce que lui coûte un salarié au salaire minimum et ce que le travail de ce dernier lui rapporte). Dans ces conditions, deux conséquences entraînent qu'une hausse du salaire minimum ne réduit pas l'emploi et peut même l'augmenter. D'une part, l'employeur, possédant une "marge de manœuvre" pour assumer une hausse du salaire tant que ce dernier permet encore de faire des "surprofits", n'a pas intérêt à licencier ses bas salariés : ceux-ci "rapportent" encore. D'autre part, cette hausse du salaire minimum peut entraîner une hausse du volume de la main d'œuvre prête à travailler à ce nouveau salaire minimum (notamment les jeunes et les femmes) et l'employeur est alors prêt à les embaucher car il peut encore faire des "surprofits" sur eux. Le résultat serait alors une hausse nette de l'emploi consécutive à une hausse du salaire minimum.

----- **(NC 1, NC2)** une hausse du salaire minimum, aurait un "effet substitution" capital/travail. Selon l'effet dit "effet Ricardo", une hausse du coût du travail entraîne la substitution de capital (des équipements, de nouvelles technologies plus "capitalistiques", etc.) à la place du travail, ce qui aurait pour effet de baisser le volume d'emploi pour un même niveau de production. Un contre argumentaire **(HT1, 2, 3)** est possible quant au caractère présumé néfaste du "haut coût" du travail. En effet, si effectivement, dans un premier temps une baisse de l'emploi peut être la conséquence de l'effet de substitution capital/travail, à plus long terme, les gains de productivité (compétitivité) générés par une activité plus capitalistique peuvent entraîner un rattrapage sinon une dépassement du niveau d'emploi antérieur. L'exemple concret des pays de l'Europe du nord est ici invoqué à l'appui de ce contre argumentaire : hauts salaires *et* haut niveau d'emploi.

---- une hausse du salaire minimum, aurait un "effet substitution" inter et intra groupes de travailleurs.

----- **(NC 1, NC2)** l'effet de substitution inter-groupes de travailleurs consécutif à l'augmentation du salaire minimum serait de remplacer des travailleurs peu qualifiés par des travailleurs plus qualifiés, la hausse du salaire minimum disqualifiant les premiers à l'emploi pour cause de productivité insuffisante. Un contre argumentaire **(HT1, 2, 3)** s'oppose aussi à ce raisonnement. En effet, rien ne permet de dire que globalement cet effet de substitution se traduise par une baisse de l'emploi. Dès lors qu'il existe une réserve de travailleurs qualifiés inemployés (des chômeurs) ou mal employés (des travailleurs sous utilisés dans des emplois sous qualifiés), rien ne permet de dire que l'effet de substitution en question se traduise par une diminution du volume global d'emploi; ce ne sont simplement plus les mêmes travailleurs qui sont employés et ils le sont globalement en même quantité si les gains de productivité permettent une augmentation de l'activité. On retrouve cette problématique à propos de l'effet sur les jeunes travailleurs de la hausse du salaire minimum. De plus, toujours dans cette lignée contre argumentaire, si effectivement (ce qui reste à démontrer) à court terme cet effet de substitution peut avoir un effet négatif sur l'emploi global, à plus long terme une économie qui utilise une main-d'œuvre plus qualifiée a de meilleures chances de croissance et donc de créations d'emplois. L'exemple nord européen est encore ici invoqué.

----- **(NC 1, NC2)** l'"effet substitution" intragroupe de travailleurs, consécutif à une hausse du salaire minimum, consisterait en ce que des travailleurs plus âgés, donc présument plus qualifiés/productifs, remplaceraient, dans un même groupe professionnel, des travailleurs plus jeunes jugés moins qualifiés/productifs. Ici l'argumentaire repose entièrement sur le raisonnement suivant lequel il y aurait une double corrélation : salaire = productivité et travailleur âgé = travailleur plus productif. Or **(HT1, 2, 3)**, outre que ces corrélations sont purement théoriques (la cohérence interne de la théorie étant elle-même discutable : salaire = "productivité marginale du travail" ?), le raisonnement abstrait invoqué ne prend pas en considération la réalité concrète du système de rémunération. En effet, ce dernier est le plus souvent régi par une logique de "marché interne", c'est-à-dire sans lien "évident" entre "productivité individuelle" (d'ailleurs impossible à définir, à identifier, à quantifier, etc.) et rémunération (à l'ancienneté, plus en fonction du poste occupé que de la performance productive individuelle ?!, etc.). On retrouve donc aussi cette problématique à propos de l'effet sur les jeunes travailleurs de la hausse du salaire minimum.

---- **(NC 1, NC2)** une hausse du salaire minimum aurait un effet incitatif à la “délocalisation” des emplois (dans les pays à main-d’œuvre moins coûteuse) et donc entraînerait la réduction global de l’emploi. Si cet argument peut s’appliquer à une(très) petite partie de l’emploi dans certaines activités manufacturières ou de services (fortement utilisatrices de main-d’œuvre non qualifiée et à technologie très banalisée : le vêtement de confection par exemple ou les centres d’appels), ce qui représente en somme fort peu d’emplois dans les économies développées, en revanche **(HT1, 2, 3)** la portée de cet argument s’applique peu pour le reste de l’activité, et ceci pour plusieurs raisons. Outre le fait que le nombre de travailleurs au salaire minimum “exposés” à la compétition internationale soit assez faible, le critère du coût salarial, et en particulier des bas salaires, n’est pas le critère le plus important pour les entreprises quant à leur décision d’implantation. De nombreux autres critères tels que les “externalités internalisables” (profiter de la disposition d’une main-d’œuvre en santé et formée, d’infrastructures de transport et de communication, de services publics, d’une proximité des débouchés, des centres de production de connaissances, etc.), les “avantages offerts” par les autorités publiques locales (subventions, fiscalité, etc.), etc., entrent plus “en ligne de compte” pour la plupart des entreprises ayant à choisir une implantation que le seul bas coût des salaires. A cet égard, il serait d’ailleurs intéressant de connaître ce que représente pour beaucoup d’entreprises leur unique coût de publicité (environ le quart de leur coût total par exemple pour les constructeurs d’automobiles) par rapport au coût des seuls bas salaires (beaucoup moins que le quart du coût total pour les constructeurs d’automobiles). En somme, il n’est absolument pas clair, à part quelques exceptions bien spécifiques, que les entreprises accordent une place aussi considérable que le pensent certains au seul coût des bas salaires (souvent une petite partie de la main-d’œuvre) dans leur décision d’implantation.

