

LES EFFETS DU SMIC SUR L'EMPLOI ET LA PARTICIPATION DES JEUNES

par Jean-Jacques ROSA*

Résumé

Dans le débat politique, le SMIC passe habituellement pour une mesure favorable à ceux qui perçoivent les salaires les plus bas. L'analyse économique montre au contraire qu'un salaire minimum obligatoire fixé à un niveau élevé exclut les moins qualifiés du marché du travail en réduisant l'emploi et la participation. Les vérifications empiriques présentées dans cet article confirment que l'élévation du SMIC a bien pour effet de réduire l'emploi et la participation des jeunes.

1 - LE SMIC : LÉGISLATION ET ÉVOLUTION

A) Rappel historique

La réglementation du salaire minimum en France date de 1936. Elle a été modifiée en 1945, en 1950, et plus récemment en 1970¹. Elle s'inscrit cependant dans une tradition plus ancienne d'intervention de l'Etat dans la détermination des salaires. Déjà en 1848, un décret fixait un salaire minimum pour les employés des entreprises de main-d'œuvre sous-employées, c'est-à-dire celles qui mettaient temporairement à la disposition d'autres entreprises des salariés dont elles gardent la direction et la rémunération. En 1915, une loi institua un salaire minimum pour les travailleurs à domicile. Mais, dans les deux cas, les catégories concernées n'étaient pas très nombreuses.

La première loi générale date de 1936. Elle crée les conventions collectives entre employeurs et

salariés, qui s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés d'une entreprise lorsqu'elles ont été adoptées. La loi indique que ces conventions doivent prévoir le taux de salaire horaire minimum par catégorie professionnelle et par région. Le Ministre du Travail peut étendre par arrêté ces conventions à toute une branche d'industrie. Dans ce cas, le salaire conventionnel prévient devient un salaire réglementaire et le taux minimum est imposé aux employeurs.

Après le blocage des salaires pendant la période de guerre, de nouvelles dispositions administratives sont adoptées en 1945. Des commissions composées de représentants des salariés, des employeurs et de l'administration sont constituées. Elles ont pour tâche de fixer non seulement le salaire minimum mais aussi une hiérarchie fixe des salaires pour presque tous les salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales. Durant cette période, le Ministère peut modifier à sa guise les salaires sans toutefois, en principe, modifier la hiérarchie établie par les Commissions.

En 1950 (Loi du 11 février 1950), s'effectue un retour au système plus souple des négociations collectives, assorti de l'introduction d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret gouvernemental. S'il concerne toutes les branches d'activité, il diffère néanmoins selon les zones géographiques pour tenir compte des différences du coût de la vie. Par ailleurs, le SMIG ne concerne pas l'agriculture où est défini un salaire minimum agricole garanti (SMAG), en général inférieur au SMIG. Enfin le SMIG est indexé sur

* Professeur à l'IEP de Paris. Je remercie Laurence Fortville et Jacques Gendreau, qui m'ont assisté dans cette recherche.

¹ La loi du 24 juin 1936 complétait les accords de Matignon des 7 et 8 juin 1936 premier d'imposer à l'ensemble d'une industrie les dispositions de conventions collectives signées entre des représentants de syndicats d'employeurs et d'employés. Le caractère légal des conventions collectives a été reconnu par la loi du 25 mars 1946. Sur la demande d'une organisation ouvrière ou patronale, le Ministre du Travail convoque les représentants des deux parties, soit au niveau local, soit au national. L'accord passé à cette occasion doit prévoir les taux minimaux de salaires par catégorie de salariés. La convention est ensuite rendue obligatoire pour l'ensemble de l'industrie. (Loi du 11 février 1950 ; loi du 2 janvier 1970)

l'indice des prix à la consommation dès que celui-ci a dépassé son niveau antérieur de 2 % pendant deux mois consécutifs. Ce système évolue progressivement vers celui d'un salaire minimum unique pour toutes les régions et toutes les professions, qui est réalisé en pratique en 1968.

B) La législation actuelle

La loi du 2 janvier 1970 remplace le SMIG par le SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance, système actuellement en vigueur. Le SMIC est en partie indexé sur le coût de la vie et en partie fixé discrétionnairement par le Gouvernement. Toute augmentation de 2 % ou plus de l'indice des prix entraîne le relèvement du SMIC d'un même pourcentage au premier jour du mois qui suit la publication de l'indice. Par ailleurs, chaque année au mois de juillet, le Gouvernement révisé de façon discrétionnaire le niveau du SMIC. Enfin la loi de 1970 prévoit qu'« en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail ».

