

Etats-Unis

La revalorisation du salaire minimum : une priorité du nouveau Congrès

Catherine SAUVIAT

Les Etats-Unis ont été paradoxalement précurseurs dans la mise en place d'un salaire minimum (SM), devançant en cela nombre de pays industrialisés européens¹. Dès le 19^{ème} siècle en effet, quinze Etats avaient édicté de telles règles pour les femmes². Au niveau fédéral, c'est en 1938 que ce dispositif a été instauré sous sa forme actuelle par le *Fair Labor Standard Act* (FLSA) sous la présidence de F. Roosevelt, alors que la crise de 1929 avait à son pic mis au chômage 25 % de la population active américaine. Au cours de cette parenthèse exceptionnelle qu'a été le *New Deal*, le SM s'est affirmé clairement comme un instrument pour soutenir les travailleurs pauvres et leurs familles, même s'il excluait à l'origine de nombreuses catégories de travailleurs (les salariés du secteur agricole, du secteur des services et du secteur public, de même que ceux des petites entreprises). Durant les années 1960-1970, ces exceptions ont été progres-

sivement éliminées si bien que sa couverture est devenue quasi universelle.

Le SM a ses détracteurs et ses partisans. Il fait depuis les années 1970 l'objet d'un débat récurrent entre économistes, qui n'a jamais débouché sur un consensus. Le désaccord porte principalement sur son impact en termes d'emploi. Ses critiques insistent sur les effets négatifs des augmentations du SM sur l'emploi des travailleurs pauvres sans qualification, catégorie qu'un tel dispositif est censé aider. Ses défenseurs au contraire arguent de ses effets insignifiants sur l'emploi et conçoivent le SM comme un instrument privilégié de justice sociale.

Sa dernière augmentation datant de 1997, il vient de passer la plus longue période de son histoire (10 ans) sans avoir connu de hausse, neuf propositions législatives initiées par les Démocrates ayant échoué à se concrétiser depuis lors. Son pouvoir d'achat est donc au plus bas et la

1. Cf. *Les salaires minima, enjeu international*, *Chronique internationale de l'IRES*, 103, numéro spécial, novembre 2006.

2. Cf. T. Skocpol, *Social Policies in the United States – Future Possibilities in Historical Perspectives*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1995.

ETATS-UNIS

victoire démocrate aux élections législatives de novembre 2006 a mis sa revalorisation au rang de priorité de l'agenda parlementaire. Aussi le 110^{ème} Congrès s'est-il attelé lors de sa rentrée 2007 à cette tâche, avec une proposition de loi intitulée « *Fair Minimum Wage Act* », émanant de la commission de la Chambre des représentants compétente, « Education et Travail » et défendue par son président, le démocrate G. Miller.

Les députés l'ont voté à une confortable majorité, décidant de porter le SM de 5,15 \$ de l'heure actuellement à 7,25 \$ au printemps 2009. Cette revalorisation de 40 % se fera en trois étapes¹ et devrait concerner 4 % des salariés américains. De son côté, le Sénat est en train de mettre au point sa propre proposition législative. La différence porte non pas sur le montant ni sur les modalités de l'augmentation du SM mais sur la subordination de la mesure à des contreparties fiscales principalement en faveur des petites entreprises, à la demande des républicains. Compte tenu de la faible majorité démocrate au Sénat (51 sièges contre 49) et du fait qu'il faut y obtenir 60 voix pour éviter la procédure d'obstruction parlementaire, il est probable que ces

exigences portées par les républicains mais aussi par certains démocrates aboutissent². De son côté, le président G.W. Bush a laissé entendre qu'il ne s'opposerait pas à cette initiative parlementaire démocrate en imposant son veto, en raison de sa popularité, mais qu'il conditionne sa signature rapide à des mesures fiscales compensatrices pour les petits employeurs. Ce à quoi le président de l'AFL-CIO, J. Sweeney, a réagi en indiquant que la légitimité de l'augmentation du SM se suffit à elle-même et qu'elle ne doit pas servir de prétexte à des cadeaux supplémentaires aux entreprises.