Dans les argumentaires des néoclassiques contre la hausse du salaire minimum il existe aussi des “zones grises” où les raisonnements utilisés sont réversibles. Trois de leurs théories, centrales dans leur “modèle” du Marché du travail, sont à cet égard à signaler : les théories du “salaire d’efficience”, des “insiders/outsideurs” et du “capital humain”.

---- **(NC1)** la théorie du “salaire d’efficience” nous dit que, contraire à la vulgate néoclassique ancienne **(NC2)**, le salaire n’est pas une fonction de l’effort (la

“productivité marginal du travail”) mais que c’est l’effort qui est une fonction du salaire. Dès lors, selon cette nouvelle théorie néoclassique (improprement qualifiée de “nouveau keynésien”) les salariés sont payés au dessus du salaire d’“équilibre” du Marché du travail, ce qui entraîne un chômage involontaire (d’où la qualification de “nouveau keynésien”). Si on laisse de côté les incohérences internes à cette théorie (notamment le fait de comparer le “salaire d’équilibre” du Marché du travail et le “salaire d’efficience” établi dans le cadre de la politique salariale de la Firme, c’est-à-dire la comparaison de deux concepts incommensurables car construits dans des cadres théoriques abstraits, bien que tout aussi imaginaires, très différents : le Marché et la Firme), cette théorie du “salaire d’efficience” peut aussi être utilisée pour parvenir à un résultat inverse (**HT1, 2**) de celui des néoclassiques en ce qui concerne la question du salaire minimum. En effet, dans le cadre de cette théorie du “salaire d’efficience”, une hausse du salaire minimum entraînerait une hausse concomitante de la productivité des bas salariés. Dans ces conditions, les “effets” invoqués ci-dessus de “revenu” et de “substitution” n’auraient plus lieu d’être. Simplement, l’économie dans son ensemble serait plus compétitive et l’emploi global n’aurait pas à pâtir de cette hausse du salaire minimum. Plus encore, ces gains de productivité pourraient permettre une meilleure croissance économique et ainsi favoriser l’augmentation de l’emploi.

---- (**NC 1, 2**) la nouvelle théorie néoclassique des “insiders/outsiders” (les salariés à statut sécurisé vs les salariés précaires) considère que les insiders, de par leur capacité de marchandage (“menace crédible” contre l’employeur, etc.), sont plus payés que leur effort productif, ce qui entraînerait là encore un chômage involontaire selon le même argumentaire que précédemment (écart entre le salaire d’“équilibre” du Marché du travail et la rémunération supérieure des insiders). Là encore le raisonnement est réversible (**HT1, 2**) en ce qui concerne l’effet de l’augmentation du salaire minimum. Cette dernière permettrait de faire entrer dans le “club” des insiders nombre de travailleurs précaires, ces derniers menaçant moins les premiers de “casser les salaires”. A la limite, qui d’ailleurs dans une certaine mesure existe déjà dans certains pays de l’Europe du nord, tous les travailleurs pourraient devenir des “insiders”, ce qui ferait disparaître du même coût cette catégorie. De plus, comme dans le cas précédent de la théorie du “salaire d’efficience”, les gains de productivité issus de la hausse du salaire minimum élimineraient les effets pervers sur l’emploi invoqués par les néoclassiques doctrinaux.

---- **(NC 1, 2)** la théorie du “capital humain” défend la conception suivant laquelle les travailleurs (et leur famille) *homo œconomicus* (les employeurs *homo œconomicus* aussi lorsqu'ils peuvent retenir leurs salariés) investissent dans leur “capital humain” (éducation, formation, santé, etc.) dans la mesure où cet investissement offrirait une rentabilité espérée (des gains salariaux futurs actualisés) satisfaisante (supérieure à un investissement alternatif). Dans ces conditions, si le salaire minimum augmente, il a pour effet de dissuader à investir dans leur “capital humain” les travailleurs “à faible potentiel” et de les inciter à “profiter” tout de suite de gains salariaux non liés à leur productivité. Les conséquences sont alors doubles sur le Marché du travail. Les effets de “substitution”, soulignés plus haut, sont accentués, ayant un effet néfaste sur l'emploi global. En second lieu, nombre de jeunes “à faible potentiel” (décrocheurs, etc.) seront incités à aller tout de suite sur le Marché du travail pour “profiter” d'une rémunération supérieure à leur productivité, ce qui ne peut qu'augmenter le problème global de l'emploi des jeunes (chômage). Cependant, là encore le raisonnement est réversible **(HT1, 2)** car une augmentation du salaire minimum peut aussi être comprise comme une incitation à investir en capital humain (formation) pour avoir une chance d'accéder à un marché du travail plus exigeant, c'est-à-dire demandant un certain niveau de productivité (formation) étant donné les hauts niveaux de rémunération. Dans ce cas, les conséquences sur l'emploi seraient inverses de celles invoquées par les néoclassiques doctrinaires. On retrouvera donc aussi cette problématique, à conclusions inverses, à propos de l'effet sur les jeunes travailleurs de la hausse du salaire minimum.

