

# Royaume-Uni

## Instauration d'un salaire minimum

Florence LEFRESNE

Chargée du projet de salaire minimum, la commission indépendante mise en place en juillet 1997 par le gouvernement Blair, a officiellement fait connaître ses recommandations, le 27 mai dernier. L'annonce d'un taux de 3,6 livres hebdomadaires, applicable en avril 1999 a été favorablement accueillie par la principale confédération patronale britannique (CBI) qui qualifie la proposition de « raisonnable », susceptible d'éviter « des pertes d'emplois significatives et un niveau d'inflation additionnelle ». La commission recommande également une exemption pour les jeunes salariés âgés de 16 à 18 ans, ainsi qu'un taux réduit à 3,20 livres pour les 18-21 ans et pour les « bénéficiaires » de programmes de formation. Les deux taux devront être relevés en juin 2000.

Entre la volonté d'honorer une promesse électorale très attendue par les salariés et leurs représentants, et celle de ne pas remettre en cause les grandes options du modèle flexible, le gouvernement britannique, même s'il dispose encore en théorie d'une marge de manœuvre, s'oriente vers un salaire minimum d'un niveau nettement moins élevé que la plupart de ses voisins européens. Le nombre de salariés concernés (environ 2 millions)

peut sembler faible au regard des inégalités salariales croissantes depuis les années quatre-vingt.

Contrairement à une idée communément admise, le gouvernement conservateur n'a pas supprimé le salaire minimum au Royaume-Uni, pour la bonne raison que ce lui-ci n'existait ni sous une forme unifiée au plan national, ni sous une forme négociée dans l'ensemble des branches.

### **Le démantèlement des *Wages Councils***

Les *Wages Councils*, organismes paritaires datant du début du siècle, fixaient des minima salariaux ainsi que des régimes de congé payé, pour certaines activités marquées par une faible syndicalisation, notamment dans le com-

merce de détail, l'hôtellerie et la restauration, et dans certaines zones d'emploi. Au total, en 1992, 2,75 millions de salariés sont concernés. Le système était lui-même caractérisé par une forte hétérogénéité ; il existait une grande variété de minima, selon les professions, les âges et les lieux. Le *Wage Act* de 1996 ramène à l'abandon le régime mais les dispa-

## ROYAUME-UNI

riés sont en core im por tan tes d'un conseil à l'autre.

Les *Wages Councils* ont fait l'objet d'un dé man tèle ment, en deux éta pes : exclu sion des moins de 21 ans des droits de cou ver ture en 1986 et sup pres sion dé fi ni tive des conseils en 1993.

Le risque d'ef fet né ga tif sur l'em ploi est classiquement avancé dans le débat sur le salaire minimum. Or les résultats issus des travaux économétriques semblent dans ce do maine sin gu liè re ment né gli gés. Les étu des de Dic kens, Ma chin et Man ning (1994) ont mon tré que les *Wages Councils* avaient contribué à réduire signifi cati vement le diffé ren tiel de sa laire entre les moins qua li fiés et les plus qua li fiés entre 1978 et 1992 sans que des ef fets né ga tifs sur l'em ploi puis sent être iden ti fiés. A cet égard, Machin, Manning (1996) indiquent que le gouver nement Ma jor avait connais sance des prin ci paux élé ments de cette étude dès 1993, mais les a soigneuse ment tenus à l'écart au mo ment de l'abo li tion des conseils .

Les effets (positifs) sur emploi ne semblent pas mieux mis en évi dence depuis l'abo li tion. Une étude du *Centre for Economic Policy Research* (Do la do, Kramarz, Machin et alii, 1996) montre que paradoxalement, un an après la fin des *Wages Councils*, 11,8 % des ac tifs res tent concer nés par les an ciens taux, alors que ces der ni ers pro té geaient 11,6 % de la po pu la tion ac tive, en 1992. La sup pres sion des conseils sa la riaux ne semble pas avoir af fec té la dis tri bu tion des sa lai res des sa lariés déjà en postes. En revanche pour les nouveaux sa lariés (jeunes ou chô meurs retrouvant un emploi), une inflexion sa la riale est bien re pé rable. Cette inflexion pa raît sen si ble ment plus im por tante dans les sec teurs an cien ne ment cou verts par les *Wages Coun cils* que dans les

autres. Néanmoins, les effets em plois de cette inflexion des salaires ne ressortent pas de façon si gni fi ca tive, au re gard de ce qui s'est pro duit dans les au tres sec teurs.

### **Jeu nes et sa laire mi ni mum**

Le gouver nement a exer cé une pres sion non né gli geable pour que les jeu nes de moins de 26 ans soient exclus de la cou verture du nouveau sa laire mi ni mum ou fas sent l'ob jet d'un taux in fé rieur. Les re com man da tions de la com mis sion sont, de ce point de vue, lé gè re ment en re trait par rap port aux pres sions gou ver ne men ta les, puisque le taux ré duit concerne les moins de 21 ans.