En raison de la diversité des rémunérations qui composent le salaire, il convient de définir à quel traitement s'applique la réglementation². La loi prévoit que le salaire horaire à prendre en considération « est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations des heures supplémentaires prévues par la loi, et pour la région parisienne de la prime de transport ».

Il faut se demander également si le SMIC s'applique à tous les salariés. Il concerne en fait toutes les personnes de plus de 18 ans sur l'ensemble du territoire, à l'exception des départements d'Outre-Mer³. Sur le plan professionnel, sont

exclus de la réglementation les apprentis, les travailleurs handicapés physiques et les détenus, ainsi évidemment bien que cela ne soit pas précisé sur les textes, les conscripts du contingent⁴ qui ne touchent qu'une indemnité quotidienne symbolique.

Le SMIC concerne le salaire horaire. Mais une réglementation supplémentaire du salaire minimum a été introduite en 1972⁵ établissant un minimum légal pour la rémunération mensuelle. Elle est obtenue en multipliant le SMIC par la durée mensuelle du travail. En pratique, la durée légale du travail est fixée sur une base hebdomadaire (40 heures). Le passage à la durée mensuelle tient compte des jours fériés⁶. Dans le cas de réduction par l'entreprise de la durée du travail, celle-ci est tenue de verser au salarié une indemnité complémentaire lui assurant le SMIC mensuel. L'État rembourse à l'entreprise la moitié de cette indemnité, dans la limite d'un certain plafond.

² En ce qui concerne les apprentis, les décrets d'application de 1972 et la loi de juillet 1971 sur la formation professionnelle et l'apprentissage prévoient un salaire minimum réduit à une certaine proportion du SMIC. Cette proportion varie selon l'ancienneté de l'apprentissage, depuis 15 % pour le premier semestre jusqu'à 65 % pour le quatrième semestre. Ces taux sont majorés de 10 points dès que l'apprenti atteint 18 ans.

En ce qui concerne les salariés de moins de 18 ans, en général le décret du 2 février 1971 fixe les abattements sur le SMIC aux taux suivants : 20 % pour les moins de 17 ans; 10 % entre 17 et 18 ans.

Ces abattements doivent être supprimés après six mois de pratique professionnelle dans la même branche d'activité. Toutefois, ces abattements ne jouent que pour les jeunes salariés payés au temps. Pour ceux payés au rendement, les bases de rémunération sont identiques à celles des adultes.

Les salariés à capacité physique réduite peuvent être payés jusqu'à 10 % en dessous du SMIC dans la mesure où leur rendement est inférieur au rendement moyen.

Dans les trois cas, les abattements définissent des salaires planchers et les accords entre employeurs et syndicats peuvent prévoir des rémunérations supérieures.

³ Loi du 23 décembre 1972.

⁴ La loi du 23 décembre 1972 garantit aux salariés à temps plein une rémunération mensuelle minimale obtenue en multipliant le taux horaire du SMIC par la durée légale de travail. Le législateur a introduit la notion de durée légale hebdomadaire du travail égale à 40 heures. Au-delà, les heures travaillées doivent être rémunérées à un taux horaire plus élevé qui est celui des heures supplémentaires. En aucun cas, la durée totale du travail ne peut dépasser un maximum hebdomadaire légal de 48 heures. (Code du travail L. 212-1, § 717-2; Décret du 19 mai 1977 sur les modalités d'application de la semaine de 40 heures). Toutefois, les conventions collectives peuvent fixer un maximum hebdomadaire inférieur à 48 heures. Ces dispositions particulières peuvent aussi être imposées par décret à certaines industries ou à certaines régions. Il existe cependant, en son inverse, des dérogations qui peuvent être accordées par le Ministère du Travail à certaines professions comme par exemple la restauration.

Pour le calcul du SMIC mensuel, la durée de travail retenue est de 174 heures par mois pour les entreprises qui versent des salaires mensuels et non pas hebdomadaires.

² Diverses primes et compléments viennent s'ajouter au salaire de base. Leur diversité rend difficile l'évaluation du salaire horaire effectif. En règle générale, les primes destinées à compenser des conditions de travail particulières ne sont pas considérées comme des compléments de salaire. Au contraire, les primes d'ancienneté, les primes de rendement, les 13^e et 14^e mois que certaines entreprises versent à leurs salariés, constituent des compléments de salaire dans le cas où ils ont un caractère permanent ou constituent une part « importante » de la rémunération totale. Pour ce qui est des avantages en nature, la réglementation fixe le montant au-delà duquel ils sont considérés comme un salaire.

³ Dans les départements d'Outre-Mer, le salaire minimum est fixé chaque année par décret « compte tenu de la situation économique locale ». Cependant, lorsque le SMIC métropolitain est relevé, le salaire minimum des DOM doit l'être dans les mêmes proportions.