Ces trois théories d'origine néoclassique sont donc, dans leurs conclusions, réversibles et cette “zone grise” du débat théorique ne facilite pas la clarté quant aux lignes de démarcation entre les économistes orthodoxes **(NC 1, 2)** et certains économistes hétérodoxes **(HT1, 2)**. En particulier, ces derniers se laissent souvent séduire par l'avantage rhétorique qu'il y aurait à défendre des positions doctrinales, ici en faveur de la hausse du salaire minimum, sur le propre terrain théorique de l'adversaire (comme disait Yuo Sue : « à force de parler chinois tu deviens chinois »).

Si on passe maintenant aux argumentaires ayant pour origine les théories des économistes hétérodoxes (**HT1, 2, 3**) et aux contre argumentaires des néoclassiques (**NC 1, 2**), on peut signaler les théories suivantes :

---- (**HT1, 2**) la théorie macroéconomique “keynésienne” (dans une version canonique qui peut être amendée et révisée en termes d’anticipation des acteurs, d’effet monétaire, d’ouverture extérieur, etc.) considère qu’en matière de “mécanisme” économique il faut prendre en considération l’ensemble du “circuit” économique. Dans ces conditions, les conséquences d’une hausse du salaire minimum ne sont pas réductibles à un seul effet prix/quantité sur le seul Marché partiel du travail. Un effet “pouvoir d’achat”, en l’occurrence des bas salariés consommant plus, viendrait soutenir la “demande effective” et, celle-ci se traduisant par une hausse de la demande globale, ouvrirait une perspective de nouveaux débouchés pour les entreprises; ces dernières auront alors tendance à embaucher. Le résultat net d’un tel mécanisme du circuit macroéconomique serait au pire une stabilité de l’emploi (compensation entre effet “pouvoir d’achat” dans le circuit et effet “prix/quantité” sur le Marché partiel du travail), et au mieux une augmentation de l’emploi (le premier effet l’emportant sur le second). Cet argumentaire “keynésien” (les “” signifiant qu’il y a certaines différences notables entre ce modèle et le contenu de la théorie de J. M. Keynes) est maintenant passé dans la vulgate du discours en faveur de la hausse du salaire minimum et apparaît souvent comme le discours “scientifique” des doctrinaires sociaux démocrates opposé à celui des doctrinaires libéraux néoclassiques.

Le contre argumentaire des économistes néoclassiques, acceptant encore de se placer sur ce terrain théorique “keynesien” (**NC2**) (les néoclassiques dominants **NC1** n’acceptant plus aucune validité scientifique à ce modèle), se déploie à deux niveaux. Le premier est l’argument monétariste (renforcé par la théorie des anticipations rationnelles) suivant lequel une hausse du salaire minimum aurait un seul effet monétaire et donc non réel. Les agents économiques *homo œconomicus*, en particulier les entreprises, anticiperaient “rationnellement” les hausses de prix consécutifs aux hausses de coûts salariaux et ne modifieraient pas leur perspective de (dé)croissance économique. Dans ces conditions, le seul effet “prix/quantité” sur le Marché partiel du travail jouerait à plein et l’emploi diminuerait. Le second niveau argumentaire est relatif à la perte de compétitivité internationale des entreprises consécutive à l’augmentation du salaire minimum; ceci se traduisant par une perte d’emploi.

---- **(HT 2, 3)** un autre argumentaire développé par certains économistes hétérodoxes se réfère à la théorie de la répartition. Selon eux, cette dernière n'est pas déterminée par un quelconque "mécanisme" économique mais par un ensemble de rapports de force et de compromis "politiques". La répartition globale entre salaire et profit et la répartition différentielle entre les salariés sont une sorte de jeu à somme nulle (la production nette de richesse) dans lequel les acteurs sociaux (employeurs vs salariés; bas salariés vs hauts salariés) cherchent à obtenir "une plus grande part du gâteau". Dans ces conditions, une hausse du salaire minimum et ses conséquences sur l'emploi dépendent des "compromis" qui seront établis entre partenaires sociaux. Si le compromis va dans le sens d'une élévation des bas salaires au détriment des autres salariés mieux rémunérés, le coût salarial pour les entreprises restant globalement le même, l'impact sur l'emploi devrait être nul si les différences entre entreprises fortement ou faiblement utilisatrices de bas salariés sont compensées par une redistribution des charges (par voies subventionnaire, fiscale, etc.). Si le compromis est que l'élévation des bas salaires est au détriment des seuls profits, là encore l'impact sur l'emploi pourrait être nul si les entreprises peuvent en quelques sorte "se refaire" grâce à la redistribution (exonération des charges sur les bas salaires, subvention à l'emploi des bas salariés, etc.). Dans tout les cas, un compromis sur la hausse du salaire minimum sans perte d'emploi nécessite un principe de "solidarité" entre les acteurs sociaux.

Inutile de dire que pour les néoclassiques dans leur ensemble **(NC 1, 2)** une telle conception de la répartition est totalement "anti-économique", c'est-à-dire contraire à la logique vertueuse du Marché et est donc du "socialisme" (ce qu'ils considèrent eux comme une "utopie" intenable). Ce à quoi répondent les économistes hétérodoxes **(HT 2, 3)** qu'il s'agit bien pourtant d'une réalité observable dans certains pays développés à gouvernance néo-corporatiste (négociation / concertation des acteurs sociaux débouchant sur des accords nationaux ou de branche concernant les rémunérations; même type d'accords ou de politiques concernant la solidarité / redistribution pour relever les bas salaires) et dont la variété ("effet sociétal") illustre l'ensemble des compromis possibles en ce domaine.

