

Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat

*Michel HUSSON*¹

Un salaire minimum trop élevé conduirait à des destructions d'emplois. Cet article propose une brève histoire de cette très ancienne assertion, et débouche sur deux constats. Le premier est l'opposition permanente entre l'invocation des lois incontournables de l'économie et les projets visant à l'amélioration du sort des salariés. Cette tension était présente dès la mise en place des premiers dispositifs au début du XX^e siècle, et un débat similaire s'est développé aux États-Unis, notamment après la Seconde Guerre mondiale. Le second constat est que ce débat a pris une tournure très technique en raison des développements de la science économique et du recours croissant à l'économétrie. Cependant les études empiriques les plus récentes conduisent à une remise en cause progressive du principe selon lequel une augmentation du salaire minimum conduirait mécaniquement à des pertes d'emploi.

Un salaire minimum trop élevé conduirait à des destructions d'emplois. Cette assertion est très ancienne, et cet article en propose une brève histoire, organisée autour de deux constats. Le premier est l'opposition permanente entre ceux qui invoquent les lois incontournables de l'économie et ceux qui cherchent à améliorer le sort des salariés. Cette tension était déjà présente dès la mise en place des premiers dispositifs au début du XX^e siècle, et un débat similaire s'est développé aux États-Unis, notamment après la Seconde Guerre mondiale. Il trouve aujourd'hui ses prolongements en Europe et en France.

Le second constat est que ce débat a pris une tournure très technique en raison des développements de la science économique et du recours

1. Chercheur associé à l'Ires.

croissant à l'économétrie. On s'efforcera d'en éclairer les enjeux en montrant que les controverses techniques recouvrent notamment un débat renouvelé sur le statut de la science économique face aux revendications sociales.

La construction du discours économique

« Les lois de l'économie politique sont inexorables ! violez-les, et le châtime finira par s'abattre sur vous » (Brown, 1865:37), se résignait Joseph Brown, un médecin, après avoir constaté qu'il y a « un cadavre dans le placard de l'Angleterre, c'est que son peuple est sous-alimenté » (*ibid.*:2). Ce dilemme résume parfaitement le point de vue des économistes dominants de l'époque : il existe des situations sociales insupportables mais les lois de l'économie empêchent que l'on puisse y remédier.

John Stuart Mill et le salaire minimum

C'est exactement la démarche de John Stuart Mill, l'un des économistes les plus influents à l'époque. Dans le chapitre de ses *Principes d'économie politique* publiés en 1848 consacré aux « remèdes populaires contre l'abaissement des salaires », il note que « pour maintenir les salaires à un taux convenable (...), quelques-uns ont proposé d'établir un minimum de salaire » (Mill, 1848:403).

L'idée d'un salaire minimum était donc déjà dans l'air du temps mais Mill la récuse à partir de l'argument qui sera constamment utilisé : « Si la loi ou l'opinion parvenait à tenir les salaires au-dessus du taux qui résulterait de la concurrence, il est évident que quelques ouvriers resteraient sans emploi. » Ce paragraphe contient déjà l'opposition fondamentale entre « l'opinion » et les lois de la concurrence, autrement dit entre l'idéalisme et la science, en l'occurrence l'économie politique. La tâche de l'économiste est donc décidément « lugubre » : même s'il partage les aspirations généreuses, il se doit d'expliquer pourquoi elles sont irréalistes et conduiraient à des effets pervers.

La démonstration de Mill repose sur la théorie dite du fonds des salaires. Elle avait déjà été formulée très clairement par John Ramsay McCulloch en 1826 : à un moment donné, « les salaires dépendent du montant du fonds ou du capital qui est consacré au paiement des salaires, comparé au nombre de travailleurs (...) ; c'est une conséquence nécessaire de ce principe, que le revenu qui revient à chaque travailleur, c'est-à-dire le taux de salaire, dépend de la proportion qui existe entre l'ensemble du capital et la population employée » (McCulloch, 1826:4-5). Mill la reprend telle quelle : « Les salaires dépendent donc du rapport qui existe entre le chiffre de la population laborieuse et les capitaux quelconques affectés à l'achat du

travail, ou pour abréger, le capital (...). Le sort de la classe laborieuse ne peut être amélioré que par un changement du rapport à son avantage, et tout plan d'amélioration durable qui n'est pas fondé sur ce principe est une déception » (Mill, 1848:390-391).

Autrement dit, le montant total des salaires est donné. Si on augmente le salaire individuel alors le nombre de personnes employées doit baisser arithmétiquement. On dirait aujourd'hui que l'élasticité de l'emploi au salaire est égale à l'unité : une augmentation de salaire de 1 % conduit à une baisse des effectifs de 1 %. Pourtant Mill renoncera lui-même à cette théorie en écrivant que : « la doctrine enseignée jusqu'ici par la plupart des économistes (y compris moi-même) qui niait la possibilité que les négociations collectives (*trade combinations*) puissent augmenter les salaires (...) a perdu son fondement scientifique, et doit être rejetée » (Mill, 1869:52). Pourtant cette théorie n'a pas vraiment été abandonnée : elle est reprise à 70 %, puisque s'est pendant longtemps établi un consensus autour d'une élasticité de l'emploi au salaire de 0,7 (Husson, 2015).

Après John Stuart Mill, c'est Alfred Marshall qui va occuper le rôle d'économiste de référence. La volonté de lutter contre la pauvreté aurait été selon lui la raison de choisir la profession d'économiste. Mais il est partagé entre cet objectif et son statut de théoricien de l'économie. Dans une conférence donnée à Cambridge en 1896 où il livre ses conseils à la nouvelle génération d'économistes, Marshall reconnaît que le mouvement pour un salaire décent est fondé sur « un grand et important principe » et que l'économiste doit faire sienne l'idée selon laquelle « le bien-être du grand nombre est plus important que celui de quelques-uns ». Mais le jeune économiste ne doit pas pour autant « redouter la conclusion à laquelle le conduit l'analyse minutieuse des données » car il n'a pas « d'intérêts de classe ou d'intérêts personnels. » Cette clause est importante : encore une fois, il est affirmé que les messages de l'économiste reposent sur une pure objectivité scientifique, même s'ils peuvent aller à l'encontre des sentiments et des préférences du messenger. L'économiste ne doit pas craindre « à l'occasion », et c'est même sa mission en tant que détenteur du savoir scientifique, de « s'opposer à la multitude pour son propre bien » (Marshall, 1897).

John Bates Clark et la productivité marginale du travail

Il manquait à Marshall une théorie cohérente sur laquelle fonder ses recommandations. C'est John Bates Clark qui va la fournir, avec sa théorie de la répartition qui marque un tournant dans la formalisation du problème. Le but de son grand ouvrage paru en 1899 est, selon lui, de montrer que « la répartition du revenu est gouvernée par une loi naturelle, et que cette loi, si elle fonctionnait sans friction, attribuerait à chaque agent de production la quantité de richesse que ce dernier crée » (Clark, 1899:v).

Il y a là une « donnée fondamentale » (*basic fact*), comme l'explique Clark dans une présentation vulgarisée de sa théorie : le salaire « est limité par la productivité spécifique du travail », et donc c'est seulement « quand le produit spécifique d'un travailleur est égal à son salaire qu'il peut conserver son emploi (...). Exiger plus que ce que produit son travail équivaut en pratique à demander son licenciement. »

Certes, une augmentation du salaire minimum serait souhaitable et il serait « odieux, pour des personnes aisées, de le nier » : on retrouve à nouveau la dissociation entre le souhaitable et le possible. Car toute la question est de savoir si l'économie peut le supporter, et la théorie ne laisse malheureusement aucune place au doute : « Nous pouvons être sûrs, sans qu'il soit besoin de tests approfondis, que l'augmentation des salaires réduira le nombre de travailleurs employés » (Clark, 1913:111). On verra plus tard comment les « tests approfondis » auront pour effet de perturber les certitudes théoriques.

Cette nouvelle *doxa* sur le salaire minimum est parfaitement synthétisée par Arthur Pigou, en conclusion de son livre *Unemployment* : « Quand des considérations humanitaires conduisent à l'instauration d'un salaire minimum en dessous duquel aucun travailleur ne sera embauché, l'existence d'un grand nombre de personnes qui ne valent pas ce salaire minimum est cause de chômage » (Pigou, 1913:242-243).

Philip Wicksteed reprend à son compte l'argumentation générale de Pigou. Il souligne cependant « que toute richesse est un produit social ; qu'il est impossible de démêler l'apport précis de chaque individu ; et que la répartition de la richesse doit obéir à des lois sociales. » Mais ces lois sociales appartiennent à un autre champ que l'économie qui est le seul où le « terme de salaire a un sens ». Il ne s'agit donc pas de viser à un salaire décent mais de « le remplacer par un autre ensemble de dispositifs qui relèvent d'une autre sphère [que l'économie] » (Wicksteed, 1913:78).

Mais, sans le vouloir, Wicksteed pointe une faiblesse majeure de la théorie qu'il défend. Il semble accepter l'idée qu'il est impossible de « démêler l'apport précis de chaque individu » alors que son modèle théorique repose sur un postulat incontournable, à savoir que l'on peut identifier la productivité (marginale) de chaque individu, autrement dit « ce qu'il "vaut" pour l'entreprise ».

Dans cette rapide revue, le point le plus frappant est la distinction opérée entre deux champs : celui de l'économie et celui des « lois sociales », pour reprendre le terme de Wicksteed. Dans la sphère de l'économie prévalent des lois contraignantes auxquelles il faut se soumettre, sous peine de déclencher des effets pervers. Et c'est donc à l'extérieur que l'on peut envisager des objectifs de justice sociale.