Il faut remarquer enfin que la fixation du SMIC est en principe indépendante de la détermination des autres salaires. Les négociations collectives fixent la grille ou hiérarchie des salaires pour les diverses qualifications. Elles peuvent établir un salaire de base inférieur au SMIC. Ce salaire sera « fictif » car aucune rémunération effectivement perçue ne peut être inférieure au SMIC. Mais il permet d'établir la grille des salaires sans se référer au SMIC.

Par ailleurs, le SMIC ne peut en principe servir de base d'indexation des salaires, sauf si la loi l'autorise expressément : « Sont interdites dans les conventions collectives du travail et accords d'établissements, les clauses comportant des indexa-

tions du SMIC ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires » (Loi du 2 janvier 1970). Le SMIC étant lui-même indexé sur le coût de la vie, cette disposition a pour but d'éviter une indexation générale des salaires sur l'indice des prix.

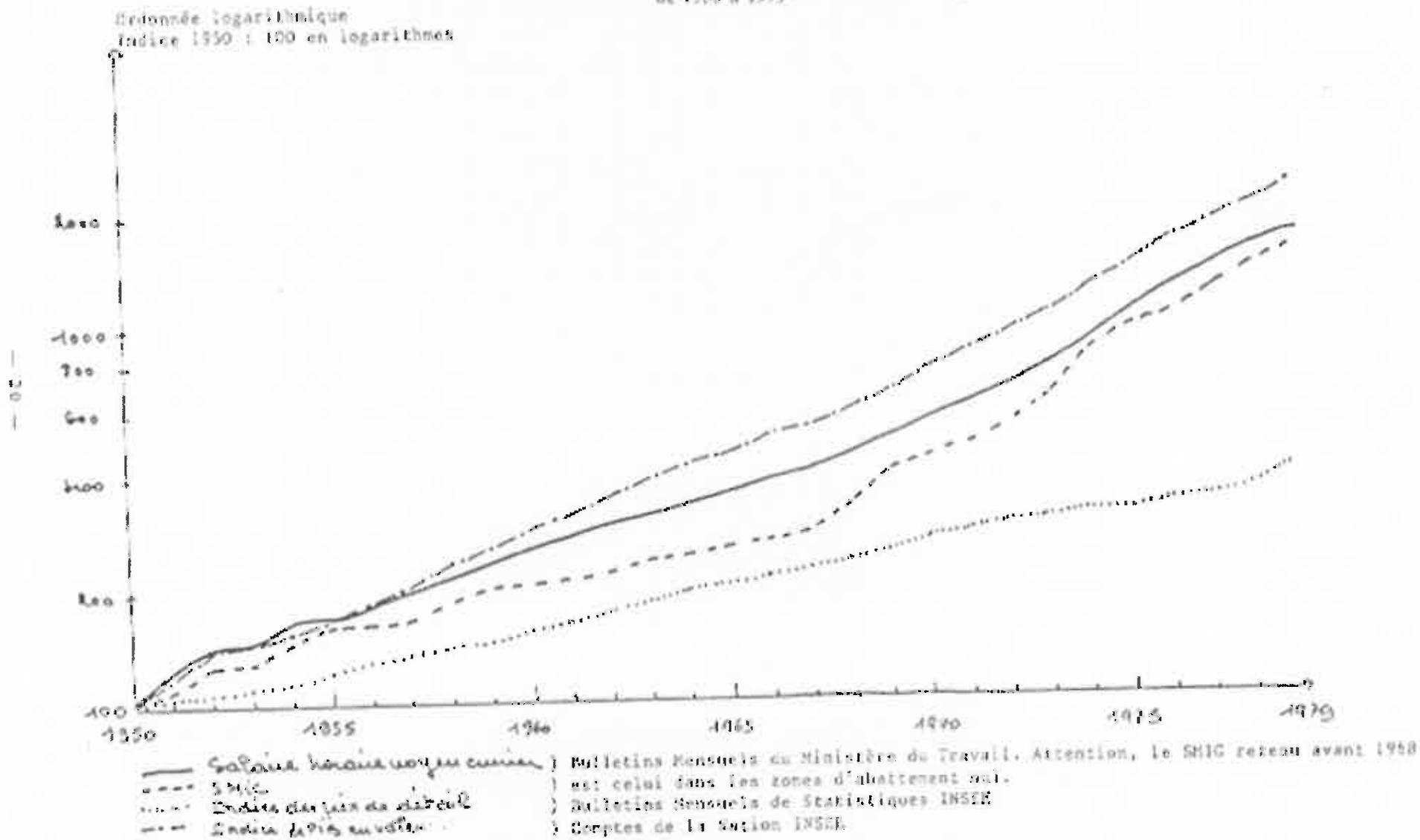
C) L'évolution du salaire minimum

L'évolution du salaire minimum est différente dans la période qui précède 1967 de celle qui suit 1967. Alors que dans la première, le SMIC augmentait moins vite que l'ensemble des autres salaires, on constate un rattrapage rapide qui commence avec la hausse de plus de 35 % de 1968.