---- **(HT 2, 3)** certains économistes hétérodoxes considèrent même que le salaire minimum ne devrait pas exister dans une économie raisonnable. En effet, le salaire

minimum est la conséquence d'une asymétrie des pouvoirs inacceptable dans une société qui se dit démocratique. C'est parce que certains employeurs ont un pouvoir démesuré sur leur travailleurs que pour de multiples raisons ("paix sociale", "droit au salaire décent", "lutte à la pauvreté des travailleurs", etc.) les autorités publiques se sentent la responsabilité d'intervenir pour "limiter les dégâts" de la puissance patronale (c'est le sens de la doctrine de la "troisième voie" de Tony Blair qui a poussé ce dernier à instaurer un salaire minimum au Royaume Uni). La solution institutionnelle à cette asymétrie des forces serait alors d'offrir aux travailleurs un droit à la représentation collective (multisyndicalisation sectorielle ou par site; extension automatique des conventions collectives à la branche, le secteur, le site, etc.; organisation représentative des bas salariés habilitée à négocier pour eux, etc.) leur garantissant un pouvoir de contrebalancer le déséquilibre des forces en faveur de l'employeur. En somme, le "salaire minimum" devrait être le premier échelon salarial "conventionné" (comme c'est presque le cas dans certains pays européens). Un argument économique en faveur de ce système est que si la règle est la même pour tous les employeurs (un salaire minimum conventionné négocié), c'est derniers sont dans les mêmes conditions pour compétitionner entre eux.

Inutile de dire encore que les néoclassiques dans leur ensemble (**NC 1, 2**) envisagent avec effroi cette perspective, pour eux totalement contraire à la "liberté économique" garante des vertus du Marché. Face à la compétition internationale, ce serait pour ces économistes, partisans de la Grande Société Mondiale du Marché, une catastrophe locale pour une économie qui s'engagerait dans cette voie. Cependant, les économistes hétérodoxes (**HT 2, 3**) rétorquent que c'est bien pourtant un des volets importants du projet de l'"Europe Sociale" et que si la volonté politique des pays européens est au rendez-vous, un tel salaire décent conventionné est soutenable et réalisable (comme c'est d'ailleurs déjà le cas dans certains pays européens qui ne s'en portent pas plus mal) à l'échelle d'un continent.

Au regard de la variété et des oppositions des argumentaires qui viennent d'être présentés quant à l'impact sur l'emploi de la hausse du salaire minimum, l'affirmation péremptoire de l'Institut Fraser selon laquelle « il y a un consensus général dans la littérature que de hauts salaires minimums ont un impact négatif sur le marché du travail » (Fraser Institute 2004, 6) est bien douteuse. On aura compris que cette affirmation ne fait référence qu'à la seule "littérature"

économique d'obédience néoclassique (**NC 1, 2**). Ce choix doctrinaire, qui ne montre pas son vrai visage idéologique, décrédibilise donc une telle affirmation. Nous allons retrouver le même problème à propos de la "littérature" empirique sur cette question.

3. - Le débat empirique quant à l'impact sur l'emploi de la hausse du salaire minimum

La compréhension de ce débat "empirique" nécessite certaines clarifications quant à ce qu'il faut entendre par "preuve empirique".

En effet, comme nous l'avons déjà abordé, certaines théories économiques (**NC 1, 2; HT 1, 2**) font référence, en rapport au "modèle" du Marché du travail, à l'existence de "mécanismes" reliant le salaire minimum (prix) et l'emploi (quantité), alors que d'autres théories économiques (**HT 2, 3**) nient l'existence formelle (inscrite dans un "modèle" abstrait) de tels "mécanismes". Non pas, pour ces dernières, qu'il n'y ait pas de "relation" entre ces deux "variables", mais ces relations ne peuvent être analysées qu'en rapport au mode d'institution du système d'emploi (le fait que l'on retrouve HT 2 dans les deux types de théorie provient de la "schizophrénie" soulignée plus haut). En d'autres mots, une première catégorie d'économistes (**NC 1, 2; HT 1, 2**) pensent qu'il est possible de "calculer" grâce à un "modèle" formalisé un "effet quantitatif" d'une hausse du salaire minimum sur le volume d'emploi, alors qu'une autre catégorie d'économistes (**HT 2, 3**) pensent qu'un tel "calcul" n'a pas de sens puisque, dans l'effet considéré, tout dépend qualitativement (de la formule opératoire de la trans-action salariale) et en contexte spécifique (étude de cas) du mode d'institution (socialement construite) de la relation instituée salaire minimum/emploi.

De plus, parmi les économistes qui défendent l'idée, en référence au modèle du Marché du travail, d'un mécanisme modélisable et quantifiable entre salaire minimum et volume d'emploi, certains (**NC 2; HT 1, 2**) acceptent la méthodologie du test économétrique à base de données statistiques recueillies, alors que d'autres (**NC 1**) la refusent au profit d'une méthodologie de simulation par "calibrage" sur données informatiques fictives.

Pour les seconds (**NC 1**), le test est donc "fictif", au sens où ce qui est mis en rapport ne fait aucune référence à la réalité observable : on calcul *dans* le modèle (selon ses spécifications propres), sur données numériques fictives, l'"effet" quantitatif d'entraînerait une hausse de la "variable" salaire minimum sur la "variable" volume d'emploi. Inutile de dire que ce type de "calcul" n'a de signification *que* dans le monde imaginaire (formalisé par le modèle) du Marché.