L'irruption des luttes sociales et les premières lois

Le terme de *sweating system* – impossible à traduire (*sweat* signifie suer) – désignait en Grande-Bretagne le travail à façon réalisé chez des particuliers ou dans de petits ateliers ; les fabricants fournissaient les matériaux, parfois des outils, puis récupéraient les produits finis, pour lesquels les travailleurs – et en grande partie des travailleuses – étaient payés à la pièce. Le terme a été progressivement étendu au travail dans les usines pour désigner les formes de surexploitation.

C'est pour éradiquer le *sweating system* que sera institué le Trade Boards Act en 1909. Cette législation est en fait l'aboutissement d'un processus de prise de conscience et de mobilisations sociales. La période 1873-1896, ouverte par une panique financière, a en effet été marquée par un ralentissement de l'activité économique et a pu être baptisée la « longue dépression ».

En 1888 est créée une commission *ad hoc* de la Chambre des Lords (Select Committee of the House of Lords on the Sweating System) qui officialise ainsi la notion. Dans son rapport final publié en 1890, elle en propose (après maintes délibérations) la définition suivante : « un taux de salaire insuffisant pour couvrir les besoins des travailleurs ou hors de proportion par rapport au travail effectué ; des heures de travail excessives ; l'insalubrité des maisons dans lesquelles le travail est effectué » (Court, 1965:388). La commission évalue à un quart la proportion de la force de travail industrielle entrant dans cette définition.

En 1906, une exposition est organisée par le Daily News pour dénoncer les méfaits du *sweating system* à domicile. Cette exposition était le premier pas vers la fondation, quelques mois plus tard, de la National Anti-Sweating League qui organise en octobre 1906 une conférence pour un salaire minimum. Cette conférence rassemble les représentants des syndicats, des partis politiques de gauche et d'organisations de femmes comme la Women's Co-operative Guild. La forte proportion de femmes concernées explique que ce sont principalement des organisations de femmes qui ont été à l'initiative sur ce terrain, à part égale avec les syndicats.

La conférence s'intéresse particulièrement à l'exposé de William Pember Reeves. Il a en effet été le ministre néo-zélandais du Travail de 1892 à 1896, et à ce titre le promoteur de l'une des premières expériences de minima de branches. Reeves décrit en détail (National Anti-Sweating League, 1907:69-72) les trois étapes du système néo-zélandais : « On cherche d'abord à obtenir un accord de branche entre le patron et les travailleurs (*master and men*) ; le règlement des différends est ensuite assuré par des bureaux de conciliation ; et, en dernière instance, c'est la Cour d'arbitrage qui a autorité pour régler les litiges. » Reeves suggère une expérimentation consistant à « prendre le système néo-zélandais tel qu'il est mais, au lieu de l'appliquer

de façon générale, de dresser une liste des secteurs auxquels vous pensez qu'il pourrait s'appliquer ». Pour Reeves, l'avantage d'un tel système est de constituer « un meilleur moyen de régler les conflits du travail que l'ancien système de grèves et de *lock-out* ». Cet ancien système devrait être abandonné : « Vous devriez dire aux gens : "nous allons avoir des conditions équitables et la paix sociale". »

Le Trade Boards Act voté en 1909 s'inspire assez de ces recommandations mais ne concerne en fait que quatre secteurs industriels : confection ; fabrication de boîtes en papier ; dentelle et filets ; fabrication de chaînes (Mallon, 1910 ; Snowden, 1912). Dans ses évaluations *ex post* de l'application du Trade Board Act, Richard Henry Tawney, un socialiste chrétien et un réformateur social influent insistera sur la rupture introduite par la nouvelle législation : elle a signifié « l'abandon silencieux de la doctrine, défendue depuis trois générations avec une intensité presque religieuse, selon laquelle les salaires doivent être fixés par la libre concurrence, et par la libre concurrence seule » (Tawney, 1927, cité par Blackburn, 1991:43). La législation sociale prend donc ses distances avec la doctrine.

Dans ses enquêtes, Tawney observe aussi les réticences des syndicats qui craignent de voir leur rôle diminué : une fois le salaire minimum fixé, les employeurs pourraient en tirer argument pour dire qu'il n'y a plus rien à négocier. Il multiplie les arguments à l'encontre de ces inquiétudes, en expliquant par exemple que l'instauration d'un salaire minimum « ne rend pas le syndicalisme moins nécessaire, car les taux fixés par le Trade Board n'étant qu'un minimum, ils sont inévitablement inférieurs à ce que les sections les plus prospères d'une industrie peuvent se permettre de payer » (Tawney, 1915:91).

Cette réticence à l'égard du salaire minimum a été longtemps la position des syndicats anglais qui craignaient que le champ de la négociation collective soit réduit ou que, fixé trop bas, il pourrait servir de référence aux autres niveaux de salaires. On retrouve cette même méfiance aux États-Unis, où Samuel Gompers, le dirigeant de l'American Federation of Labor (AFL), s'est toujours opposé aux lois sur le salaire minimum. Pour lui, « le minimum deviendrait le maximum et nous aurions vite besoin de prendre nos distances. » Plutôt qu'un salaire minimum unique (dont Gompers se refuse par ailleurs à préciser le niveau), mieux vaut un « principe, une règle de vie globale » (Gompers, 1898, cité par Stapleford, 2008).

Ces mêmes réticences ont longtemps nourri le refus par les syndicats allemands de l'industrie de l'instauration d'un salaire minimum, avant qu'ils se rallient finalement à ce projet. Mais le même type d'arguments est encore invoqué, au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) par les syndicats suédois et italiens pour s'opposer à la perspective d'un système européen de salaires minima (Schulten *et al.*, 2016).

Les enquêtes contre la théorie

La domination de la théorie marginaliste va progressivement être remise en cause avec les travaux hétérodoxes de Edward Chamberlin (1933), Joan Robinson (1933), Paul Sweezy (1939), et évidemment de John Maynard Keynes (1936). Comme l'écrira plus tard Joan Robinson, l'objectif de son travail était de prouver « qu'il n'est pas vrai que le salaire est de manière générale égal à la valeur du produit marginal du travail » (Robinson, 1969:xii).

Mais ce sont des « tests approfondis » (dont Clark pensait pouvoir se dispenser) qui vont faire rebondir le débat, notamment à l'initiative de Richard Lester (1946) qui s'appuie sur de nombreuses enquêtes et études de cas pour souligner les déficiences de l'analyse marginaliste. Lester conclut en disant que son article « soulève de sérieux doutes quant à la validité de la théorie marginaliste conventionnelle et des hypothèses sur lesquelles elle repose. » Après ce premier *round* (Husson, 2019), un consensus temporaire s'établit aux États-Unis, à partir des travaux de la Minimum Wage Study Commission (Gautié, 2018:86-87). La synthèse de Brown *et alii* (1982) établit qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum réduit l'emploi des jeunes de 1 à 3 %.

Le débat va rebondir avec les articles fondateurs de Lawrence Katz et Alan Krueger (1992) puis de David Card et Alan Krueger (1994). Ces travaux utilisent une « expérience naturelle », à savoir l'évolution différenciée du salaire minimum dans les différents États. En 1992, le salaire minimum passe ainsi de 4,25 à 5,05 dollars dans l'État du New Jersey, alors qu'il reste inchangé dans l'État voisin de Pennsylvanie. Card et Krueger vont alors profiter de cette différence et comparer 410 restaurants de *fast food* dans les deux États. Leurs principaux résultats sont les suivants : 1) l'emploi dans les restaurants concernés par la hausse a augmenté plus rapidement, y compris par rapport à ceux qui versaient déjà un salaire plus élevé que le nouveau salaire minimum ; 2) l'augmentation du salaire minimum n'a pas été compensée par une réduction des avantages sociaux ; 3) les coûts supplémentaires ont été transférés aux consommateurs *via* une augmentation des prix.

Card et Krueger sont eux-mêmes surpris par ces résultats qui contrastent avec le consensus alors prévalant : « Le modèle compétitif standard prédit que l'emploi baissera au niveau de l'établissement si le salaire est augmenté de manière exogène » (Card, Krueger, 1994:790). Dans la foulée, Card et Krueger publient un livre qui est en quelque sorte une déclaration de guerre à l'économie dominante, comme en témoigne son titre : *Mythe et mesure* (Card, Krueger, 1995). Ils décortiquent minutieusement les études sur séries temporelles et avancent une explication qui leur semble plausible : les études sous revue auraient été « influencées par les biais de recherche et de publication induits par la tendance de la profession économique à

préférer les études qui trouvent des effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi » (idem:192).