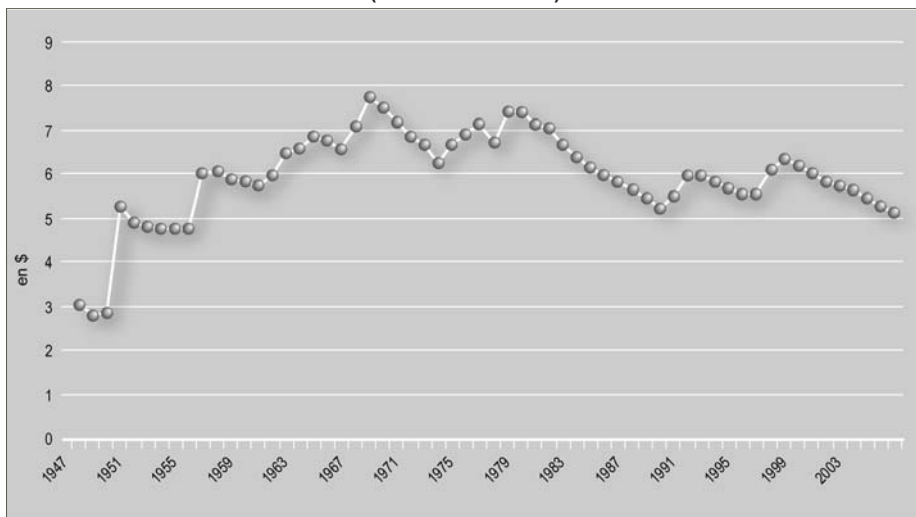
La perte d'efficacité du salaire minimum fédéral

En soixante-dix ans d'existence, le SM fédéral a considérablement perdu de son efficacité économique et sociale. Son pouvoir d'achat a en effet régressé significativement. Après avoir atteint un pic en 1968, il est aujourd'hui à son niveau le plus bas depuis 1955 (cf. graphique 1).

Cette situation s'explique par le fait que son augmentation n'a rien d'automatique et relève à chaque fois d'un vote parlementaire ; de surcroît, il n'est pas in-

-
1. Soit 5,85 \$ deux mois après sa promulgation, 6,55 \$ un an après la première augmentation et 7,25 \$ un an après la seconde augmentation.
 2. Compte tenu du sujet législatif traité, l'élaboration de la proposition de loi aurait dû revenir à la commission « Santé, Education, Travail et Retraite » du Sénat, le vis-à-vis de la commission « Education et Travail » de la Chambre des représentants. Pourtant, c'est le président de la commission des finances du Sénat, M. Baucus (député démocrate du Montana) qui a pris le premier l'initiative d'une proposition sur la question. Cette proposition de loi assortit l'augmentation du SM de treize types de réductions fiscales d'un montant estimé à 8,3 milliards de dollars sur les dix prochaines années en direction des petites entreprises. En compensation, elle prévoit de limiter certains avantages fiscaux à destination des hauts revenus, notamment de plafonner à 1 million de \$ (ou l'équivalent du salaire annuel) le montant annuel que les cadres dirigeants de grandes entreprises peuvent verser à leurs plans d'épargne retraite en franchise d'impôt (imposition à la sortie). Cette initiative est d'autant plus surprenante qu'elle empiète sur la juridiction de la commission « Ways & Means » de la Chambre des représentants. Selon les usages en effet, toute proposition de loi touchant au budget de l'Etat et à la fiscalité devrait revenir à cette commission.

**Graphique 1. Le pouvoir d'achat du salaire minimum de 1947 à 2006
(taux horaire brut)**

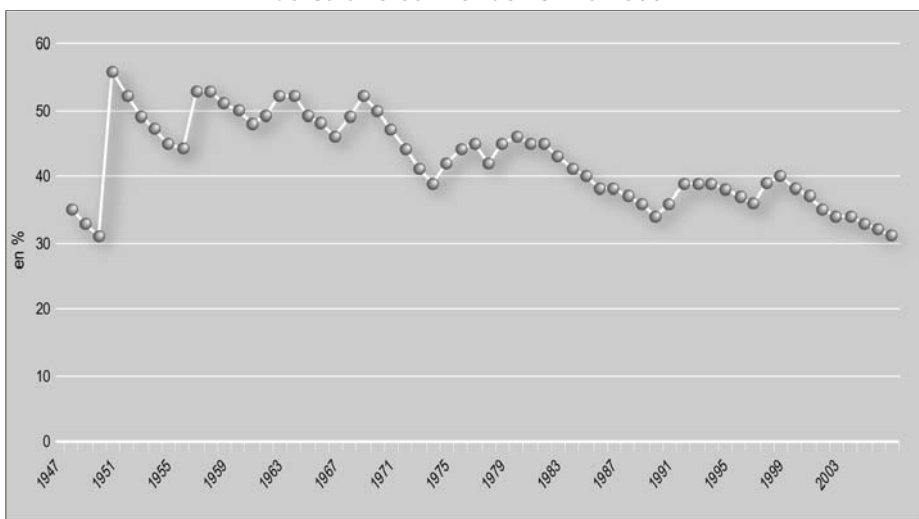


Source : Center on Budget and Policy Priorities, June 20, 2006.