TABLEAU I
Évolution du salaire moyen ouvrier, du SMIC,
des prix de détail et de l'indice du PIB en valeur
de 1950 à 1979

	Indice SMIC	Indice de PIB en valeur	Indice du Taux de salaire ouvrier	Indice des Prix de détail
1950	100	100	100	100
1951	112,8	121	122	106
1952	128,2	142,3	142,3	108
1953	128,2	148,1	145,5	111,3
1954	145,6	155,8	165,4	116,8
1955	159,6	167,4	167,3	123,8
1956	161	183,8	181,3	129,9
1957	165,5	207	195,8	137,7
1958	187,8	237	219,3	141,4
1959	200,1	258,2	233,3	145,6
1960	206,4	286,2	248,8	155,7
1961	210,3	312,3	267,6	163,4
1962	220,3	349	290,8	174,8
1963	235,9	391,5	317	183,5
1964	242,3	434	340,2	194,5
1965	252,6	466,8	360,7	204,7
1966	264,1	505,4	382,1	214,4
1967	273,1	545,9	404,2	222,9
1968	343,5	595,2	452,4	231,8
1969	405,1	677,2	500,6	248
1970	438,5	755,4	551,2	262
1971	482,1	842,3	611,3	275,1
1972	531,3	947,6	679,3	291,6
1973	634,6	1 076	774,3	306,1
1974	820,5	1 234	928,4	315,2
1975	948	1 400	1 089	318,3
1976	1 048	1 611,4	1 250	334,2
1977	1 195	1 805,4	1 408	344,2
1978	1 388	2 045,3	1 681	375,4
1979	1 554	2 305,5	1 731	415,8

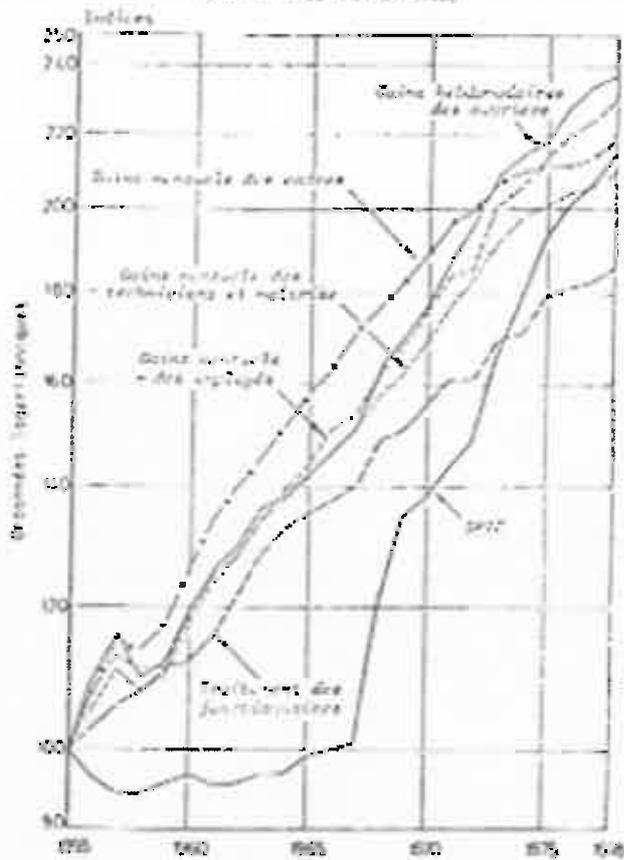
Graphique 1
 Evolution du salaire moyen ouvrier, du SMIC,
 des prix de détail et du PIB en valeur
 de 1950 à 1979



JEAN-JACQUES ROSA - LES HAUTES ETES DU SMIC AUR L'EMPLEI

Dans les années 70, la croissance du salaire minimum a été plus rapide que celle des autres salaires et que celle du produit intérieur brut comme le montrent les graphiques 1 et 2.

Graphique 2
Évolution du pouvoir d'achat
(en francs constants)



Source : CNRS, rapport sur le revenu des Français.

D) Qui est concerné par le SMIC?

Les données dont nous disposons pour savoir qui sont les salariés gagnant le SMIC sont peu nombreuses. Elles proviennent de deux sources distinctes.