Quelques mois après la parution du livre de Card et Krueger, et juste avant un vote du Congrès sur l'augmentation du salaire minimum, le *Wall Street Journal* avait, en avril 1996, demandé leur avis à plusieurs économistes influents. Il a ainsi recueilli un florilège de prises de position hostiles à une telle mesure² qui permet de mesurer avec quelle vigueur la profession a réagi. Pour le panel des économistes consultés, l'effet négatif sur l'emploi est une sorte d'évidence. Les seules nuances se trouvent dans le commentaire de David Neumark, qui consacra toute sa vie professionnelle à remettre en cause les thèses hétérodoxes de Card et Krueger. Il développe une argumentation répandue qui se réclame de la défense des intérêts des travailleurs les plus démunis : « Si les effets globaux semblent être assez faibles, les pertes d'emploi frappant les travailleurs les moins bien rémunérés sont assez substantielles. »

Mais la réaction la plus violente viendra de James Buchanan (prix « Nobel » 1986). Elle mérite d'être citée parce que sa virulence est motivée par la mise en cause de la science économique : « La relation inverse entre la quantité demandée et le prix est la proposition fondamentale de la science économique (...). Tout comme aucun physicien ne prétendrait que "l'eau monte en pente douce", aucun économiste qui se respecte ne prétendrait que l'augmentation du salaire minimum augmente l'emploi. Une telle affirmation revient à récuser tout fondement scientifique en économie ; par conséquent, les économistes n'ont d'autre choix que de prendre position en tant que défenseurs d'intérêts idéologiques. Heureusement, seule une poignée d'économistes est disposée à rejeter l'enseignement de deux siècles ; nous ne sommes pas encore devenus une troupe de prostituées de bordel militaire de campagne (*camp-following whores*). »

En 1995, un symposium est organisé par la revue *Industrial and Labor Relations* autour du livre de Card et Krueger. Parmi les intervenants se trouve Daniel Hamermesh, l'auteur récent d'un livre qui servira longtemps de référence (Hamermesh, 1993). Sa communication cite le titre d'une chanson de Sam Cooke, *What a wonderful world this would be* (Quel monde merveilleux ce serait). Hamermesh commence par souligner que Card et Krueger n'ont pas « d'explication théorique convaincante » des raisons pour lesquelles « les notions économiques qui font sens logiquement » devraient être remises en cause. S'opposer sur la base de travaux empiriques à la théorie « qui fait sens » conduit ainsi à une impasse. La conviction profonde d'Hamermesh est au fond que « le monde merveilleux où les inégalités seraient

2. J. Buchanan, « Minimum wage vs. supply and demand », *Wall Street Journal*, April 24, 1996, <https://www.wsj.com/articles/SB83132213367543000>.

réduites grâce à une augmentation des salaires minima sans perte d'emploi est malheureusement hors de portée » (ILR, 1995:838).

Cette levée de boucliers exprime, de la part des économistes dominants, une défense des acquis de leur science. Mais la polémique n'est pas limitée au champ des économistes, et leurs résultats sont souvent exportés dans le champ du discours politique. Dans le cas des États-Unis, un exemple frappant est celui des fortes formules de Ronald Reagan, rapportées par Jimmy Carter, son rival malheureux, un mois avant l'élection présidentielle de 1980 : « Rien n'a créé plus de misère et de chômage depuis la grande dépression que le salaire minimum (...) ; le haut niveau du chômage est dû en grande partie à la loi sur le salaire minimum [et] l'indemnisation du chômage n'est qu'un congé prépayé pour les pique-assiettes (*freeloaders*) » (Carter, 1980:2346).

Vers un nouveau consensus aux États-Unis

Le salaire minimum fédéral stagne à 7,25 dollars de l'heure depuis 2009, et son pouvoir d'achat est à peu près plat depuis 30 ans (même si beaucoup d'États ont adopté des salaires minima plus élevés). Dans ces conditions, de grands noms de l'économie se sont prononcés en faveur d'une revalorisation du salaire minimum. Dès 2006, 650 économistes (dont Kenneth Arrow, William Baumol, Alan Blinder, Peter Diamond, Lawrence Katz, Robert Solow, Joseph Stiglitz) se prononcent en faveur d'une augmentation modeste du minimum fédéral, assortie de son indexation sur l'inflation, ce qui pourrait selon eux « améliorer significativement la qualité de vie des travailleurs à faible revenu et celle de leurs familles, sans les effets néfastes invoqués par les critiques »³.

Plus de 600 économistes signent un nouvel appel en 2014. Ils font valoir que « la littérature académique a récemment évolué quant à l'effet des augmentations du salaire minimum sur l'emploi : les données montrent dorénavant que les augmentations du salaire minimum ont eu peu ou pas d'effet négatif sur l'emploi des travailleurs au salaire minimum. Les recherches indiquent qu'une augmentation du salaire minimum pourrait avoir un léger effet stimulant sur l'économie, car les travailleurs à faible salaire dépensent leurs gains supplémentaires, augmentant la demande et la croissance de l'emploi⁴. » Parmi les signataires, on trouve des économistes prestigieux, notamment Daron Acemoglu, Sylvia Allegretto, Kenneth Arrow, David Autor, William Baumol, David Blanchflower, Alan Blinder, Angus Deaton, Brad

3. « Hundreds of economists say: Raise the minimum wage », Economic Policy Institute, October 11, 2006, <https://www.epi.org/publication/minwagestmt2006/>.

4. « Over 600 economists sign letter in support of \$10.10 minimum wage », *Press Releases*, Economic Policy Institute, January 27, 2014, <https://www.epi.org/press/600-economists-sign-letter-support-10-10/>.

DeLong, Peter Diamond, James Galbraith, Lawrence Katz, Dani Rodrik, John Roemer, Jeffrey Sachs, Emmanuel Saez, Robert Solow, Michael Spence, Joseph Stiglitz, Lawrence Summers, Lance Taylor, Robert Reich, etc.

Les conseillers économiques du Président (Barack Obama à l'époque) arrivaient à la même conclusion : « Les revues de littérature sur le salaire minimum montrent que les effets estimés sur l'emploi sont généralement proches de zéro » (Council of Economic Advisers, 2016:9). Ils se référaient notamment aux situations – dénommées monopsones selon le terme forgé par Joan Robinson (1933) – où un seul employeur domine le marché du travail. Dans la mesure où elles sont assez largement répandues, les marchés du travail sont « très loin d'être concurrentiels ». Dans ces conditions, « les lois sur le salaire minimum et la syndicalisation peuvent être justifiées en tant qu'institutions » (Ashenfelter *et al.*, 2010:209).

Le Congressional Budget Office (CBO) produit régulièrement des analyses du marché du travail. Dans son rapport de 2019, il émet des réserves sur une éventuelle augmentation du minimum fédéral à 15 dollars : certes, elle bénéficierait à 27 millions de travailleurs payés au voisinage du minimum actuel. Mais elle pourrait entraîner des pertes d'emploi ; selon le CBO, il y aurait « deux chances sur trois que la baisse de l'emploi soit comprise entre près de zéro et 3,7 millions » (CBO, 2019:2).

Le CBO s'appuie sur une méta-analyse (Wolfson, Belman, 2019) qui propose en quelque sorte une voie moyenne. Selon le consensus établi par Brown *et alii* en 1982, l'élasticité de l'emploi au salaire minimum se situait entre -0,1 et -0,3. Une méta-analyse plus récente proposait une fourchette plus resserrée (Doucouliagos, Stanley, 2009). Wolfson et Belman avancent quant à eux un intervalle allant de -0,130 à -0,007, qui est en quelque sorte la moyenne des deux. Ils constatent que « la fourchette de l'élasticité de l'emploi s'est déplacée vers zéro » mais revendiquent des « estimations négatives et statistiquement significatives, quoique de faible ampleur » (Wolfson, Belman, 2019:2).

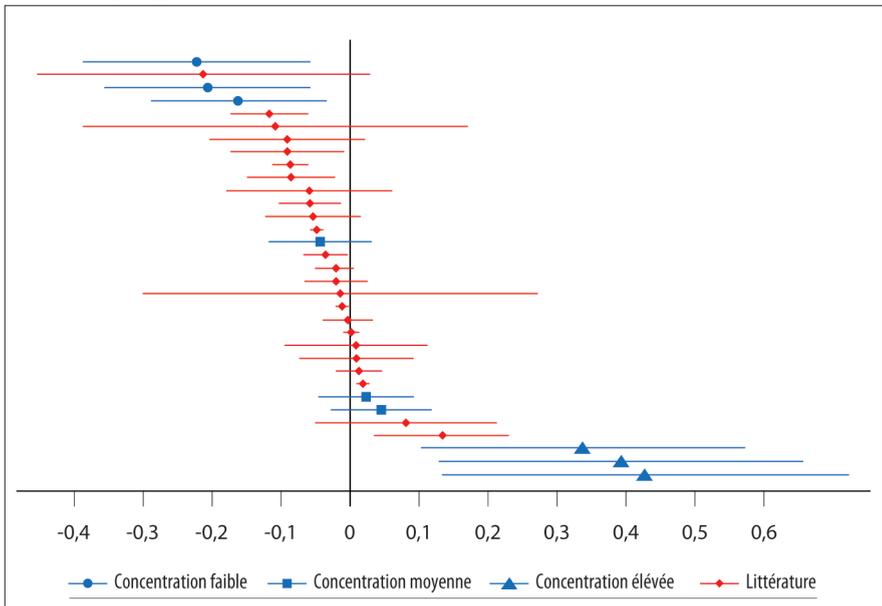
On pourrait multiplier les références au sein d'une littérature surabondante. Mais il n'est pas inutile de rapporter le point de vue récent de Charles Brown et Daniel Hamermesh. Ce sont en effet les auteurs de synthèses anciennes (respectivement 1982 et 1993) qui ont longtemps fait autorité. Leur constat est aujourd'hui beaucoup plus mesuré : « Tant pour les adolescents que pour les travailleurs de la restauration, les effets du salaire minimum sur l'emploi sont souvent, mais certainement pas toujours, considérés comme négatifs. En général, les études qui contrôlent de façon plus exigeante d'autres facteurs susceptibles d'influer sur l'emploi et les salaires (comme la prise en compte d'évolutions propres à chaque État) ont tendance à conclure que les effets du salaire minimum sur l'emploi sont plus faibles » (Brown, Hamermesh, 2019:74).