dexé sur l'inflation (voir encadré 41). N'ayant pas été réajusté par le Congrès depuis septembre 1997, il a subi un nouveau décrochage sensible vis-à-vis du salaire moyen ouvrier en vigueur dans le

secteur privé. Il n'atteint plus que 31 % de celui-ci aujourd'hui, soit le rapport le plus faible depuis la Seconde Guerre mondiale (cf. graphique 2).

**Graphique 2. Le salaire minimum en %
du salaire ouvrier de 1947 à 2006**



Source : Center on Budget and Policy Priorities, June 20, 2006.

ETATS-UNIS

Le SM avait déjà connu un déclin prononcé durant les années 1980, sous la présidence de R. Reagan où il est resté exactement 9 ans et 3 mois sans être augmenté (de janvier 1981 à avril 1990). Dans le cas présent, le gel du SM depuis septembre 1997 est allé de pair avec des réductions d'impôt faites aux classes les plus riches et a contribué à l'accroissement des inégalités salariales : en 2005, un PDG gagnait 821 fois le SM contre seulement 78 fois en 1978. Aujourd'hui, un travailleur à temps plein payé au SM (5,15 \$) gagne 10 712 \$ par an, soit juste 900 \$ au-dessus du seuil de pauvreté¹ mais 6 000 \$ en dessous du seuil tel qu'il est calculé pour une famille avec 2 enfants. Il ne permet donc pas de sortir de la pauvreté pour un grand nombre de familles avec enfants à charge.

Les campagnes en faveur d'un *living wage*

Face au déclin du pouvoir d'achat du SM et des salaires réels pour la partie de la population au bas de l'échelle des salaires, certaines municipalités ont dû fixer une norme salariale minimale nettement au-dessus du seuil fédéral². Elles l'ont fait sous la pression locale de groupes militants dont des syndicats mais aussi de groupes qui ont pris naissance en dehors du monde du travail et qui coopèrent avec les syndicats localement³. En général,

ces groupes choisissent une population cible (habituellement des salariés d'entreprises sous contrat avec la municipalité ou la collectivité locale ou qui bénéficient de subventions publiques) et déterminent, sur la base d'études locales, un niveau de salaire supérieur à celui du SM fédéral et de l'Etat concerné, qui permette de faire vivre décemment un travailleur et sa famille (d'où l'expression *living wage*). Leur but est aussi d'obliger les employeurs à offrir une assurance maladie et des congés payés à cette population cible.

La première campagne en faveur d'un *living wage* a été organisée en 1994, à Baltimore, par le syndicat des employés du secteur public (AFSCME) et des groupes communautaires locaux. Depuis, près d'une centaine de villes ou de collectivités locales ont suivi le mouvement. Ces campagnes répondent en fait à une double logique : l'une de nature économique, qui cherche à aider les travailleurs et leur famille à sortir de la pauvreté ; l'autre, de nature politique, qui vise à mobiliser et à sensibiliser les salariés cibles afin de les organiser ultérieurement.

Le problème est que ces initiatives ont un champ d'action limité par rapport au SM fédéral, couvrant la plupart du temps moins de 3 % des travailleurs à bas salaires des zones concernées. C'est pourquoi récemment, certaines villes ont choisi de fixer un SM municipal qui s'impose à l'ensemble des employeurs de la ville et

1. Le seuil de pauvreté, indicateur apparu dans les années 1960 et calculé sur la base des besoins alimentaires d'une famille de 3 membres, supposée dépenser un tiers de son revenu à ce type de consommation, varie en fonction de la taille de la famille. Pour une mère célibataire avec un enfant, le seuil était de 13 461 \$ en 2005, pour un couple avec 2 enfants, de 19 806 \$. 12,7 % de la population américaine vit sous le seuil de pauvreté. Les pauvres sont de façon disproportionnée des enfants (17,8 %) et des Noirs (24,7 %).