Le débat a essentiellement porté sur les ef fets pro duits, en ter mes d'in ci ta tion à la for ma tion, par l'éven tua li té d'un taux unique. La réévalua tion du sa laire des jeu nes par le biais de ce taux au rait pu être un facteur d'attraction des jeunes sur le mar ché du tra vail et donc de frein au pro ces sus en cours d'al lon ge ment de la sco larisation initiale. Elle aurait pu éga le ment dé cou ra ger les employeurs as surant une formation dans le cadre de l'emploi, et notamment les employeurs engagés dans le pro gramme *New Deal* pour lequel le gouver nement a re com mandé une rémunération paritaire (*i.e.* iden tique quel que soit l'âge, pour un même emploi), ce qui selon toute vrai sem blance ne pour ra pas être ap pli qué.

Cette ques tion a été tran chée pour les plus jeu nes (16-18 ans) ex clus du sa laire minimum. Par ailleurs, la mise en place d'un taux inférieur pour les publics des programmes de formation profes sion nelle est ain si censée exer cer sur les em ployeurs une incitation financière à for mer ou à re cou rir aux dis po si tifs de la po li tique d'em ploi com por tant de la for ma tion. Son ap pli ca tion à l'en semble des 18-21 ans est conçue pour renforcer ces

## INSTAURATION D'UN SALAIRE MINIMUM

effets, en limitant, pour les jeunes, la possibilité d'accéder à un taux de salaire supérieur sur des emplois « ordinaires » (*i.e.* sans formation). En même temps, elle institutionnalise une discrimination sur le critère d'âge, qui coïncide paradoxalement avec la disparition progressive du système de rémunération lié à l'âge (*age related*) pour les moins de 18 ans occupant des emplois « ordinaires ». Dans un secteur marqué par une forte dérégulation de la relation salariale, comme la grande distribution, les syndicats ont en effet imposé dans une vingtaine de grandes entreprises, la fin des taux de salaire spécifiques aux 16 et 17 ans. Les organisations patronales, par la voie notamment de l'IPD (*Institute of Personnel and Development*) recommandaient, quant à el-

modulée en fonction de la formation rendue obligatoire pour les jeunes de moins de 18 ans.

Le syndicat GMB affilié au TUC met en avant, dans sa campagne contre un salaire minimum fondé sur un critère d'âge, le problème des bas salaires : selon le *Labour Force Survey*, en 1996, 23 % des 4,7 millions d'actifs touchant moins de 4 livres par heure sont âgés de 16 à 20 ans (*cf.* encadré). En revanche, GMB se dit favorable à un salaire minimum spécifique pour les jeunes relevant une formation dans l'emploi. Mais cette proposition est loin de faire l'unanimité, le STUC (*Scottish Trade Union Council*) craignant pour sa part que l'octroi d'une formation se révèle dans les faits un moyen de contourner le salaire minimum statutaire,

### Salaire minimum et revenus des ménages

Il est intéressant de noter que la forte proportion des jeunes dans l'ensemble des bas salaires était utilisée, jus qu'aux élections législatives de 1997, comme un argument par le parlementaire, pour faire valoir l'idée selon laquelle l'instauration d'un salaire minimum n'aurait pratiquement pas d'impact sur la dispersion des revenus des ménages ; les ci-blessés potentiels du revenu minimum (jeunes et femmes à temps partiel) bénéficiant déjà d'une redistribution des revenus intra-familiale et n'apportant pas nécessairement aux ménages les plus pauvres.

Démençant raisonnablement, Machin and Manning (1996) ont précisément montré que les bas salaires sont concentrés dans les ménages à faibles revenus : les trois quarts des salariés payés au-dessous de 3,5 livres sterling en 1995 appartiennent aux 30 % des ménages les moins riches. Autrement dit, l'instauration d'un salaire minimum affecterait nécessairement les ménages les plus faiblement rémunérés. Les limites à l'effet de resserrement des revenus induit par le salaire minimum siègent dans le fait que ce dernier ne concernerait pas les ménages de chômeurs (de plus en plus nombreux), ainsi que les retraités. Or, la réforme du *Welfare State* engagée par le gouvernement de Tony Blair ne permet pas d'envisager une réévaluation sensible du niveau des prestations sociales pour ces deux catégories.

les, un salaire minimum unique à partir de 18 ans (et non 26 ans comme le souhaitait le gouvernement) et une rémunération

le problème de venant ce lui du contenu effectif de cette formation.

### Femmes et salaire minimum

Le rapport de la commission estime à environ 2 millions, le nombre de personnes concernées par le salaire minimum, en grande majorité des femmes. Le salaire horaire d'un million et demi de femmes augmentera de 25 % en moyenne, tandis que celui des 18-21 ans augmentera de 33 % pour seulement 250 000 d'entre eux. Les secteurs les plus concernés seront le nettoyage, l'hôtellerie restauration, l'habillement, et l'agriculture. Le secteur public sera peu concerné, les syndicats des administrations locales et centrales ayant obtenu, l'année dernière, l'accord de statut unique instaurant un salaire minimum de 4 livres horaires, couvrant 1,5 million de cols bleus et de cols blancs.