Monopsonie et rapport de forces

La prise en compte des phénomènes de monopsonie a donné lieu récemment à une étude magistrale (Azar *et al.*, 2019) qui distingue les marchés du travail selon le degré de monopsonie mesuré par un indice de concentration des entreprises sur chaque marché. Les auteurs montrent que l'élasticité moyenne de l'emploi au salaire minimum est à peu près nulle, mais que cette moyenne recouvre une réalité contrastée. Trois niveaux de concentration sont distingués, qui donnent des résultats différents. Dans le tiers le moins concentré, l'élasticité est négative (de l'ordre de -0,2), ce qui correspond aux estimations les plus « pessimistes » de la littérature. En revanche, le tiers le plus concentré donne un résultat inverse, à savoir une élasticité significativement positive (de l'ordre de 0,35). Le tiers intermédiaire restitue l'estimation moyenne de la littérature, à savoir une élasticité quasi-nulle et non significative (graphique 1).

Ce résultat permet, selon les auteurs, de rendre compte de la variabilité des études autour d'une estimation moyenne quasi-nulle de l'élasticité. Ils expliquent l'effet positif sur l'emploi, dans les entreprises les plus concentrées, en mobilisant la théorie marginaliste du monopsonie (Stigler, 1946). Une explication sans doute plus convaincante consisterait à dire que l'augmentation du salaire minimum favorise la concentration des entreprises et donc leur emploi.

Graphique 1. Un classement des études selon l'élasticité estimée



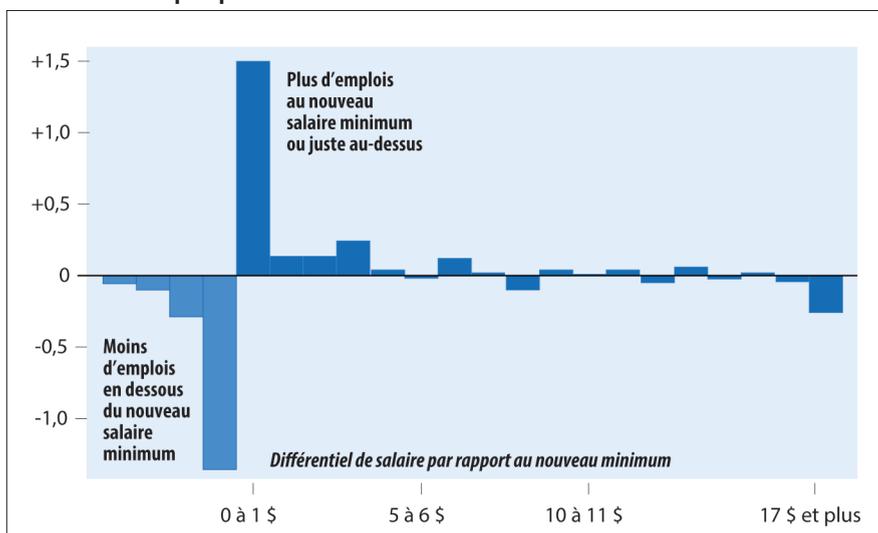
Source : Azar *et al.* (2019).

Un nouveau pavé dans la mare

Parmi des nombreuses études récentes concluant à un effet faible ou nul du salaire minimum sur l'emploi, l'une devrait probablement faire date (Cengiz *et al.*, 2019a). Elle repose sur une sorte de « méta-expérience naturelle. » Les auteurs utilisent en effet 138 changements significatifs de salaire minimum intervenus entre 1979 et 2014 aux États-Unis et exploitent les différences ainsi introduites d'un État à l'autre. Leur résultat est limpide : une hausse du salaire minimum supprime des emplois en dessous du nouveau niveau et les fait « basculer » au-dessus (graphique 2) : « Au total, les travailleurs à bas salaires ont vu leur salaire augmenter de 7 % après une augmentation du salaire minimum, mais il y a eu peu de changements dans l'emploi » (Cengiz *et al.*, 2019b).

Bref, quand on augmente le salaire minimum, les bas salaires augmentent. Pour arriver à ce qui ressemble assez à un lieu commun, les auteurs déploient un appareil statistique impressionnant et produisent des résultats très détaillés sur la distribution des salaires, sur la substitution entre différentes catégories de main-d'œuvre et groupes démographiques, et sur les réponses hétérogènes entre secteurs. Les auteurs souhaitent que leurs résultats empiriques puissent servir à « tester différentes théories du marché du travail » mais ils font preuve dans leur conclusion d'une modestie inhabituelle : « Fournir un cadre théorique unifié dépasse le cadre de cet article » (Cengiz *et al.*, 2019a:1451-1452).

Graphique 2. L'effet de « bascule » du salaire minimum



Source : Azar *et al.* (2019).

Arindrajit Dube rend particulièrement hommage à cette étude dans une revue qui débouche sur ce constat : « Dans l'ensemble, les recherches les plus récentes menées aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans d'autres pays développés font état d'un effet très modéré des salaires minima sur l'emploi, tout en augmentant sensiblement les revenus des travailleurs peu rémunérés. Il est important de noter que cela est vérifié même pour les politiques récentes les plus ambitieuses » (Dube, 2019:2). Par ailleurs, le chapitre 4 du document de Dube est sans doute le meilleur guide à une description approfondie des techniques d'estimation.

D'un pays à l'autre

On renvoie ici aux articles spécifiques sur le Royaume-Uni et l'Allemagne dans cette livraison, mais il semble utile de faire ici référence à une étude portant sur la Hongrie. Il existe en effet peu de travaux portant sur les pays d'Europe centrale et orientale, alors même qu'ils ont enregistré de fortes progressions du salaire minimum, par exemple 58 % (en pouvoir d'achat) en Hongrie et 62 % en Pologne entre 2008 et 2019⁵. Ce vide vient d'être en partie comblé par une analyse minutieuse de la très forte augmentation (près de 60 %) du salaire minimum intervenue en Hongrie en 2001, qui l'a fait passer de 35 % à 55 % du salaire médian. À l'issue d'une investigation extraordinairement sophistiquée (et qui utilise une modélisation tout à fait orthodoxe), les auteurs concluent ainsi : « Compte tenu de l'effet relativement faible sur l'emploi, nos résultats suggèrent que les salaires minima peuvent effectuer une redistribution du revenu, des consommateurs vers les travailleurs à bas salaire sans perte d'efficacité importante » (Harasztosi, Lindner, 2019:2724).

L'intérêt des comparaisons internationales est de pouvoir utiliser une économétrie de panels, qui consiste à rassembler les données temporelles de plusieurs pays et à leur appliquer le même modèle, moyennant l'introduction de variables spécifiques pour chaque pays. Cela signifie que l'élasticité (de l'emploi au salaire) que l'on veut identifier est une élasticité transversale, autrement dit la même dans chaque pays. L'OCDE a utilisé cette méthode dans ses *Perspectives de l'emploi* de 1998, avec des résultats décevants : les élasticités du taux d'emploi au salaire minimum étaient très faibles et rarement significatives, sauf pour les 15-20 ans (mais à condition de retirer l'Espagne et le Portugal). Même ainsi, comme l'indique le rapport : « Les profonds écarts entre pays en ce qui concerne les tendances de l'emploi des moins de 20 ans ne peuvent être imputés que marginalement à des différences dans l'évolution des salaires minima et doivent être expliqués par d'autres facteurs » (OCDE, 1998:52).

5. WSI Minimum Wage Database, 2019, https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_44064.htm#.

Le rapport remarque également que « les pays où le salaire minimum est relativement élevé sont aussi des pays où les inégalités de rémunération sont plus limitées et où la fréquence de l'emploi à bas salaire est moindre » (*ibid.*: 63). Enfin, le rapport découvre, comme si on pouvait en douter, que le salaire minimum « pourrait donc être un moyen efficace d'atteindre l'un des objectifs visés sur le plan de l'équité, à savoir garantir que les travailleurs perçoivent une "juste" rémunération » (*ibid.*:34).

L'OCDE reprendra cette approche en 2002, en s'appuyant sur une étude fameuse (Bassanini, Duval, 2006) et le diagnostic est à nouveau très réservé : « L'analyse ne permet pas de conclure à un impact significatif du salaire minimum sur le chômage global », même si « certains indices [sic] donnent néanmoins à penser [sic] que le taux d'emploi des jeunes est plus faible lorsque le niveau du salaire minimum est plus élevé » (OCDE, 2006:90). On apprend dans une note de bas de page que « les estimations et les simulations présentées dans ce chapitre doivent être considérées comme se référant au pays moyen de l'OCDE » (OCDE, 2006:247). Cette idée qu'il existe un « pays moyen de l'OCDE » est évidemment discutable et elle a été sévèrement contestée à l'époque par Edmond Malinvaud qui préconisait de « recommencer le travail d'estimation » en introduisant une distinction entre les différents pays (Malinvaud, 2009:30).

Tout récemment, une nouvelle contribution (Sturn, 2018) propose une comparaison transversale portant sur 19 pays de l'OCDE. Son principal résultat est de ne trouver « aucune indication d'effets importants sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés et des jeunes. Les élasticités estimées sont faibles et statistiquement indiscernables de zéro » (*idem*:1). Dans son article, Sturn propose en outre une revue très détaillée de la littérature et compare ses résultats avec une étude analogue des inévitables Neumark et Wascher (2004). Dans une annexe, Sturn montre que leurs résultats sont techniquement fragiles : les effets négatifs importants « disparaissent tous lorsqu'on transforme les variables en logarithmes ou lorsqu'on contrôle les équations par l'emploi des adultes au lieu du chômage, ou les deux » (*idem*:40). On a ici un bon exemple du degré de technicité qui sous-tend le débat.

Le débat en France

Avec la récession très marquée de 1993 (et le retour de la droite au pouvoir), la question du coût du travail prend une importance nouvelle. Dès juillet 1993, le Premier ministre, Édouard Balladur, prend les premières mesures d'exonérations de cotisations sociales. Il peut se prévaloir du rapport demandé par le précédent gouvernement à Jean-Michel Charpin, où on pouvait lire que « la modération du coût du travail des personnes les

moins qualifiées est souhaitable, tant à travers le salaire direct que par les cotisations sociales » (Charpin, 1993).