Les enquêtes trimestrielles effectuées par le Ministère du Travail lors des relèvements du SMIC permettent d'estimer le nombre de bénéficiaires de ces relèvements. La question posée aux employeurs est : « combien de salariés ont bénéficié du dernier relèvement du SMIC, c'est-à-dire dont le taux de salaire effectif était inférieur au nouveau taux du SMIC avant la date du relèvement? ». Toutefois, le champ de ces enquêtes se limite aux établissements industriels et commerciaux de dix salariés et plus¹. Or la proportion de salariés au SMIC est

d'autant plus importante que la taille de l'établissement est faible comme le montre le tableau 2. Ces enquêtes sous-estiment donc le nombre de salariés en négligeant les petits établissements.

Les déclarations annuelles de salaires (DAS), obligatoirement effectuées par les employeurs auprès de l'administration fiscale, permettent de connaître les revenus annuels des salariés. On peut obtenir une estimation du nombre des salariés en calculant le revenu annuel d'un individu travaillant pendant le nombre d'heures annuel moyen au taux horaire du SMIC. Néanmoins, les individus qui perçoivent ce salaire annuel ont pu toucher un salaire horaire supérieur au SMIC et travailler un nombre d'heures inférieur à la moyenne annuelle. Il peut s'agir également d'individus touchant moins que le SMIC horaire mais travaillant un plus grand nombre d'heures dans l'année, comme par exemple les apprentis.

Comme le souligne le tableau III, le ratio salariés/nombre total de salariés varie sensiblement en fonction du taux d'accroissement du SMIC : avec des maxima en 1954-55 et 1968, des minima en 1967 et 1972.

II - LES EFFETS THÉORIQUES DU SALAIRE MINIMUM

Dans son récent ouvrage publié par l'American Enterprise Institute « Minimum Wages : Issues and Evidence », Finis Welch récapitule les diverses analyses des conséquences économiques de la réglementation du salaire minimum. Il constate que la théorie est assez évidente et qu'un grand nombre d'économistes ont partagé le même point de vue. Rappelons ses principales conclusions.

Lorsque le salaire minimum est fixé par voie réglementaire au-dessus du niveau d'équilibre du marché du travail, la quantité de travail offerte est supérieure à la quantité demandée, l'emploi effectif est réduit. Ceux qui gardent leur emploi au taux réglementé sont subventionnés par ceux dont l'emploi a été supprimé en raison de l'élévation du salaire (Sigler, 1946). Cependant la réglementation porte sur le salaire monétaire qui ne constitue qu'un des éléments de la rémunération du travail. Lorsqu'on tient compte des avantages en nature, on peut s'attendre à ce que les employeurs maintiennent un niveau constant de rémunération totale en réduisant les avantages en nature pour compenser l'augmentation du salaire monétaire. Cet ajustement peut également porter sur la formation professionnelle dans l'entreprise (on-the-job training). De plus, la localisation de l'emploi correspond à des avantages et des inconvénients différents pour les salariés. Certains environnements constituent

¹ Dans son petit livre « Le salaire minimum » (PUF, Que sais-je?, 1978), Jean-Paul Courthéoux se contente de décrire le régime administratif du SMIC et n'en analyse aucun des effets. Sa bibliographie ne cite aucune étude de ces effets.

TABLEAU II
Répartition des bénéficiaires directs par décrets
et arrêtés portant revalorisation du S.M.I.C. selon
la dimension des établissements

	1964	1965	1966	1968			1969		1970		1971	1972
	Oct.	Mars	Mars	Janv.	Juin	Déc.	Avr.	Oct.	Mars	Juil.	Juil.	Mai
Etablissements occupant :												
- de 10 à 20 salariés...	3,5	3,1	2,4	2,5	16,2	6,1	5,9	7,4	5,4	5,3	5,1	7,5
- de 21 à 50 salariés...	3,2	2,4	1,7	2,0	16,4	5,4	6,4	6,5	5,3	4,6	4,0	2,8
- de 51 à 100 salariés...	2,1	2,1	1,4	1,9	17,5	4,8	5,9	5,1	4,1	6,1	7,5	2,1
- plus de 100 salariés...	0,6	0,6	0,4	0,6	7,2	1,8	2,1	1,8	1,2	2,0	0,9	9,6

	1974	1975	1976	1977	1978
	Juin	Juil.	Juin	Juin	Juin
Etablissements occupant :					
- de 10 à 49 salariés...	8,2	8	8,7	6,5	5,3
- de 50 à 199 salariés...	7,8	7,1	6,2	5,2	4,8
- de 200 à 499 salariés...	5,2	4,3	4,4	4,1	3
- 500 salariés et plus...	2,5	2,3	1,4	1,1	1,5

Source : Suppléments aux Bulletins Mensuels du Ministère du Travail

TARIFAU III
 Pourcentage de salariés des établissements de plus
 de 10 salariés bénéficiaires des relèvements
 du salaire minimum