La “preuve” qui est donc ici présentée n’est donc pas “positive/empirique”, au sens d’une confrontation de la théorie à la réalité statistiquement observable; elle est “normative/idéologique”, au sens où on examine ce qui se passerait *si* la réalité du “marché” du travail se comportait **comme** le “modèle” (imaginaire) du Marché du travail. Il faut donc avoir présent à l’esprit cette épistémologie/méthodologie bien particulière, pour le moins, lorsqu’un économiste de cette obédience propose sa “preuve”. Cette dernière est d’ailleurs toujours la même (et pour cause ! elle est déjà dans la spécification du modèle ! bonjour la tautologie mathématique !) : une hausse du salaire minimum doit toujours “normalement” entraîner une baisse du volume d’emploi (« c’est la “Machine” - le modèle du Marché du travail qui “tourne” dans l’ordinateur - qui le dit ! »). Voilà pour une première preuve “empirique” (avec beaucoup de «»). On y croit ou on n’y croit pas, c’est comme pour son thème astral !

Concernant les économistes qui acceptent la méthodologie du test économétrique à base de données statistiques recueillies (**NC 2; HT 1, 2**), la qualité de leur “preuve empirique”, quant au “calcul” de l’effet d’une hausse du salaire minimum sur le volume d’emploi, dépend de l’acceptation ou non de plusieurs hypothèses assez fortes.

Il faut d’abord accepter que le modèle théorique du Marché de référence soit “solide”. Or, en la matière, la créativité va bon train (la dimension esthétique qui fascine beaucoup de ces économistes, on peut le comprendre). Quels exemples pour illustrer cet aspect. Faut-il se placer dans le cadre d’un Marché de concurrence pure et parfaite (le paradis !) ou dans celui d’un Marché de concurrence monopolistique ou oligopolistique (le purgatoire !) ? Le second cas paraît plus “réaliste” et pourrait être un bon argument pour la publicisation des résultats. Comme gérer la fameuse clause “toutes choses égales par ailleurs” (nécessaire méthodologiquement si on ne veut pas se retrouver avec une formalisation du type “usine à gaz” ou pire encore, un démon de Laplace, une infinité d’équation dans un modèle d’“équilibre général”) ? Faut-il retenir une seule “équation” qui “compacterait” toutes les relations fonctionnelles entre la “variable explicative” salaire minimum et la “variable à expliquer” volume d’emploi ? Cette solution est la plus souvent retenue mais le risque (interne au débats des économistes théoriciens de cette obédience) est alors de prêter le flanc à la critique interne (il manque des relations pertinentes, l’effet de conjoncture a été oublié, etc.; les revues économiques “scientifiques” sont pleines de ces “débats

casuistiques”). Faut-il adopter un modèle macroéconomique, d'équilibre général calculable, à “agent représentatif”, microéconomique partiel, un modèle d'équilibre, de déséquilibre, évolutionnaire, etc. Là encore les débats sont interminables et il y a pratiquement autant d'options que d'économistes qui s'intéressent à la question. On aura compris qu'en ce qui concerne le modèle théorique de référence, il existe là encore une variété qui empêche de parler de “consensus général dans la littérature” parmi les économistes de cette obédience méthodologique. D'ailleurs, à cet égard, un bon nombre de la validité de la preuve empirique sera jugée par chacun de ces économistes au regard de son adhésion ou non au modèle théorique de référence (« c'est normal d'arriver à un tel résultat avec un pareil modèle !!! »). On verra aussi, suivant en cela “la loi des grands nombres” (ici des “modèles”), que la multitude des différents résultats empiriques conduit à une sorte d'annulation réciproque de leurs écarts pour converger vers un résultat indécidable : « l'effet d'une hausse du salaire minimum sur le volume d'emploi est nul », “non significatif” disent ces économistes. Ce dernier aspect de la “signification” de la preuve empirique renvoie à un autre ensemble de problèmes méthodologiques.

En effet, les tests “économétriques” utilisés postulent, d'une part, que la relation “fonctionnelle” testée (un lien “analytique” au sens mathématique) est une causalité : une hausse du salaire minimum “cause” une baisse du volume d'emploi. Or, le test effectué est une recherche de “corrélation” (on ne rentrera pas ici sur les “arguties” et autres “astuces” quant aux méthodes économétriques utilisées) et non de causalité. Une corrélation n'est pas une causalité et la signification de la première ne peut être assimilée à celle de la seconde. Prenons un exemple pour illustrer cette différence. Tout le monde connaît l'existence en Angleterre de la corrélation “significative” entre le nombre de grand-mères et celui des souris, plus le second augmente plus le second baisse. Existe-t-il pour autant une causalité du style ; une hausse de la présence de grand-mères « cause » une baisse de celle des souris ? On pourrait répondre oui si on oubliait, car il est non pris en considération dans le “modèle” (GM grand-mères, S souris ; $S = f(GM)$), l'effet “chat” possédé par chaque grand-mère anglaise. Cet effet “chat” (qui est en réalité l'“effet institution” – la possession d'un chat est une des caractéristiques de l'institution “grand-mère anglaise” - pour les économistes hétérodoxes non scientifiques HT 2, 3) laisse toujours planer un doute sérieux sur la “science” de ces économistes. D'autre part, et ceci a aussi un rapport avec l'effet “chat”, c'est-à-dire avec ce que ces économistes ne peuvent pas saisir (« ça ne rentre pas dans le “modèle” ! »), les statistiques recueillies et utilisées par ces économistes sont d'une fiabilité pour le

moins discutable, et ceci à de nombreux égards. Outre la question des “chats” invisibles car non “attrapés” (un peu comme le “travail ménager” qui n’existe pas statistiquement) par les statistiques (dont la nomenclature est “construite” pour les besoins de ces économistes et correspond donc à leurs seules catégories conceptuelles), les statistiques disponibles sont le plus souvent entachées d’une marge d’erreur (problème de collecte exhaustive et de réponses “impressionnistes” aux questionnaires notamment) qui est supérieure à ce qu’exige souvent la fiabilité des tests économétriques. En conséquence, lorsque ces économistes présentent des “preuves empiriques”, c’est-à-dire des résultats économétriques “peu significatifs” et de faibles valeurs quantitatives quant à la “corrélation” (qui n’est pas une causalité, rappelons le) entre hausse du salaire minimum et volume d’emploi, on peut sérieusement douter de ces résultats (si tant que l’on accorde encore un peu de crédibilité à cet exercice de comparaison entre le “modèle” du Marché du travail et les données statistiques recueillies).