Une étude prospective sur l'économie française est ensuite commandée à Alain Minc. Dans son rapport *La France de l'an 2000*, Minc (1994) reprend à son compte la thèse de « la préférence pour le chômage » formulée par Denis Olivennes (1994), en déplorant que « la société française a[il] fait, consciemment ou non, le choix du chômage » alors que « le coût salarial par tête devrait augmenter moins vite que la productivité ». Concernant le Smic, le rapport préconise une solution « raisonnable » : « au minimum, remettre en cause le principe des coups de pouce (...) et au maximum, revenir à la simple indexation sur les prix. » La même année, un rapport du Commissariat général du Plan estime que le Smic « s'est retourné contre ceux qu'il était censé protéger » (Maarek, Joly, 1994).

Dans les années qui suivent, le débat sur le coût du travail porte essentiellement sur les allègements de cotisations et les effets du passage aux 35 heures. C'est seulement en 2008 que le débat sur le Smic est à nouveau ouvert par le Conseil d'analyse économique (CAE). Lors de sa session du 18 mars 2008, il discute d'un projet de rapport. En dépit des consignes très strictes données aux membres du CAE ⁶, cette version initiale est cependant diffusée. Les auteurs, Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg y développent une thèse centrale selon laquelle « la politique du salaire minimum légal uniforme et élevé comprime la distribution des salaires et contribue à réduire le dialogue social, sans grande efficacité pour lutter contre la pauvreté » (Cahuc *et al.*, 2008a:74). En outre, les auteurs veulent « parier sur une évolution modérée du Smic » (*ibid.*:80) et pour ce faire proposent de supprimer « l'indexation automatique sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier » (*ibid.*:76). Une commission indépendante serait mise en place, dont les avis « pourraient aider à dépolitiser et dépassionner progressivement les débats dans un domaine aussi crucial pour l'économie française » (*ibid.*:75).

Le rapport finalement publié (Cahuc *et al.*, 2008b) est quelque peu édulcoré, et fait écho à l'avis du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE, 2008) qui – sans doute parce qu'il s'agit d'une instance paritaire – écartait l'idée d'une régionalisation et d'une différenciation du Smic selon l'âge des salariés ou du secteur d'activité et rappelait que « le Smic fait partie des consensus nationaux structurants. »

L'une au moins des suggestions avancées par ce rapport aura été entendue : un groupe d'experts sur le salaire minimum est créé en mai 2009, à charge pour lui de rédiger un rapport annuel d'analyse et de recommandations. Les premiers de ces rapports se bornent à invoquer le consensus

6. L. Mauduit, S. Bourmeau, « Un rapport officiel veut casser le salaire minimum », *Mediapart*, 9 avril 2008, <http://bit.ly/2GXH2G8>.

selon lequel les allégements de « charges » auraient permis de créer ou sauvegarder 800 000 emplois. Ces mesures « ont fait preuve de leur efficacité et doivent par conséquent être maintenues » (Groupe d'experts, 2009:39) ; « cette politique doit, sans aucune ambiguïté, être maintenue en liaison avec une gestion prudente du Smic » (Groupe d'experts, 2010:43) ; « cette politique doit être maintenue dans la durée, la stabilité étant d'ailleurs une condition essentielle de son efficacité » (Groupe d'experts, 2011:38). Le rapport de 2012 se borne à exprimer sa préoccupation à propos de l'évolution du coût unitaire du travail qui « détériore la compétitivité de l'économie française par rapport à ses partenaires européens et pénalise la création d'emplois » (Groupe d'experts, 2012:42).

Le véritable point de vue des membres du groupe s'exprime ailleurs que dans leurs rapports. L'occasion en est, en 2012, la perspective d'un « coup de pouce » (qui sera effectif au 1^{er} juillet). Paul Champsaur, alors président du groupe, explique au *Monde* qu'une hausse du Smic aurait « pour effet de réduire le nombre d'emplois proposés par les entreprises (...) ». Comme cela fait trente-cinq ans que l'on donne régulièrement des coups de pouce trop élevés, la France a un chômage plus important que la moyenne du reste du monde occidental. Enfin, la France est l'un des seuls pays avec un Smic mais où il n'y a pas de salaire minimum spécifique pour les jeunes »⁷. Un autre expert, Francis Kramarz, rappelle qu'une « augmentation de 1 % du Smic correspond à une destruction d'environ 1,5 % des emplois situés au salaire minimum, soit de l'ordre de 15 000 à 25 000 postes perdus. Les premières victimes seraient les jeunes peu diplômés »⁸.

Il est assez surprenant de constater que ces assertions ne figurent dans aucun des rapports du groupe d'experts, même si tous ont conclu contre tout « coup de pouce », selon une formule recopiée d'un rapport à l'autre. Il faut donc attendre le rapport de 2013 pour que le groupe (dont la composition a été modifiée) aborde longuement les effets sur l'emploi du salaire minimum. Sa conclusion est balancée : d'un côté, « les études et informations disponibles à l'heure actuelle suggèrent que, au mieux, une hausse du Smic n'aurait qu'un faible effet négatif sur le volume agrégé d'emploi ». Mais, « cependant, il y a peu de doutes que, toutes choses égales d'ailleurs, l'emploi au niveau du Smic, soit les 15 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic, diminuerait très sensiblement » (Groupe d'experts, 2013).

7. P. Champsaur, « Augmenter le Smic détruit des emplois », *Le Monde*, 22 juin 2012, https://www.lemonde.fr/economie/article/2012/06/22/augmenter-le-smic-detruit-des-emplois_1723377_3234.html.

8. F. Kramarz, « Une augmentation de 1 % du Smic détruirait de 15 000 à 25 000 postes », *Les Échos*, 13 juin 2012, <http://digamoo.free.fr/kramarz612.pdf>.

Quelques rares études en France

Pour parvenir à ce résultat, les experts s'appuient sur une première étude, souvent citée dans ses versions successives, celle d'Abowd *et alii* (1997). Selon le groupe d'experts, elle établissait qu'une « augmentation de 1 % du salaire minimum réduirait la probabilité de rester en emploi de 1,3 % pour les hommes et de 1 % pour les femmes rémunérés au salaire minimum ». Mais ce résumé n'est pas vraiment fidèle, et il faut ici entrer dans les coulisses du débat technique.

Le tableau 11.9 de l'étude (*ibid.*:464) donne des élasticités considérables. Mais il s'agit d'élasticités « conditionnelles » qui ne concernent que les personnes dont le salaire était compris entre l'ancien et le nouveau salaire minimum. Or ces groupes sont « relativement faibles : 8 % des jeunes hommes et 10 % des jeunes femmes » (*ibid.*:465). Les élasticités « inconditionnelles » mesurent ce qu'il s'agit après tout de mesurer, à savoir « la variation de la probabilité d'être en emploi au cours de la période $t+1$, compte tenu d'une augmentation de 1 % du salaire minimum réel entre les périodes t et $t+1$. » Or, ces élasticités « sont très inférieures aux élasticités conditionnelles ». En effet, le même tableau 11.9 établit qu'on passe alors à -0,203 pour les hommes et à -0,123 pour les femmes. Autrement dit, une augmentation de 1 % du Smic fait baisser l'emploi de 0,2 % pour les hommes et de 0,12 % pour les femmes : on reste dans l'épaisseur du trait.

Cette étude ne portait que sur les jeunes de moins de 30 ans, et ses résultats ne pouvaient évidemment pas être étendus à l'ensemble des salariés payés au Smic. Mais elle portait aussi sur une période (1982-1989) durant laquelle avaient été déployés de nombreux dispositifs ciblés sur les jeunes. Une note d'évaluation de la Dares conclut ainsi : « Au total, on peut difficilement suivre les auteurs quand ils estiment avoir démontré par exemple qu'une hausse du Smic de 1 % induit une baisse de la probabilité d'être employé l'année suivante de 4,9 %. Au minimum il aurait fallu fournir un intervalle de confiance pour cette élasticité ; mais il peut être plus prudent de conclure que, étant donné la perturbation statistiquement incontrôlable qu'introduisent les mesures-jeunes dans les données, ces résultats manquent par trop de fiabilité » (Dares, 1998:2).

Le rapport du groupe d'experts de 2013 se réfère aussi à l'étude de Bruno Crépon et Rozenn Desplatz (2001) selon laquelle les allègements de cotisations sur les bas salaires intervenus entre 1994 et 1997 auraient permis de créer ou sauvegarder entre 260 000 et 640 000 emplois. Cette étude avait pourtant, lors de sa publication, suscité une levée de boucliers : le « mauvais calcul de l'Insee » avait été dénoncé jusque dans *Les Échos* par deux économistes dont l'un, Gilbert Cette, a été membre du groupe d'experts et en deviendra le président en 2017. Ils concluaient leur tribune en

disant que la publication de cette étude « comme article de référence pose problème car elle met en avant un chiffre unique très clairement surestimé et totalement stupéfiant pour une telle mesure »⁹.