	Nombre de smicards Nombre total de salariés	Pourcentage d'augmentation du SMIC
Octobre 1954	16	5,7
Avril 1955	17	3,7
Août 1957	6,9	5,9
Mars 1958	8,1	4
Juin 1958	7,7	3,1
Juin 1959	7,6	6,5
Novembre 1959	7,3	2,7
Décembre 1961	3,5	2,9
Novembre 1962	3,7	4,5
Octobre 1964	2	2,5
Mars 1965	1,6	2
Mars 1966	1,2	2,1
Juin 1967	1,4	3,3
Juin 1968	12,5	35,1
Décembre 1968	3,5	2,7
Avril 1968	4,4	2,3
Octobre 1969	4,3	3,8
Mars 1970	3,2	2,8
Juillet 1970	3,6	4,2
Juillet 1971	2,6	4,6
Mai 1972	1,7	4,1
Novembre 1972	2,7	5,8
Juillet 1974	5,8	7,6
Juillet 1975	3,4	6
Juillet 1976	5,1	6,7
Juillet 1977	4,1	2,6
Juillet 1978	3,8	3,8

Source : Suppléments Bulletins Mensuels du Ministère du Travail.

des avantages en nature pour les salariés et déterminent des réductions compensatrices de salaire. Ainsi il existe en France une prime de salaire négative, à qualification égale, dans le Midi par rapport aux salaires du Nord. C'est pourquoi une firme a intérêt à s'implanter dans les régions où les primes de salaires sont négatives. Une hausse uniforme du salaire monétaire conduit les firmes à choisir une localisation indépendante des préférences des salariés et à se rapprocher des lieux qui ont la préférence des consommateurs. Au lieu que les firmes se déplacent vers les salariés, ce sont les salariés qui doivent se déplacer vers les firmes. En France, la suppression des zones d'abattement du SMIC en 1968 a dû exercer un effet dans ce sens.

Welch rappelle également les conséquences pour les salariés à temps partiel. Dans la mesure où le coût du travail à temps partiel est plus élevé que celui du travail à temps complet pour l'entreprise,

l'élévation du salaire horaire incite celles-ci à arbitrer en faveur des travailleurs à plein temps. Cet effet sera encore plus net lorsque le salaire minimum est réglementé sur une base mensuelle et non plus horaire. Enfin l'élévation du SMIC dissuade les entreprises d'embaucher des débutants. En France, le taux minimum est d'ailleurs fixé à un niveau inférieur pour les jeunes de moins de 18 ans durant les six premiers mois de leur premier emploi.

L'effet du SMIC sur le chômage est ambigu en théorie. La présentation simple du problème montre qu'il réduit l'emploi. Mais la diminution des emplois offerts par les entreprises ne donne pas un nombre équivalent de chômeurs. Les smicards qui ont eu la chance de conserver leur emploi sont incités à réduire leur mobilité. Ceux qui ne trouvent pas d'emploi peuvent être découragés et se retirer de la force de travail. Mais, en sens inverse, un

salaires minimum plus élevé encourage de nouveaux entrants à tenter leur chance et à rechercher un emploi. Paradoxalement, ceux qui ont le plus à gagner, ceux qui ont la plus faible productivité, sont incités à rechercher plus longtemps. Si l'on admet que la productivité de tous les postulants est identique, les employeurs ont une marge d'action discrétionnaire pour choisir parmi les candidats : le SMIC favorise la discrimination sur d'autres critères que l'efficacité économique. Lorsque le travail n'est pas homogène, le SMIC réduit plus la demande de travail peu productif et augmente relativement celle du travail le plus productif.

En ce qui concerne les effets sur les autres salaires (triple effets), Welch souligne que l'augmentation du SMIC n'entraîne pas nécessairement une augmentation de tous les salaires qui maintiendrait inchangée la hiérarchie, ou grille des salaires. Elle n'augmente pas nécessairement non plus en priorité les salaires les plus voisins du SMIC. Elle conduit les entreprises à demander plus des qualifications les plus aisément substituables à celles des smicards. Elle conduit les consommateurs à remplacer les produits à fort contenu de travail non qualifié par des produits à fort contenu de travail qualifié ou de capital. L'effet de contagion du SMIC sur les autres salaires signale la mise en œuvre de ces substitutions. Si elles n'avaient pas lieu, il n'y aurait pas d'effet de contagion et les coûts de production seraient plus élevés.

L'analyse de la couverture incomplète du SMIC ne s'applique guère à la France. Ce qui s'en rapprochait le plus était la différenciation entre salaire minimum dans l'agriculture (SMAG) et salaire minimum dans les autres industries (SMIG). Nous ne nous intéresserons pas à cet aspect du problème, sauf pour signaler que le SMIC exerce des effets différentiels selon les industries puisque l'emploi des jeunes et des moins qualifiés varie beaucoup d'une industrie à l'autre comme on l'a vu dans la première section.