Trente pour cents des femmes gagnent moins de 4 livres, alors que 14 % d'hommes sont dans ce cas. Les femmes à bas salaires sont concentrées dans les catégories suivantes : temps partiel (47 % de femmes à temps partiel) ; commerce, hôtellerie restauration, secteur de la santé et de l'action sociale (89 % du personnel d'aide soignant gagnent moins de 4 livres) ; métiers manuels ; petites entreprises ; entreprises non syndiquées. A métier identique, le salaire horaire des femmes à temps partiel est en moyenne plus faible que celui des femmes à temps plein. Par exemple, une serveuse de restaurant à temps plein gagne en moyenne 4,34 livres horaires contre 3,87 si elle est à temps partiel. Le salaire horaire moyen d'une vendeuse s'élève à 4,57 livres contre 4,34 si elle est à temps partiel.

Les enjeux du salaire minimum pour les femmes se situent également en termes d'accès à un certain nombre<sup>2</sup> de droits sociaux élémentaires tels que la

couverture sociale pour la maladie, la maternité et la retraite. Pour les salaires inférieurs à 64 livres hebdomadaires, ni les employeurs ni les salariés ne cotisent pour ces droits. Or, actuellement deux millions de femmes (contre 500 000 hommes) sont dans ce cas. La question est de savoir si l'imposition d'un salaire minimum horaire ne va pas se traduire par une stratégie déjà bien avancée de morcellement des temps de travail par les employeurs.

Le choix d'un seuil d'un taux de 3,6 livres restera sans effet pour un grand nombre de salariés pourtant considérés comme des bas salaires (tableau ci-dessus). A titre d'exemple, UNISON, premier syndicat du secteur public, indique que ce seuil ne touchera qu'un aide soignant sur 100, il en aurait concerné 90 s'il avait été fixé à 4 livres. Préconisant initialement un minimum de 4,25 livres sterling, le TUC qui a qualifié, par la voix de son secrétaire général, les recommandations de la commission, d'« étape raisonnable dans la bonne direction », gère en son sein de vifs mécontentements. Le sentiment d'une occasion ratée domine pour des organisations syndicales importantes (UNISON, TGWU, GMB), d'autant que les signes de ralentissement de l'économie se confirment, qui pourraient au guère une période de nouveaux ajustements salariaux.

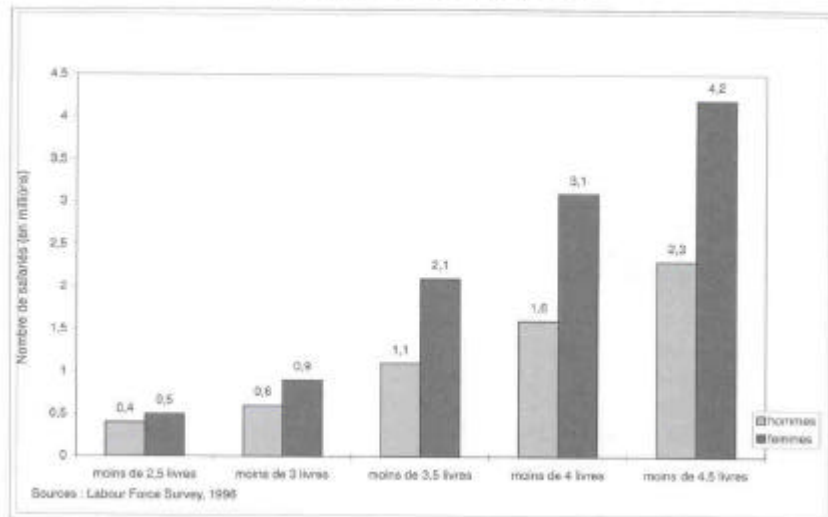
#### Sources :

Dickens, R., Machin, S., Manning A., « Minimum Wage and Unemployment : a Theoretical Framework with an Application to UK Wages Councils », *International Journal of Manpower*, n° 2/3, 1994.

Dolado J., Krausz F., Machin S., Manning A., Marzolis D., Teulings C., « The Economic Impact of Minimum Wage in Europe », *Economic Policy*, n° 23, Octobre, 1996.

## INSTAURATION D'UN SALAIRE MINIMUM

### Bas salaires au Royaume-Uni



Machin S., Manning A., « Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain », *The Economic Journal*, 106, May, 1996.

« Women and Minimum Wage: a Minimum Boost to Equality », *Labour Research*, March 1998.

« No Age Bar on Fair Pay », *Labour Research*, April 1998.

Financial Times

*ROYAUME-UNI*