Les autres études qui conduisent « à des estimations plus faibles » sont reléguées en note de bas de page. Enfin le rapport se réfère à une étude plus récente (Cahuc *et al.*, 2014) qui porte sur les effets sur l'emploi du dispositif dit « zéro charges » introduit en 2009. Cette mesure exonérait de cotisations sociales employeurs les salariés nouvellement embauchés au Smic dans les entreprises de moins de dix salariés pendant un an. L'étude a donné lieu à une publication de l'Institut Montaigne où les auteurs affirment qu'une « réduction du coût du travail de 1 % accroît l'emploi de 2 % » (Cahuc, Carcillo, 2014). Les auteurs n'hésitent pas à extrapoler indûment leurs résultats à l'ensemble de l'économie : « Un ciblage de 10 milliards d'allègements de charges, annulant les charges au niveau du Smic et diminuant pour s'annuler à 1,6 Smic, pourrait créer jusqu'à 800 000 emplois », et ce résultat est obtenu sur la base d'une simple règle de trois : « en divisant les 10 milliards par l'estimation du coût par emploi créé de "zéro charges", soit 10 milliards divisé par 12 000. » Cette étude déjà critiquable (Husson, 2017) sera en outre invalidée par un travail de la Dares qui conclut sans équivoque : « Les résultats ne permettent pas de conclure à l'existence d'un impact significatif [du dispositif] sur les flux de main-d'œuvre des établissements » (Ananian, Pons, 2017).

Notons que cette étude est la seule sur laquelle s'appuie le livre-pamphlet contre le « négationnisme économique » publié par un ex-membre et un membre du groupe d'experts. Les auteurs affirment que « toutes les évaluations crédibles montrent que des politiques bien ciblées de baisse du coût du travail créent des emplois alors que la réduction du temps de travail n'en crée pas » (Cahuc, Zylberberg, 2016:76) et que « si l'État continue d'accroître le salaire minimum, certains travailleurs finiront par coûter plus qu'ils ne rapportent. Ils seront alors licenciés » (*ibid.*:21).

Le groupe d'experts évoque enfin une étude de l'OFCE s'interrogeant sur les conséquences économiques d'un coup de pouce au Smic (Heyer, Plane, 2012). Cette étude adopte un point de vue macroéconomique et utilise le modèle « e-mod » développé à l'OFCE. Ce modèle ne s'écarte pas vraiment du consensus puisqu'il intègre une sensibilité de l'emploi au salaire, plus forte pour les bas salaires. Le résultat obtenu est ainsi résumé : « À l'horizon d'un an, une hausse de 1 % du Smic détruit 2 100 emplois. » C'est encore une fois l'épaisseur du trait, et cela ne convient pas aux experts qui décrètent qu'« il ne faudrait cependant pas changer grand-chose dans la spécification retenue pour cette simulation pour obtenir un effet

9. G. Cette, A. Gubian, « Le mauvais calcul de l'Insee », *Les Échos*, 3 avril 2002, <http://cgtinsee.free.fr/dossiers/Travaux%20Insee/etudes/rdc/cettegubian.htm>.

négatif plus substantiel. Malgré ces imprécisions, il reste malgré tout un effet certain. En accord avec les estimations en équilibre partiel et malgré les effets de bouclage macroéconomique, l'emploi au niveau du Smic et juste au-dessus doit nécessairement diminuer » (Groupe d'experts, 2013:49). On a là, parmi d'autres, un bon exemple d'argument d'autorité : l'emploi « doit nécessairement » diminuer.

La lutte contre la pauvreté

La composition du groupe change en 2017 et il développe une thèse essentielle, à savoir que le salaire minimum n'est pas le meilleur outil pour lutter contre la pauvreté ; il serait donc préférable d'en modérer la progression : « Avec une progression plus modérée du Smic sur les dernières décennies, les économies faites sur les exonérations auraient pu être utilisées dans des dispositifs ciblés pour lutter contre la pauvreté, comme par exemple, la prime d'activité » (Groupe d'experts, 2017:97). Dans leur rapport de 2019, les experts tirent argument des effets de l'augmentation de la prime d'activité pour réitérer cette même idée.

Les experts renouvellent leur suggestion de revoir les règles de revalorisation du Smic qui ne serait plus indexé que sur l'inflation, ou pas du tout. Ils justifient cette recommandation par la « circularité » entre hausses du Smic et des salaires *via* les minima salariaux de branches. Une telle réforme donnerait « plus de responsabilité au groupe d'experts dans ses préconisations qui pourraient porter sur l'évolution souhaitable du salaire minimum (...), accroîtrait la responsabilité des pouvoirs publics [et] contribuerait à renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales. » On voit que l'objectif est toujours de supprimer l'automatisme de l'évolution du Smic, de la faire dépendre de décisions des pouvoirs publics, et d'ouvrir la possibilité de salaires minima déterminés au niveau des branches.

Dans son plus récent rapport en date de novembre 2019, le groupe d'experts suggère, comme à son habitude, de s'abstenir de « coup de pouce », mais il ouvre une nouvelle thématique portant sur les « travailleurs de plateforme. » Le raisonnement des experts fonctionne en deux temps : certes, les experts reconnaissent la « légitimité d'une rémunération minimale sur la base des droits fondamentaux » mais ils évoquent en même temps le risque qu'il y aurait à « brider des formes d'activités dont le développement peut être bénéfique pour la croissance, l'emploi et le bien-être du consommateur ». Devant un tel dilemme, « plus de travaux de réflexions sont nécessaires » (Groupe d'experts, 2019:3). Comment ne pas retrouver ici la permanence de l'éternel débat entre les « droits fondamentaux » et la bonne santé de l'économie ? La seule nouveauté est peut-être la référence au « bien-être du consommateur ».

Quelle étude choisir ?

Si l'on peut discerner une tendance à la formation d'un consensus pour relativiser ou récuser l'effet du salaire minimum sur l'emploi, on a pu constater qu'il existe en permanence une confrontation entre des études *a priori* scientifiques et qui donnent des résultats contradictoires. Comment le débat public peut-il se nourrir de ces innombrables études, autrement dit comment le citoyen peut-il trancher entre ces thèses opposées ?

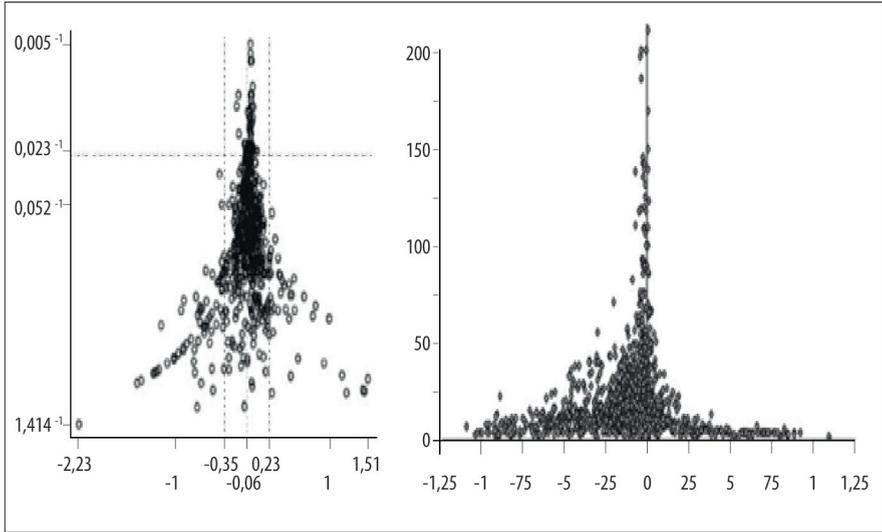
Il n'existe pas de réponse définitive à cette incertitude, mais le choix peut être éclairé par un examen critique des « méta-analyses » qui visent à comparer l'ensemble des études disponibles. Il faut alors prendre en compte la possibilité d'un biais de publication, un phénomène qui apparaît « lorsque la publication d'une recherche dépend de la significativité et/ou de la direction des résultats obtenus par le chercheur. « Plusieurs études ont ainsi montré que certaines revues académiques avaient tendance à un certain degré de publication sélective en ne retenant à la publication qu'un certain type d'études, notamment celles qui présentent des résultats statistiquement significatifs. Dès lors, une synthèse de la littérature qui s'appuierait uniquement sur les études publiées pourrait s'avérer biaisée en faveur d'études présentant des effets empiriques plus larges qu'ils ne sont réellement » (Laroche, 2007:29).

Le repérage d'un éventuel biais peut se faire selon une représentation graphique où figurent en abscisses les évaluations de l'élasticité de l'emploi au salaire minimum tirées des études sous revue, et, en ordonnées, la précision de chacune de ces estimations (mesurée par l'inverse de son écart-type). On observe alors une courbe « en entonnoir » (*funnel*) : la précision baisse quand l'estimation s'écarte de la médiane des observations (graphique 3). En l'absence de biais de publication privilégiant un sens de la relation testée, on devrait observer une répartition symétrique des résultats autour de la valeur centrale.

Le graphique de gauche est tiré de l'étude de Wolfson et Belman (2019) et fait apparaître une relative symétrie des estimations par rapport à la valeur centrale. En revanche, dans le graphique de droite, produit par Doucouliagos et Stanley (2009), on voit apparaître une asymétrie vers la gauche, en faveur des valeurs négatives de l'élasticité, mais avec une précision médiocre.

Cette méthode peut être comparée avec celle de David Neumark et William Wascher dans leur livre de 2007. Rappelons que ces deux auteurs sont depuis longtemps à l'initiative contre les « sceptiques » : ils ont été les premiers à avoir cherché à relativiser les résultats de Card et Krueger (Neumark, Wascher, 1994, 1995). Parmi les 102 études examinées, les auteurs trouvent que « près des deux tiers donnent une indication relativement constante (quoique pas toujours statistiquement significative) des

Graphique 3. La courbe en entonnoir des publications



Source : Azar *et al.* (2019).

effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi, tandis que seulement huit donnent une indication relativement constante des effets positifs sur l'emploi. De plus, nous avons mis en évidence 33 études que nous considérons comme les preuves les plus crédibles, et 28 d'entre elles (85 %) indiquent des effets négatifs sur l'emploi » (*ibid.*:164). La conclusion est donc que « la littérature conforte l'idée que les salaires minima réduisent l'emploi des travailleurs peu qualifiés, et suggère que le marché du travail à bas salaires peut être raisonnablement approché par le modèle néoclassique de la concurrence » (*ibid.*:166).