2. Cette norme se situe entre 8,25 et 13 \$ selon les cas, cf. *Industrial Relations*, Special Issue of Living Wage Policies, vol. 44, n°1, January 2005.

3. Ces groupes communautaires peuvent être d'obédience religieuse ou pas (groupes d'étudiants, etc.). Quant aux syndicats, les plus impliqués dans ces campagnes sont en général des syndicats du secteur public (AFSCME) ou des services (HERE ou SEIU).

Encadré

Le SM, une institution du *New Deal* vidée de son sens

Le SM a été introduit en 1938 par le *Fair Labor Standard Act* (FLSA). Il s'applique aujourd'hui à tous les salariés couverts par cette loi, à savoir ceux des entreprises dont le chiffre d'affaire atteint au moins 500 000 \$ par an ainsi que ceux des petites entreprises engagées dans le commerce inter-étatique. Il s'applique en outre aux employés du gouvernement fédéral, des Etats et des agences gouvernementales locales, ainsi qu'à ceux des hôpitaux et des écoles de même qu'aux employés de maison. Sa couverture est quasi universelle à part certaines catégories comme les jeunes, les étudiants employés à temps plein, les handicapés, les apprentis et les travailleurs rémunérés en partie au pourboire.

Il ne s'applique pas aux jeunes entre 16 et 19 ans durant leurs trois premiers mois d'embauche par le même employeur ; ils ne peuvent cependant percevoir un salaire d'entrée inférieur à 4,25 \$ l'heure. Il ne concerne pas non plus les étudiants travaillant à temps plein, qui doivent néanmoins être payés pas moins de 85 % du SM, les apprentis qui ne peuvent toutefois être rémunérés à moins de 75 % du SM, enfin les travailleurs handicapés qui peuvent toucher moins que le SM sans qu'un seuil minimal ait été fixé. Restent les travailleurs rémunérés en partie au pourboire, à qui l'employeur peut n'offrir qu'un salaire au taux horaire de 2,13 \$ l'heure, à condition que le montant des pourboires comble l'écart entre ce taux et celui du SM fédéral.

La fixation du SM est du ressort du Congrès. Celui-ci est souverain dans sa décision d'en réviser le niveau et procède par amendement à la loi initiale de 1938 (FLSA). A l'origine, il avait été question d'ajuster le SM à l'évolution de l'inflation, après qu'une commission parlementaire eut procédé à des auditions et pris en considération les données du ministère du Travail. Mais le texte finalement adopté est resté en deçà de ces exigences et n'a prévu aucun ajustement à l'inflation. De fait, tout changement dans le SM est lié au rapport de force politique du moment.

Depuis son adoption en 1938, il y a souvent eu un accord bipartisan pour des augmentations régulières. Les présidents D. Eisenhower, R. Nixon, G. Bush père ont tous promulgué des lois en ce sens. La fréquence des augmentations a été importante dans les années 1970 (5 augmentations du SM) mais pas dans les années 1980 (2 augmentations), ni même dans les années 1990 (2 augmentations). B. Clinton, lors de sa présidence, a donné néanmoins aux Etats le pouvoir d'établir un SM au-dessus du seuil fédéral et plus de la moitié d'entre eux ont choisi cette voie (29 au total) comme réponse à l'inertie du Congrès.

Un dispositif alternatif lui est souvent opposé, censé ne pas avoir les effets supposés négatifs sur l'économie en termes de créations d'emplois. Il s'agit de l'EITC, un crédit d'impôt (ou impôt négatif) introduit en 1983 pour aider les familles pauvres et dont le champ d'action a été notablement étendu dans les années 1990 par le président B. Clinton. A l'instar du SM, l'EITC n'est pas exempt de critiques, celle notamment d'entraîner des taux effectifs d'imposition élevés et de créer des désincitations au travail. Selon certains économistes libéraux, une habile combinaison des deux serait sans doute plus efficace¹.

1. Cf. P. Osterman, T. A. Kochan, R. M. Locke & M.J. Piore : *Working in America – A Blueprint for the New Labor Market*, The MIT Press, 2001.

ETATS-UNIS

non aux seules entreprises travaillant pour les autorités locales.