Si on résume le tableau des diverses approches des économistes quant à la question de la “preuve empirique” de la relation entre niveau du salaire minimum et niveau d’emploi, on obtient la classification suivante :

(NC1) Les économistes néoclassiques dont la “preuve “ (« une hausse du salaire minimum *doit normalement* diminuer le volume d’emploi ») est fictive (une “simulation” par “calibrage”). Cette preuve n’a qu’une vocation d’illustration de ce qui se passerait *si* la réalité du “marché” du travail était celle du Marché du travail purement théorique (imaginaire).

(NC 2; HT 1, 2) Les autres économistes néoclassiques et certains économistes hétérodoxes dont les “preuves empiriques” résident, pour chacun d’eux, dans un test économétrique à base de données statistiques recueillies et fondé sur un modèle théorique testable. Les résultats empiriques obtenus de la sorte par ces économistes sont assez peu concluants car, de par le cumul de leurs écarts, il convergent vers le résultat qu’il y a peu ou pas d’effet de la hausse du salaire minimum sur le volume d’emploi, sauf pour la catégorie des très jeunes travailleurs.

(HT 2, 3) Les autres économistes hétérodoxes et institutionnalistes qui ne recherchent pas une “preuve empirique” dans le test économétrique de théories imaginaires. Pour ces économistes, la relation entre la hausse du salaire minimum et le volume d’emploi dépend avant tout de la façon dont est instituée, dans la réalité, la trans-action salariale.

Ces éclaircissements étant effectués, on peut maintenant examiner les diverses “preuves empiriques” des différentes catégories d’économistes.

Les “preuves” de la première catégorie d’économistes (**NC1**) sont “fictives” et sont donc affaire de croyance ou non au Modèle/Marché. Leurs “preuves” ne peuvent donc pas être prises en considération dans le débat “empirique”.

En revanche, les “preuves” de la seconde catégorie d’économistes (**NC 2; HT 1, 2**), qui acceptent une posture épistémologique/méthodologique “empirique” (test de leurs modèles par rapport aux données statistiques recueillies), sont matière à débat.

Débat empirique sur l’impact global

Selon les études récentes, synthétisant les résultats économétriques (**NC 2; HT 1, 2**) de l’effet de la hausse du salaire minimum sur le niveau global d’emploi, le constat est que l’effet est nul (« non significatif »), sauf peut-être pour l’emploi des très jeunes travailleurs. Pierre Cahuc et André Zylberberg, économistes néoclassiques qui font autorité dans le domaine, résument les résultats de ces études de la façon suivante :

« En général, elles [ces études] concluent que l’impact du salaire minimum sur l’emploi est négligeable, sauf éventuellement pour l’emploi des jeunes. Par exemple l’étude récente OCDE (1998, Chap. 2) réalisée sur neuf pays (Belgique, Canada, France, Grèce, Japon, Pays-Bas, Portugal, Espagne et Etats-Unis) et couvrant la période 1975-1996 trouve qu’une hausse de 10% du salaire minimum entraîne une baisse de l’emploi des moins de 20 ans comprise entre 2% et 4%. L’impact s’avère également négatif sur les 20-24 ans, mais il est proche de zéro. En revanche, il n’y aurait aucun effet du salaire minimum sur l’emploi des travailleurs âgés de plus de 25 ans. La contribution de Dolado et al (1996) aboutit au même type de conclusion pour les pays de l’Union Européenne. Elle suggère que le salaire minimum réduit l’emploi des jeunes, mais accroît l’emploi total tout en soulignant que ces effets sont de faible ampleur » (Cahuc & Zylberberg 2001, 501).

Nous sommes donc bien loin de l'affirmation suivant laquelle « il y a un consensus général dans la littérature que de hauts salaires minimums ont un impact négatif sur le marché du travail ». Si consensus il y a dans la "littérature", en l'occurrence celle (**NC 2**; **HT 1, 2**) canonisée par la pourtant libérale OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique, qui "donne le ton" - néolibéral - en matière de "politiques du marché du travail" dans les pays développés), c'est sur celui de l'inexistence d'un impact sur l'emploi global de la hausse du salaire minimum, sauf peut-être pour les **très** jeunes travailleurs (15-19 ans).

L'étude menée par Pierre Fortin, un économiste néoclassique (**NC 2**), sur le cas du Québec pour la période rétrospective 1981-2000 (une autre caractéristique méthodologique curieuse de ces "résultats" est de se fonder sur des données passées pour juger de ce qui pourrait arriver dans le futur : « si le futur est comme le passé, on peut affirmer que dans le futur tout sera comme dans le passé ! »; on a donc affaire ici à une nouvelle clause de "tout temps égal par ailleurs"), et publiée dans le *Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum* (Travail-Québec, 12 mars 2002), arrive aux mêmes conclusions (p. 47, 94). Une hausse du salaire minimum (10%) n'aura pas d'impact sur les travailleurs de plus de 25ans, un impact peu significatif sur les jeunes de 20 à 25 ans (- 0,5 % pour les femmes, - 0,62 % pour les hommes) et un impact un peu plus significatif sur les 15-19 ans (- 2,75 % pour les femmes, - 1,93 % pour les hommes). Quel sens donner à ces chiffres aux résultats plus ou moins "significatifs" et étant donnée la faible fiabilité des statistiques utilisées ?!