La méthode retenue se réduit à un simple dénombrement, et les auteurs revendiquent clairement ce choix : « Nous avons intentionnellement renoncé à une méta-analyse formelle au profit d'un examen narratif traditionnel qui tente de donner une idée de la qualité de la recherche et de mettre en lumière et de synthétiser les résultats que nous considérons comme les plus crédibles » (Neumark, Wascher, 2007:6).

Mais cette approche soulève une double question : pourquoi retenir des estimations qui ne sont pas statistiquement significatives, et sur quoi se fonde le critère de « crédibilité » invoqué par les auteurs ? Dans une récente contribution où il reprend mot pour mot ces résultats chiffrés, Neumark y ajoute même un argument étonnant : « Il faut donc s'appuyer sur les meilleures études, même si les chercheurs ne sont pas d'accord entre eux sur le choix de ces meilleures études » (Neumark, 2018:4).

La méta-analyse de Neumark et Wascher est donc typiquement exposée au risque de biais de publication. Or, il existe des techniques permettant

d'identifier et de corriger les biais de publication et elles ont été appliquées sur un ensemble de 64 études. La conclusion de l'exercice est très nette : « La littérature sur les effets du salaire minimum est contaminée par un biais de sélection des publications, que nous estimons légèrement supérieur à l'effet moyen signalé du salaire minimum. Une fois ce biais corrigé, il ne reste que peu ou pas d'éléments permettant de valider un lien négatif entre le salaire minimum et l'emploi » (Doucouliagos, Stanley, 2009:407). Avec malice, les auteurs se demandent, suivant John Kennan, si les chercheurs ne cherchent pas « une aiguille dans une botte de foin » (Kennan, 1995:1955).

Il se pourrait que le biais de sélection des publications recouvre simplement un biais idéologique. David Neumark a consacré la majeure partie de sa vie professionnelle à la défense de ce qu'il appelle le « modèle néoclassique de la concurrence » et cette mission peut revêtir un tour très polémique. Neumark a pu ainsi affirmer dans une tribune pour le *Los Angeles Times* que « les forces du marché l'emporteraient sur une augmentation du salaire minimum » et ajoutait un argument qui relativise l'objectivité de sa démarche en établissant un parallèle douteux : « Certes, parmi les centaines d'études sur le sujet, toutes ne confirment pas cette conclusion. Mais il y a aussi des études qui affirment que les humains n'ont pas contribué au changement climatique »¹⁰.

Dans le cas des études françaises, deux auteurs se sont attachés à neutraliser le biais de publication. Leur résultat est alors sans appel : « Toutes études confondues, l'effet du salaire minimum sur l'emploi est négatif mais non statistiquement significatif » (Gautié, Laroche, 2018:17). En effet, leur tableau 6 montre que dans toute les catégories d'études, la valeur nulle de l'élasticité de l'emploi au salaire minimum du travail se trouve à l'intérieur de l'intervalle de confiance à 95 %. Les auteurs choisissent comme « meilleure estimation » (même si elle n'est pas statistiquement significative) une valeur de 0,046 : autrement dit une augmentation de l'élasticité de l'emploi au salaire minimum de 1 % conduirait à une baisse de l'emploi de seulement 0,05 % : « Si l'on considère l'ensemble des éléments de preuve, il apparaît que, en moyenne, le salaire minimum a un faible effet négatif sur l'emploi en France » (idem:17).

Les études et le débat public

Ce passage en revue a montré que la discipline économique est depuis longtemps traversée par des controverses internes qui sont au fil du temps devenues très techniques. Dès lors, les résultats obtenus ne sont

10. D. Neumark, « Op-Ed: Why market forces will overwhelm a higher minimum wage », *Los Angeles Times*, May 9, 2015, <https://www.latimes.com/opinion/op-ed/la-oe-neumark-min-wage-20150510-story.html>.

pas directement mobilisables pour éclairer le débat public. Les médiations nécessaires font que certaines études peuvent, en dépit de résultats fragiles ou ambigus, servir à légitimer des orientations de politique économique définies *a priori*.

Les rappels historiques montrent également que l'opposition entre un certain « scientisme » et des approches plus empiriques n'a pas été dépassée. On a pu avancer l'idée que les « empiristes » étaient mus par des considérations idéologiques, contrairement aux « scientifiques » qui en seraient totalement préservés. Heureusement, « les idées ont triomphé de l'idéologie et ont créé une économie du travail moderne » (Gallaway, Vedder, 2003:643). Ce n'est pas la conclusion à laquelle conduit notre examen : les très nombreuses études empiriques conduisent au contraire à une remise en cause progressive du principe selon lequel une augmentation du salaire minimum conduirait mécaniquement à des pertes d'emploi.

Références bibliographiques ¹¹

- Abowd J., Kramarz F., Lemieux T., Margolis D. (1997), « Minimum wages and youth employment in France and the United States », *NBER Working Paper*, n° 6111, July, <https://doi.org/10.3386/w6111>.
- Ananian S., Pons S. (2017), « L'impact du dispositif "Zéro charges" de 2009 sur les embauches des très petites entreprises », *Document d'études*, Dares, n° 204, janvier, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_204_zero_charges_bis.pdf.
- Ashenfelter O.C., Farber H., Ransom M.R. (2010), « Labor market monopsony », *Journal of Labor Economics*, vol. 28, n° 2, p. 203-210, <https://doi.org/10.1086/653654>.
- Azar J., Huet-Vaughn E., Marinescu I., Taska B., von Wachter T. (2019), « Minimum wage employment effects and labor market concentration », *NBER Working Paper*, n° 26101, July, <https://doi.org/10.3386/w26101>.
- Bassanini A., Duval R. (2006), « Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 35, June 9, <https://doi.org/10.1787/702031136412>.
- Blackburn S. (1991), « Ideology and social policy: The origins of the Trade Boards Act », *The Historical Journal*, vol. 34, n° 1, p. 43-64, <https://doi.org/10.1017/S0018246X00013923>.
- Brown C., Gilroy C., Kohen A. (1982), « The effect of the minimum wage on employment and unemployment », *Journal of Economic Literature*, vol. 20, n° 2, p. 487-528, <https://www.jstor.org/stable/2724487>.
- Brown C., Hamermesh D. (2019), « Wages and hours laws: What do we know? What can be done? », *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 5, n° 5, p. 68-87, <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.5.04>.
- Brown J. (1865), *The Food of the People, a Letter to Henry Fenwick*, London, Longman, Green, Longman, Roberts & Green.
- Cahuc P., Carcillo S. (2014), *Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite*, Étude, Institut Montaigne, <http://bit.ly/36Z7J7S>.
- Cahuc P., Carcillo S., Le Barbanchon T. (2014), « Do hiring credits work in recessions? Evidence from France », *IZA Discussion Paper*, n° 8330, July, <http://ftp.iza.org/dp8330.pdf>.
- Cahuc P., Cette G., Zylberberg A. (2008a), *SMIC, revenu minimum et coût du travail : quelle articulation pour combiner justice sociale, incitation au travail et compétitivité ?*, Projet de rapport pour le CAE, mars, <http://gesd.free.fr/caesmic.pdf>.
- Cahuc P., Cette G., Zylberberg A. (2008b), « Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? », *Rapport du CAE*, n° 79, La Documentation française, <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/079.pdf>.
- Cahuc P., Zylberberg A. (2016), *Le négationnisme économique. Et comment s'en débarrasser*, Paris, Flammarion.
- Card D.E., Krueger A.B. (1994), « Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania », *The American*

11. L'ensemble des références est accessible sur cette page : <http://hussonet.free.fr/smicref.pdf>.

- Economic Review*, vol. 84, n° 4, p. 772-793, <http://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf>.
- Card D.E., Krueger A.B. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Oxford, Princeton University Press.
- Carter J. (1980), « Administration of Jimmy Carter », in *Public Papers of the Presidents of the United States. Jimmy Carter, 1980-1981*, United States Government Printing Office, Book III, p. 2344-2347, <http://digamoo.free.fr/carter80.pdf>.
- CBO (Congressional Budget Office) (2019), *The Effects on Employment and Family Income of Increasing the Federal Minimum Wage*, July, <http://bit.ly/37395Pi>.
- Cengiz D., Dube A., Lindner A., Zipperer B. (2019a), « The effect of minimum wages on low-wage jobs », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 134, n° 3, p. 1405-1454, <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>.
- Cengiz D., Dube A., Lindner A., Zipperer B. (2019b), « The effect of minimum wages on low-wage jobs: Evidence from the United States using a bunching estimator », *NBER Working Paper*, January, n° 25434, <https://doi.org/10.3386/w25434>.
- Chamberlin E.H. (1933), *The Theory of Monopolistic Competition*, Cambridge, Harvard University Press.
- Charpin J.-M. (1993), *L'économie française en perspective*, Paris, La Découverte/La Documentation française.
- Clark J.B. (1899), *The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits*, London, MacMillan, <http://bit.ly/2GXCsb2>.
- Clark J.B. (1913), « Minimum wage », *Atlantic Monthly*, n° 112, reprinted in M.K. Reely (ed.) (1917), *Selected Articles on Minimum Wage*, New York, The H.W. Wilson Company, p. 110-116, <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=nypl.33433081976114&view=1up&seq=126>.
- COE (Conseil d'orientation pour l'emploi) (2008), *Avis du COE sur la conditionnalité des allègements de cotisations sociales et la procédure de fixation du SMIC*, 6 février, <http://tankona.free.fr/coesmic208.pdf>.
- Council of Economic Advisers (2016), « Labor market monopsony: Trends, consequences and policy responses », *Issue Brief*, October, <http://bit.ly/2UrSRfW>.
- Court W.H.B. (1965), « What is sweated industry? », in *Fifth Report from the Selected Committee of the House of Lords on the Sweating System (1890), reproduit dans British Economic History 1870-1914. Commentary and Documents*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 385-389.
- Crépon B., Desplat R. (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et Statistique*, n° 348, p. 3-24, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1376044?sommaire=1376054>.
- Dares (1998), « Note pour Guy Laroque », Mission de l'analyse économique, 29 avril, <http://tankona.free.fr/daresmae98.pdf>.
- Doucouliagos H., Stanley T.D. (2009), « Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression Analysis », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2, p. 406-428, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00723.x>.