C'est à San Francisco qu'a été votée à l'issue d'un référendum en novembre 2003 la première loi promulguant un SM pour tous les salariés de la ville, de surcroît indexé sur le coût de la vie. Devenu effectif en février 2004, il a été fixé à 8,50 \$ de l'heure, soit 26 % au dessus du SM de l'Etat de Californie égal alors à 6,75 \$. Il constituait à l'époque le SM le plus élevé de tous les Etats-Unis et avec Washington D.C., la première expérience de SM dans une grande ville. Cet exemple a été suivi par la ville de Santa Fé au Nouveau Mexique. En revanche, le maire de Chicago a eu recours à son droit de veto en septembre 2006 pour rejeter une telle initiative. L'arrêté municipal en question proposait de fixer le SM à 10 \$ de l'heure pour les salariés des entreprises de la grande distribution implantées en ville, sachant que Wal-Mart avait manifesté son intention d'y ouvrir son premier magasin.

Quelles que soient les populations cibles de ces campagnes, le nombre de leurs bénéficiaires est limité¹ et sans comparaison avec celui concerné par des dispositifs fédéraux comme le SM ou l'EITC. Mais face à l'impuissance des syndicats à obtenir des modifications de la législation fédérale depuis plusieurs décennies, ces mouvements locaux ont le mérite d'exister. Aux côtés des syndicats, ils contribuent à aider les salariés les plus fragilisés. Ils apportent en plus un renouvellement de l'esprit militant et de nombreuses innovations en matière de pratiques et de luttes sociales.

Caractéristiques des titulaires du salaire minimum

En 2005, la majorité des salariés américains (60,1 %) est encore rémunérée en fonction d'un taux horaire selon la dernière enquête disponible du bureau du recensement. Les salariés payés au SM (ou en dessous du SM) se recrutent essentiellement dans cette catégorie de salariés mais ils ne sont au total que 2,5 % dans ce cas (cf. graphique 3). Dans la mesure où le SM est situé à un niveau très bas et où il a subi peu d'augmentations, cette proportion n'a fait que diminuer depuis 1979, date où ces données ont commencé d'être répertoriées.

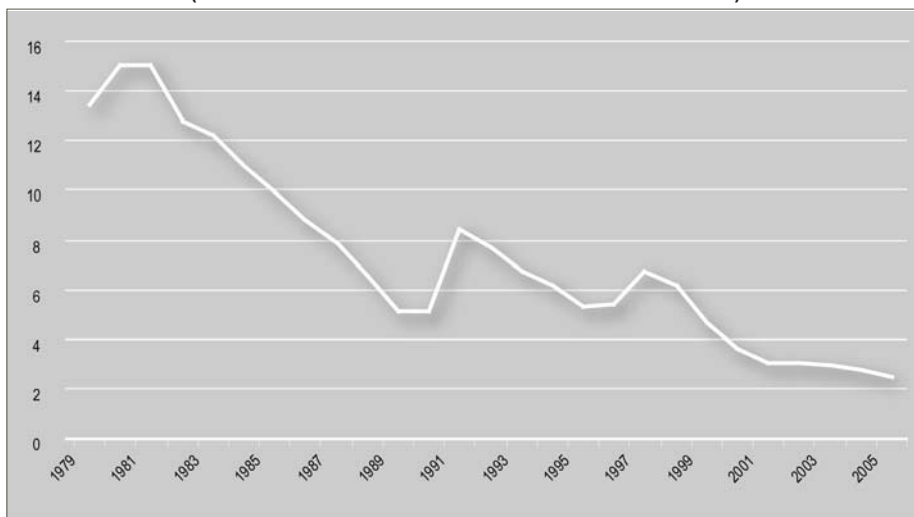
Les salariés payés au SM sont jeunes : environ la moitié n'ont pas 25 ans et un quart ont entre 16 et 19 ans². Beaucoup sont étudiants et travaillent à temps partiel (soit moins de 35 h par semaine). Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à se retrouver dans cette situation, comme le montre le tableau 1.

C'est dans les emplois de service que l'on trouve la plus importante proportion de salariés payés au SM et en dessous (environ 8 %), notamment ceux qui travaillent à la préparation des repas ou des aliments vendus dans le commerce de détail. C'est également dans les secteurs des services qu'ils sont les plus nombreux, en particulier celui des loisirs et des cafés-restaurants. Pour beaucoup de ces travailleurs, les pourboires viennent compléter leur faible salaire, transférant ainsi une partie du coût du travail au consommateur. Enfin, le secteur privé est davantage coutumier du fait de payer ses

1. Il était estimé à 100 000 salariés en 2002, cf. R. Freeman : « Fighting for Other Folks' Wages : The Logic and Illogic of Living Wage Campaigns », *Industrial Relations*, vol. 44, n°1, January 2005.