Passons maintenant à une rapide revue de quelques travaux postérieurs à la publication de l'ouvrage de Welch.

Welch rappelle que « Pure theory is clean and neat, and abstraction is at a premium. The theory can be developed as though there is an initial equilibrium that is shocked by imposing a minimum, and nothing else in the initial situation has changed » (p. 21). Mais il ne cite pas les arguments des économistes institutionnalistes en faveur du choc en question : lorsque l'employeur dispose d'un pouvoir de monopsonie, il est possible que le salaire minimum augmente l'emploi au lieu de le réduire. En second lieu, il est aussi possible que l'impact du salaire minimum sur la productivité soit positif et compense la réduction prévue de l'emploi sur un marché concurrentiel du travail. E.G. West et

M. McKee (1980) réexaminent ces arguments et concluent que tous les travaux empiriques disponibles en 1979 montrent que le salaire minimum diminue significativement l'emploi, ce qui laisse penser que ce monopsonie des employeurs est un cas excessivement rare. Par ailleurs, la réduction de l'emploi montrerait que tous les salariés ne bénéficient pas du SMIC et que même si un effet positif sur la productivité existe, il n'est pas suffisant pour compenser l'effet négatif sur l'emploi.

Keith Leffler (1978) soutient que le SMIC ne réduit pas le bien-être des bas salaires, et notamment des jeunes, s'il existe une indemnisation du chômage. Au contraire, il détermine un transfert de l'ensemble des contribuables vers les bas salaires. Il accélère aussi la rotation sur le marché du travail. Dans cette optique, on peut aussi mentionner l'analyse de J. Huston McCulloch (1977) qui montre que le SMIC peut augmenter le caractère égalitaire de la distribution des revenus, mesuré par le coefficient de Gini, s'il existe une indemnisation du chômage. Par contre, le SMIC augmenterait l'inégalité lorsqu'il n'y a pas indemnisation. Il est à noter qu'en France le relèvement rapide du SMIC à la fin des années 60 et dans les années 70 a été accompagné d'un développement rapide et parallèle de l'indemnisation du chômage (cf. Politique Économique, n° 1, Mai Juin 1980, la réinterprétation du chômage).

Ces nouvelles analyses remettent en cause l'interprétation du SMIC comme un impôt des pauvres sur les pauvres.

Par ailleurs, Robert E. Hall (1979) soutient que le salaire minimum ne crée pas d'excès d'offre des jeunes sur le marché du travail. Selon lui, l'effet principal du salaire minimum est d'augmenter la rotation des salariés (turnover) plutôt que de rendre plus difficile l'embauche. Il ne considère pas l'effet compensateur sur le niveau de vie des jeunes de l'indemnisation reçue lors de l'entrée au chômage mais il souligne la perte d'efficacité dans l'allocation des ressources résultant d'une rotation « excessive » et de l'instabilité des jeunes salariés, caractéristique bien connue du marché du travail américain dans la période contemporaine.

Une autre hypothèse a été récemment examinée par J. Mincer et L. Leighton (1980) pour lesquels la variation du SMIC décourage la formation de capital humain dans les entreprises. D'après eux, cette hypothèse est largement confirmée par l'analyse empirique.

Enfin une thèse récente de David M. Lusk (1979) réexamine les effets du salaire minimum sur les avantages en nature et le travail à temps partiel, et conclut à l'absence d'évidence probante sur le premier point tandis qu'il serait confirmé que le SMIC réduit la demande de travail à temps partiel des entreprises.

Sur le plan théorique, les travaux récents donnent une analyse plus complexe et plus nuancée des effets économiques du salaire minimum : il semble possible que le système joint du SMIC et de l'indemnisation du chômage augmente les transferts monétaires en faveur des jeunes et des peu qualifiés, mais au prix d'une instabilité accrue de l'emploi, d'une réduction de la formation professionnelle et au détriment des salariés qui recherchent un emploi à temps partiel.

Dans la perspective de ces travaux, il est intéressant de constater qu'en France diverses interventions des pouvoirs publics ont visé à inciter les entreprises à mieux former les jeunes salariés, à embaucher davantage de jeunes, et à favoriser le travail à temps partiel, dans une période où le SMIC a eu tendance à rattraper le salaire moyen et où l'indemnisation du chômage s'est développée.

Malheureusement, il est difficile de tester empiriquement ces effets dans l'économie française en raison de la pauvreté des données statistiques sur les avantages en nature, la durée effective du travail, la rotation des jeunes et la formation professionnelle dans l'entreprise.