- Dube A. (2019), *Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence*, November, <http://bit.ly/31qSN1n>.
- Gallaway L., Vedder R. (2003), « Ideas versus ideology: The origins of modern labor economics », *Journal of Labor Research*, vol. 24, n° 4, p. 643-668, <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1018-x>.
- Gautié J. (2018), « D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Revue économique*, vol. 69, n° 1, p. 67-109, <https://doi.org/10.3917/reco.pr2.0109>.
- Gautié J., Laroche P. (2018), « Minimum wage and the labor market: What can we learn from the French experience? », *Document de travail*, Cepremap, n° 1804, septembre, <http://www.cepremap.fr/depot/2018/09/docweb1804.pdf>.
- Gompers S. (1898), « A minimum living wage », *American Federationist*, April.
- Groupe d'experts (2009), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, décembre, <http://bit.ly/36UPGzO>.
- Groupe d'experts (2010), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, décembre, <http://bit.ly/2vS4Fhc>.
- Groupe d'experts (2011), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, décembre, <http://bit.ly/380MmVd>.
- Groupe d'experts (2012), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, 26 novembre, <http://bit.ly/393wVeW>.
- Groupe d'experts (2013), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, novembre, <http://bit.ly/370j87J>.
- Groupe d'experts (2017), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, 1^{er} décembre, <http://bit.ly/2RXilul>.
- Groupe d'experts (2019), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, 28 novembre, <http://bit.ly/2Ov2S85>.
- Hamermesh D.S. (1993), *Labor Demand*, Princeton, Princeton University Press.
- Harasztsosi P., Lindner A. (2019), « Who pays for the minimum wage? », *American Economic Review*, vol. 109, n° 8, p. 2693-2727, <https://doi.org/10.1257/aer.20171445>.
- Heyer É., Plane M. (2012), « Quelles conséquences économiques du coup de pouce au Smic ? », *Revue de l'OFCE*, Supp. 1, vol. 8, p. 97-102, <https://doi.org/10.3917/reof.hs01.0097>.
- Husson M. (2015), *Créer des emplois en baissant les salaires : une histoire de chiffres*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- Husson M. (2017), « Zéro charge, zéro emploi, zéro pointé », *Alternatives économiques*, 26 janvier, <http://bit.ly/370qrfw>.
- Husson M. (2019), « Et pourtant, le salaire minimum ne diminue pas l'emploi... », *Alternatives économiques*, 17 avril, <http://bit.ly/383rYTw>.
- ILR (1995), « Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 48, n° 4, p. 827-849, <https://doi.org/10.1177/001979399504800414>.

- Katz L.F., Krueger A.B. (1992), « The effect of the minimum wage on the fast-food industry », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, p. 6-21, <http://bit.ly/2RY5cXs>.
- Kennan J. (1995), « The elusive effects of minimum wages », *Journal of Economic Literature*, vol. 33, n° 4, p. 1950-1965, <https://www.jstor.org/stable/2729319>.
- Keynes J.M. (1936), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, London, Palgrave Macmillan.
- Laroche P. (2007), « L'exploration statistique du biais de publication », *Journal de la Société française de statistique*, tome 148, n° 4, p. 29-56, http://www.numdam.org/article/JSFS_2007__148_4_29_0.pdf.
- Lester R.A. (1946), « Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems », *The American Economic Review*, vol. 36, n° 1, p. 63-82, <https://www.jstor.org/stable/1802256>.
- Maarek G., Joly P. (1994), *Coût du travail et emploi: Une nouvelle donne*, Commissariat général du Plan.
- Malinvaud E. (2009), « La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : deux pistes d'amélioration », *Travail et Emploi*, n° 118, p. 29-35, <https://doi.org/10.4000/travailemploi.4177>.
- Mallon J.J. (1910), *The Trade Boards Act*, National Anti-Sweating League, <http://tankona.free.fr/mallon1910.pdf>.
- Marshall A. (1897), « The old generation of economists and the new », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 11, n° 2, p. 115-135, <https://www.jstor.org/stable/pdf/1882124.pdf>.
- McCulloch J. (1826), *An Essay on the Circumstances which Determine the Rate of Wages and the Condition of the Working Classes*, Edinburgh, Adam Black and William Tait, <http://bit.ly/393WIng>.
- Mill J.S. (1848), *Principes d'économie politique*, Paris, Guillaumin et Cie, Libraires, tome 1, <http://pinguet.free.fr/stmill1.pdf>.
- Mill J.S. (1869), « Thornton on labor and its claims », *Fortnightly Review*, <https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/mill/thorn.html>.
- Minc A. (dir.) (1994), *La France de l'an 2000. Rapport au Premier ministre de la commission présidée par Alain Minc*, Paris, Odile Jacob/La Documentation française.
- National Anti-Sweating League (1907), *Report of Conference on a Minimum Wage Held at the Guildhall, London, on October 24th, 25th, 26th, 1906*, London, Cooperative Printing Society Limited, <http://tankona.free.fr/nasl1907.pdf>.
- Neumark D. (2018), « Employment effects of minimum wages. When minimum wages are introduced or raised, are there fewer jobs? », *IZA World of Labor*, December, <http://bit.ly/3728dua>.
- Neumark D., Wascher W. (1994), « Employment effects of minimum and sub-minimum wages: reply to Card, Katz, and Krueger », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 47, n° 3, p. 497-512, <https://doi.org/10.2307/2524980>.
- Neumark D., Wascher W. (1995), « The effect of New Jersey's minimum wage increase on fast-food employment: A re-evaluation using payroll records », *NBER Working Paper*, n° 5224, <https://doi.org/10.3386/w5224>.

- Neumark D., Wascher W. (2004), « Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: A cross-national analysis », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 57, n° 2, p. 223-248, <https://doi.org/10.2307/4126618>.
- Neumark D., Wascher W. (2007), « Minimum wages and employment », *Foundations and Trends in Microeconomics*, vol. 3, n° 1-2, <https://doi.org/10.1561/0700000015>.
- OCDE (1998), « Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté », in *Perspectives de l'emploi*, Paris, Éditions de l'OCDE, p. 33-88, <http://bit.ly/2Sph0AS>.
- OCDE (2006), *Stimuler l'emploi et les revenus. Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris, Éditions de l'OCDE, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/36889841.pdf>.
- Olivennes D. (1994), « La préférence française pour le chômage », *Le Débat*, vol. 82, n° 5, p. 138-153, <https://doi.org/10.3917/deba.082.0138>.
- Pigou A.C. (1913), *Unemployment*, London, Williams & Norgate.
- Robinson J. (1933), *The Economics of Imperfect Competition*, London, Palgrave Macmillan, <https://doi.org/10.1007/978-1-349-15320-6>.
- Robinson J. (1969), « Imperfect competition. Then and now », in *The Economics of Imperfect Competition*, Préface, 2nd ed., London, Palgrave Macmillan, p. v-xii.
- Schulten T., Müller T., Eldring L. (2016), « Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles », *La Revue de l'IREN*, n° 89, p. 89-117, <http://bit.ly/3bqFPFs>.
- Snowden P. (1912), *The Living Wage*, London, New York, Hodder and Stoughton, <http://digamoo.free.fr/snowden1912.pdf>
- Stapleford T.A. (2008), « Defining a "living wage" in America: Transformations in union wage theories, 1870-1930 », *Labor History*, vol. 49, n° 1, p. 1-22, <https://doi.org/10.1080/00236560701740002>.
- Stigler G.J. (1946), « The economics of minimum wage legislation », *The American Economic Review*, vol. 36, n° 3, p. 358-365, <https://www.jstor.org/stable/1801842>.
- Sturn S. (2018), « Do minimum wages lead to job losses? Evidence from OECD countries on low-skilled and youth employment », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 71, n° 3, p. 647-675, <https://doi.org/10.1177/0019793917741259>.
- Sweezy P.M. (1939), « Demand under conditions of oligopoly », *The Journal of Political Economy*, vol. 47, n° 4, p. 568-573, <https://msuweb.montclair.edu/~lebelp/sweezyoligopolyjpe1939.pdf>.
- Tawney R. (1915), *The Establishment of Minimum Rates in the Tailoring Industry: Under the Trade Boards Act of 1909*, London, G. Bell and Sons Ltd.
- Tawney R. (1927), « Fixing minimum wages: The historical aspects of the subject », in League of Nations Union (ed.), *Towards Industrial Peace*.
- Wicksteed P.H. (1913), « The distinction between earnings and income, and between a minimum wage and a decent maintenance: A challenge », in Temple W. (ed.), *The Industrial Unrest and the Living Wage*, London, P.S. King & Son.
- Wolfson P., Belman D. (2019), « 15 years of research on US employment and the minimum wage », *Labour*, vol. 33, n° 4, p. 488-506, <https://doi.org/10.1111/labr.12162>.