2. Characteristics of minimum wage workers : 2005, BLS, US DOL, May 2006.

Graphique 3. Salariés payés au salaire minimum et en dessous
(en % des salariés rémunérés selon un taux horaire)



Source : BLS, US DOL, May 2006.

salariés au SM que le secteur public (tableau 2).

Les bénéficiaires du SM sont également plus nombreux à travailler dans les Etats du Sud, traditionnellement peu syndiqués.

**Un débat polémique
au sein du monde académique**

Plusieurs augmentations du SM ont été votées par le Congrès depuis son origine en 1938, où il avait été fixé à 25 cents. En

Tableau 1. Les caractéristiques des salariés américains au SM ou en dessous, selon l'âge, le sexe et le statut d'emploi
(en % des salariés payés selon un taux horaire)

Catégories	En % des salariés payés selon un taux horaire		
	Total	Au SM	< SM
Total	2,5 %	0,6 %	1,9 %
16-19 ans	8,9 %	3,2 %	5,6 %
25 ans et +	1,5 %	0,3 %	1,2 %
Hommes	1,7 %	0,5 %	1,2 %
Femmes	3,3 %	0,8 %	2,5 %
Temps plein	1,3 %	0,2 %	1,1 %
Temps partiel	6,2 %	1,9 %	4,4 %

Source : BLS, US DOL, May 2006.

Tableau 2. Les caractéristiques des salariés américains au SM ou en dessous, selon les emplois et les secteurs concernés (en % des salariés payés selon un taux horaire)

Catégories	En % des salariés payés à l'heure		
	Total	Au SM	< SM
Total	2,5 %	0,6 %	1,9 %
Emplois de service dont :	8,3 %	1,4 %	6,9 %
- Préparation alimentaire	17,4 %	2,5 %	14,9 %
- Soins personnels	4,9 %	1,4 %	3,5 %
Secteur privé dont :	2,7 %	0,7 %	2,0 %
- Commerce de détail	1,6 %	0,9 %	0,7 %
- Loisir et hébergement	14,3 %	2,3 %	11,9 %
Secteur public	1,1 %	0,4 %	0,8 %

Source : BLS, US DOL, May 2006.

1960, il devait atteindre 1 \$, en 1979 2,3 \$ et en 1981 3,35 \$, lui permettant ainsi d'évoluer en relation avec le taux d'inflation. Il a fallu ensuite attendre 1990 pour voir à nouveau le SM augmenter. Ces hausses ne sont pas allées d'elles-mêmes ; elles ont été faites dans un climat de polémique sur les avantages et les coûts respectifs d'une telle institution. De sorte qu'en 1977, le Congrès a dû mettre en place une commission d'étude sur cette question. A cette occasion, un rapport sur les enjeux et les effets du SM depuis son origine a été réalisé et publié en 1981. Ce rapport concluait qu'une hausse de 10 % du SM provoquait une réduction de l'emploi des jeunes entre 1 et 3 %. Cette conclusion ne devait faire consensus que quelques années. Le déclin de 30 % du pouvoir d'achat du SM durant la décennie 1980 devait à nouveau relancer le débat politique et les études sur la question, alors qu'entre temps, de nombreux Etats avaient pris l'initiative d'instaurer un SM supérieur au SM fédéral resté stagnant.

Le différend entre économistes sur le SM porte sur le fait de savoir si ce dispositif aide ou au contraire dessert les travailleurs qu'il est censé cibler, à savoir ceux à bas salaire. Ses adversaires prétendent qu'il est nuisible aux créations d'emploi, notamment pour les jeunes plus faiblement qualifiés (les jeunes Noirs particulièrement vulnérables au chômage) qui entrent sur le marché du travail. Selon les tenants de cette thèse, l'augmentation du SM pourrait même inciter certains à quitter le lycée pour entrer sur le marché du travail, avec de faibles probabilités ultérieures de voir leur salaire décoller de ce niveau. En outre, il concernerait des individus dont le salaire vient en appoint du revenu familial (notamment les jeunes qui occupent des emplois de services temporaires) et qui n'appartiennent pas nécessairement à des familles pauvres. Ces économistes prétendent qu'il vaut mieux dans ce cas utiliser l'EITC, un crédit d'impôt remboursable destiné aux travailleurs pauvres avec enfants à charge¹,

1. L'EITC, instauré en 1976 et étendu par B. Clinton en 1993, est soumis à une double condition : avoir des enfants à charge, critère qui s'explique par l'absence d'allocations familiales aux Etats-Unis, et être en situation d'emploi. Plus de 22 millions de foyers, soit 1/5 des ménages, en bénéficient.

au principe que contrairement au SM, ce dispositif n'augmente pas le coût du travail et ne constitue donc pas un frein à l'embauche.