Débat empirique sur des impacts plus spécifiques

Les emplois au salaire minimum ne sont pas répartis uniformément sur l'ensemble des secteurs d'activité économique et touchent plus spécifiquement certaines catégories de main-d'œuvre, en particulier les jeunes, femmes, à temps partiel, sans ancienneté et non syndiqué(e)s.

En effet, dans le cas du Québec, pas très différent en cela des autres économies développées, en 2001 (Travail-Québec 2002, pp. 110-111), 7,4% des salariés sont au salaire minimum, soit 214 000 personnes, mais parmi ceux-ci 89,1% sont dans le seul secteur tertiaire alors que ce secteur représente 74,1% de la population active, et 58,2% sont dans les seuls sous-secteurs du commerce de détail (33,8% pour 12,7% de la population active), et de l'hébergement et restauration (24,4%

pour 6% de la population active). Dans ces conditions, il n'est donc pas étonnant que les variations du salaire minimum aient un impact plus significatif sur cette main-d'œuvre le plus souvent jeune (60% des personnes au salaire minimum sont des jeunes), féminine (69,4% des personnes au salaire minimum sont des femmes), à temps partiel (62,1% des personnes au salaire minimum sont à temps partiel), sans ancienneté (54,8% des personnes au salaire minimum ont moins d'un an d'ancienneté) et non syndiquée (88,6% des personnes au salaire minimum sont non syndiquées).

L'étude empirique qui a été au centre des débats concernant cette question est celle de David Card et Alan Krueger (1994, 1995), en particulier concernant le cas du New Jersey en 1992. En effet (Cahuc & Zylberberg 2001, 502; Cahuc & Zylberberg 2004, 66-69; Piketty 2002, 90-91), dans cet État une hausse du salaire minimum de 19% est intervenue le 1er avril 1992, alors que le salaire minimum est resté le même dans l'État voisin de la Pennsylvania. Selon l'approche néoclassique (**NC 1, 2**), cette hausse aurait dû se traduire par une baisse de l'emploi pour les bas salariés dans l'État du New Jersey avec, éventuellement, un transfert d'emploi à bas salaire dans l'État voisin à salaire minimum plus faible. En revanche, pour les économistes hétérodoxes (**HT 1, 2, 3**), ces conclusions ne sont pas soutenables, tout dépend (**HT 1, 2**) des effets compensés (effets prix/quantité, de substitution, etc. vs effet pouvoir d'achat "keynésien") et des "effets d'institution" positifs ou négatifs (**HT 2, 3**).

Pour trancher empiriquement cette question, David Card et Alan Krueger (1994) ont étudié les volumes d'emploi dans le secteur de la restauration rapide (fort utilisateur de main-d'œuvre au salaire minimum) avant et après la hausse du salaire minimum dans le New Jersey. Le résultat de l'étude montre non seulement un faible impact de cette hausse du salaire minimum mais, plus encore, un impact léger à la hausse de l'emploi dans ce secteur au New Jersey. Il s'ensuivit un débat sur la plus (**HT 1, 2**) ou moins bonne (**NC 1, 2**) qualité théorique et méthodologique de cette étude. Pour valider leurs résultats, selon la logique de la multiplication des "expériences naturelles", David Card et Alan Krueger (1995) ont analysé « les conséquences de l'augmentation de 27% du salaire minimum en Californie survenue en 1988, et estiment qu'elle n'a eu aucun impact négatif sur l'emploi total, ni sur l'emploi des jeunes, ni sur l'emploi des salariés du commerce de détail (ces deux groupes sont pourtant les plus concernés par ce niveau de salaire). Leurs analyses ultérieures menées à la suite des décisions fédérales de 1990 et

1991 étendant à l'ensemble des Etats-Unis la hausse de 27% du salaire minimum confirment ces conclusions : les augmentations du salaire minimum survenues aux Etats-unis à la fin des années 1980 et pendant la décennie 1990 n'ont pas eu d'impact négatif sur l'emploi » (Cahuc & Zylberberg 2004, 69).

Le débat dure encore, dans les termes des argumentaires théoriques (présentés dans §. 2) opposant économistes orthodoxes (**NC 1, 2**) et hétérodoxes (**HT 1, 2, 3**). Nous ne répéterons donc pas les termes de ce débat théorique si ce n'est en l'illustrant par un exemple qui montre bien comment on peut toujours tout expliquer en économie, il suffit de choisir dans la "boîte à outils" des théories disponibles . En effet, pour expliquer le "curieux cas" du New Jersey, on peut invoquer que « les personnes rémunérées au salaire minimum fréquentent vraisemblablement ce genre de restaurant plus assidûment que les salariés bénéficiant de rémunérations plus élevées. Par conséquent, en admettant que les hamburgers et les diverses boissons gazeuses sont des biens normaux [dont la consommation augmente proportionnellement à celle du revenu], la hausse du salaire minimum se traduira par un accroissement du pouvoir d'achat des clients les plus fidèles des "fast-food" et devrait entraîner une augmentation de la production et de l'emploi des "fast-food" malgré le renchérissement du coût du travail » (Cahuc & Zylberberg 2001, 502). N'est-elle pas belle la rhétorique économique !!!

D'un point de vue méthodologique, le débat tourne autour de la question de savoir si la bonne méthode est celle du test économétrique "classique" (à partir d'un "modèle" théorique) ou celles dites "d'expérience naturelle" (effets localisés – région ou secteur – d'une hausse effective du salaire minimum) ou de comparaison entre un "groupe test" (celui auquel s'applique la "variable" en examen, ici la hausse du salaire minimum), et un "groupe témoin" (celui auquel ne s'applique pas la "variable)". Là encore, l'usage de la "boîte à outils" des méthodes est crucial selon ce que l'on veut "démontrer empiriquement". La saignée ou la purge docteur ?!