De nombreuses études ont été menées à l'appui de cette thèse : les plus souvent citées sont dues à D. Neumark (Université de Californie) et à W. Washer, actuellement économiste de la banque centrale américaine, qui ont montré que lorsque le SM augmente, les jeunes en emploi reçoivent moins de formation de leurs employeurs et que la probabilité pour ceux encore dans le circuit scolaire de quitter le lycée s'en trouve accrue¹. Les mêmes auteurs viennent de réaliser une recension de 91 études économétriques effectuées à partir des années 1990 sur la question². Constatant l'absence d'un consensus à propos de ces travaux, ils concluent néanmoins qu'une majorité d'entre eux (près des deux tiers environ) débouche sur la conclusion d'un impact négatif sur l'emploi, tout en reconnaissant que ces résultats ne sont pas toujours statistiquement significatifs. Des études menées par des *think tanks* conservateurs tels que le Cato Institute, l'Employment Policies Institute, le Ludwig Von Mises Institute viennent souvent soutenir cette thèse. Derrière ces *think tanks*, on trouve la plupart du temps des lobbies d'employeurs

(dont la Chambre de commerce). Une vingtaine d'entre eux sont organisés dans une alliance appelée « Coalition for Jobs Opportunity » représentant les intérêts des petites entreprises³.

Des centres de recherche libéraux favorables à l'augmentation du SM (EPI, Center on Budget and Policy Priorities, Fiscal Policy Institute) ainsi que certains universitaires prétendent au contraire qu'une augmentation du SM a peu d'effets négatifs sur l'emploi, voire des effets positifs. De surcroît, elle entraînerait une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs pauvres et les encouragerait à s'éduquer et à se former, sans parler de la hausse de la consommation et de la relance de la demande induite selon une pure logique keynésienne. Les travaux de D. Card de l'université de Berkley et d'A. Krueger de l'université de Princeton, menés à partir d'études de cas sur le secteur de la restauration rapide, font de ce point de vue référence⁴. Ces deux auteurs ont initialement montré que la hausse du SM en 1992 dans l'Etat du New Jersey avait contribué à la croissance de l'emploi, en comparaison avec l'Etat de Pennsylvanie qui avait conservé un SM inchangé.

Quoi qu'il en soit, les effets macroéconomiques prévisibles d'une hausse de 40 % du SM à partir de 2007 sont réputés

1. Cf. « Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages : Reply to Card, Katz and Krueger », *Industrial and Labor Relations Review*, n°47, vol. 3, 1994 et « Minimum Wage and Employment : A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania : Comment », *American Economic Review*, n°90, vol. 5, 2000.
2. Cf. « Minimum Wages and Employment : A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research », *NBER*, n° 12663, November 2006.
3. Notamment celui représenté par la National Federation of Independent Business.
4. Ces universitaires ont publié une série d'articles et un ouvrage sur cette question dans les années 1990 (« Minimum Wage and Employment : A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, n°84, vol. 4, 1994 et *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, Princeton University Press, 1995). Plus récemment, ils ont décidé de renouveler leur analyse, dont les résultats corroborent ceux obtenus dans leurs précédents travaux, cf. « Minimum Wage and Employment : A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania : Reply », *American Economic Review*, n°90, vol. 5, 2000.

faibles¹, bien que cette hausse concerne au total près de 12 millions de travailleurs payés en fonction d'un taux horaire (1,8 million tout juste payés au SM plus 10,8 millions payés entre 5,15 et 7,25 \$ l'heure). Les travailleurs susceptibles d'être concernés sont situés dans les Etats du Sud des Etats-Unis, où le coût de la vie est en général inférieur aux autres Etats et qui n'ont pas voté de SM excédant le SM fédéral (à l'exception de la Floride). Ils travaillent dans des secteurs comme la restauration et sont majoritairement jeunes, c'est pourquoi les recherches durant la dernière décennie ont particulièrement ciblé ces catégories de travailleurs.

Une issue législative probablement favorable, mais à quelles conditions ?