Toutefois, le débat "empirique" semble se cristalliser sur les questions suivantes :

---- quel est le point de départ à partir duquel est haussé le salaire minimum, un salaire minimum encore "faible" ou déjà "élevé" ?

---- quelle est la limite au delà de laquelle les effets de la hausse du salaire minimum de positifs ou nuls deviennent négatifs ?

On aura reconnu, à travers ces deux questions, celle formalisée par la question quantitative du ratio salaire minimum / salaire moyen. A partir de quelle hauteur ce

ratio entraînerait un renversement de tendance dans le “mécanisme” reliant le montant du salaire minimum et le volume d’emploi ?

Débat sur le ratio : salaire minimum / salaire moyen

Une représentation imagnée de cette question nous est donnée par Pierre Cahuc et André Zylberberg (2004, 72)

« Le salaire minimum peut donc être bénéfique ou néfaste à l’emploi. Une métaphore cycliste résume assez bien ce débat. Un marché du travail où existe un salaire minimum ressemble à un franchissement de col à vélo. Dans la montée, chaque coup de pédale supplémentaire vous rapproche du sommet, où le niveau de l’emploi est à son maximum, dans la descente, chaque coup de pédale supplémentaire vous en éloigne. Il s’agit avant tout de savoir si le peloton de travailleurs est dans la montée ou s’il a déjà entamé la descente. L’histoire des fast-foods du New Jersey laisse penser qu’aux Etats-Unis le peloton est encore dans la montée. Ce n’est pas nécessairement le cas partout ailleurs »

Alors, est-ce que les travailleurs québécois sont dans la montée ou la descente du col ?

La hauteur de ce “col” a pour expression quantitative le ratio : salaire minimum / salaire moyen. Tout le débat “empirique” va alors tourner autour de la question de savoir quelle est la valeur numérique de ce ratio, la hauteur du sommet du col ?

Dans le cas du Québec, l’étude déjà signalée considère que ce ration est de 0,47 (Travail-Québec 2002, 48). En fait ce chiffre est une sorte de médiane entre les bornes où une hausse du salaire minimum « a des effets incertains sur l’emploi lorsque le ratio se situe entre 45 et 50% » (Travail-Québec 2002, 103) (pourquoi pas 0,46 ou 0,49 ?!). Nous n’entrerons pas ici dans la discussion sur la pertinence et la validité de la “boite à outils” théorique et méthodologique utilisée (très classiquement **NC2**). Cette discussion relève de la question du choix partisan en faveur de telle ou telle théorie et méthodologie. En la matière, on l’aura compris, tout est affaire de conviction en une “science” économique dont, quelque soit le choix, on parvient à une performance “empirique” proche de celle de la “science”

météorologique dans ses prévisions à une semaine. Et encore, en hiver on est sûr qu'il va faire "froid" et en été "chaud", la question est ensuite une question de degré; alors qu'en "science" économique le débat tourne autour de la question de savoir s'il va faire chaud ou froid - la hausse du salaire minimum entraîne-t-elle une hausse ou une baisse de l'emploi ? -, la question empirique du "degré" (le col ou ratio) est pour ainsi dire interne à chaque choix théorique - bas pour NC 1, 2, haut pour HT 1, 2, 3). En somme, dans le cas du Québec, la "preuve empirique" présentée (le ratio à 0,47) n'a de valeur que pour ceux et celles qui croient (encore !) à la "science" néoclassique de type NC2. Une autre étude empirique faite au Québec par une autre obédience économique (HT 1, 2, 3) arriverait sans doute à des résultats très différents. Et ceci d'autant plus que pour certains pays européens, bien que le ratio soit largement supérieur à 0,5, l'impact d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi global demeure encore peu significatif.

Nombreux autres thèmes spécifiques pourraient aussi être abordés :

- la problématique de la multiplication des salaires minimums spécifiques à une activité ;
- la question du « salaire minimum jeune »
- l'impact du salaire minimum sur la répartition, les inégalités et la pauvreté ;
- l'impact du salaire minimum sur les échelles salariales (échelle mobile)
- le rôle du salaire minimum comme indicateur-norme pour un ensemble de politiques sociales (minima sociaux) et de l'emploi (subvention salariale, programme d'insertion, etc.)
- etc.

Références bibliographiques

NB : Je n'ai pas multiplié les références bibliographiques mais si le besoin existe je pourrais compléter la bibliographie.

Cahuc, P. & Zylberberg, A. (2001), *Le marché du travail*, Bruxelles, De Boeck.

Cahuc, P. & Zylberberg, A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Paris, Flammarion.

Card, D. & Krueger, A. (1994), « Minimum Wages and Employment: A Case Study Of The Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, vol. 84, pp. 772-793.

Card, D. & Krueger, A. (1995), *Myth and Measurement : The New Economics Of The Minimum Wage*, Princeton (N. J.), Princeton UP.

Dolado *et al* (1996), « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, octobre, pp. 319-372.

Fraser Institute (2004), *Measuring Labour Markets in Canada and United States*, Fraser Institute.

Friedman, M. (1953), « La méthodologie de l'économie positive », dans *Essais d'économie positive*, Paris, Litec, 1995, pp. 3-32.

OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.

Piketty, T. (2002), *L'économie des inégalités*, Paris, La Découverte, 4^e ed.

Solow, R. (1990), *The Labor Market As A Social Institution*, New York, Basil Blackwell.

Travail -Québec (2002), *Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum*, Québec, Travail-Québec, 12 mars 2002, 124 p.