Si l'impact d'une revalorisation du SM sur l'emploi est parfois négatif², les travaux empiriques réalisés montrent que cet impact est très faible au niveau macroéconomique, *a fortiori* en présence d'un taux de chômage historiquement bas. En revanche, d'autres avantages offerts par une hausse du SM sont notables, principalement son aspect redistributif pour les salariés situés au bas de l'échelle des salaires. Le choix politique à faire est donc forcément un compromis entre la volonté d'améliorer le pouvoir d'achat du plus grand nombre (les salariés payés au SM et un peu au-dessus) et l'effet de détérioration éventuel des conditions d'emploi et/ou de salaire d'une petite minorité

potentiellement affectée (les primo-entrants sur le marché du travail et les travailleurs faiblement qualifiés de certains secteurs comme la restauration ou le commerce de détail).

Dans la mesure où la réforme de l'aide sociale engagée par Clinton en 1996 a eu pour résultat de remettre les pauvres au travail mais à des salaires très faibles (d'où l'augmentation des travailleurs pauvres), la hausse du SM est devenue une arme indispensable de lutte contre la pauvreté. Et ce, d'autant que des études ont montré que certaines catégories de travailleurs peuvent avoir des débuts de carrières prolongés (dix ans, voire plus) en restant payés au SM ou à un niveau proche (les individus moins éduqués, les Noirs, les femmes seules avec de jeunes enfants ou encore les travailleurs résidant hors des zones urbaines)³. C'est pourquoi six Etats ont choisi de voter une hausse du SM en novembre 2006 face à l'inertie du Congrès (Arizona, Missouri, Montana, Ohio, Colorado, Nevada)⁴.

Deux questions restent cependant en suspens : celle de l'accompagnement de la mesure par des initiatives fiscales en faveur des petites entreprises et celle de son indexation éventuelle. Traditionnellement, les augmentations du SM n'ont jamais été accompagnées de mesures de réduction fiscale, sauf en 1996. Il est probable qu'un compromis de ce genre soit nécessaire pour faire passer la mesure rapidement, même si cela doit entraîner des complications budgétaires. En revanche,

1. Cf. A. Tilton : « A Minimum Wage Hike : Big Micro, Small Macro Effects », Goldman Sachs Economic Research, *US Economics Analyst*, Issue n°06/46.

2. Cf. D. Neumark & W. Wascher, *op. Cit.*.

3. Cf. W.J. Carrington & B.C. Fallick : « Do Some Workers Have Minimum Wage Careers ? », *Monthly Labor Review*, May 2001.

4. Cf. *The Economist*, July 1st-7th 2006.

REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM

l'indexation du SM à l'inflation n'est pas à l'ordre du jour. Pourtant, comme le fait remarquer un économiste de Goldman Sachs ¹, cette mesure aurait un double mérite : elle éviterait de perdre du temps à discuter sur le niveau d'augmentation souhaitable et elle permettrait aux employeurs, comme aux salariés concernés, de mieux planifier l'avenir. Là encore, dix Etats ont devancé le Congrès et pris l'initiative d'établir un SM indexé dont Washington D.C., Oregon, Floride et Vermont.

Le relèvement du SM est donc aujourd'hui largement plébiscité. Plus de 80 % des Américains y seraient favorables d'après divers sondages. Le patron de Wal-Mart lui-même, pourtant peu suspect de largesses salariales mais sans doute intéressé par l'évolution du pouvoir d'achat des consommateurs, a réitéré son

soutien en faveur de la hausse du SM dont il considère le niveau dépassé. En 2006, 650 économistes incluant 5 Prix Nobel et 6 ex-présidents de l'Association américaine d'économie se sont également prononcés en faveur de sa hausse ². L'AFL-CIO a toujours soutenu les augmentations du SM, selon le principe que quiconque travaille à temps plein ne devrait pas vivre dans la pauvreté. Elle n'en a cependant jamais fait son cheval de bataille ni sa priorité car les salariés syndiqués ne sont pas affectés directement par la dégradation du SM, ni d'ailleurs par ses hausses.

Sources :

Wall Street Journal, New York Times, Washington Post.

1. Cf. A. Tilton (2006), *op. Cit.*

2. Cf. « Tax Incentives for Businesses in Response to a Minimum Wage Increase », Testimony by J. Bernstein, Senior Economist at the Economic Policy Institute, *Hearing before the Senate Committee on Finance*, January 10, 2007.