Les données dont nous disposons semblent montrer que la formation professionnelle fournie par les entreprises aux jeunes tend de plus en plus à se réduire même si différentes mesures sont prises pour subventionner ces entreprises. Mais aucun test rigoureux ne peut encore être entrepris.

III - LES EFFETS DU SMIC : VÉRIFICATION EMPIRIQUE

Il n'existe pratiquement pas d'études empiriques des effets du SMIC en France. Un article récent publié par Jean-Bégué (1978) est consacré à l'évaluation de la contagion du SMIC sur les autres salaires. L'auteur s'intéresse exclusivement aux « effets immédiats » en excluant les « effets différés », qu'il s'agisse de mouvements de salaires ultérieurs tendant à rétablir la hiérarchie préexistante ou d'effets induits par les variables extra-salariales qui réagissent immédiatement à la hausse des salaires. Par exemple, les prix peuvent s'élever du fait de l'accroissement du coût de la main-d'œuvre, entraînant de nouvelles hausses de salaires. Enfin l'auteur raisonne toujours sur la masse salariale à effectifs constants, c'est-à-dire sur le salaire moyen.

La méthode suivie par l'auteur consiste à établir graphiquement une interpolation arbitraire entre le niveau du SMIC après relèvement et la fonction de répartition des salaires telle qu'elle existait avant la modification du SMIC. Cela revient à supposer que les salaires de la partie haute de la hiérarchie

restent inchangés tandis que les salaires voisins du SMIC sont relevés dans une proportion choisie arbitrairement par l'auteur. De même le choix des salaires affectés et non affectés par la hausse du SMIC est arbitraire. C'est dire que la conclusion à laquelle aboutit l'article selon laquelle « on évalue à 6,7 % le pourcentage de hausse de la masse salariale qui, sous certaines hypothèses, aurait résulté directement de la fixation du SMIC à 2 400 F brut par mois sur la base de 40 heures par semaine du 1^{er} avril 1978 » ne vaut pas plus que les hypothèses en question : elle est purement arbitraire.

Dans ce qui suit, nous présentons quelques estimations classiques des effets du SMIC. Ce sont celles que l'on trouve dans la littérature citée au chapitre précédent. Elles tendent à mettre en évidence les conséquences d'une variation du SMIC, relativement au niveau moyen des salaires, sur l'emploi et la participation des jeunes au marché du travail, ainsi que l'effet de contagion qu'une variation du SMIC peut exercer sur le niveau moyen des salaires.

L'effet sur l'emploi des jeunes

Deux équations sont testées. L'une a pour variable dépendante l'emploi des jeunes relativement à celui des adultes conformément aux tests de Welch (1978). La variable dépendante est le rapport entre le nombre de jeunes de 15 à 24 ans ayant un emploi, au nombre de personnes de 25 à 60 ans ayant un emploi.

La théorie prévoit que plus le SMIC est élevé par rapport au salaire moyen, plus l'emploi des jeunes doit se réduire par rapport à celui des adultes, déterminant ainsi une discrimination envers les jeunes. Le SMIC n'est pas la seule variable à influencer sur le taux d'emploi des jeunes et l'on peut mesurer le caractère plus ou moins stable de cet emploi en introduisant une variable représentant les fluctuations conjoncturelles, par exemple le taux de chômage des hommes adultes (TUA).

Les résultats du tableau IV montrent que l'augmentation du SMIC par rapport au salaire moyen réduit significativement l'emploi des 15-24 ans par rapport à celui des 25-60 ans. Toutes les variables figurant en logarithmes, on constate que l'augmentation de 1 % du ratio SMIC/salaire moyen entraîne une diminution de 0,46 % du ratio emploi des jeunes/emploi des adultes. Par ailleurs, 1 % d'augmentation du chômage des hommes adultes réduit de 0,12 % le ratio d'emploi relatif des jeunes.

Ces effets sont plus forts et plus significatifs pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes. Pour ces dernières, l'effet du SMIC n'est pas significatif tandis que le ratio de l'emploi des jeunes femmes à celui des femmes adultes paraît

insensible à la conjoncture. Cela ne signifie pourtant pas que l'emploi féminin soit insensible à la conjoncture comme nous allons le voir.

En effet une autre façon d'étudier l'impact du SMIC sur l'emploi des jeunes consiste à retenir comme variable dépendante le taux d'emploi des jeunes, c'est-à-dire le rapport des 15-24 ans ayant un emploi au total de la population des 15-24 ans.

Le tableau IV montre que le taux d'emploi des jeunes est très significativement affecté par le niveau du SMIC relativement au salaire moyen. Ceci est vrai également du taux d'emploi des jeunes femmes. Par contre, le taux d'emploi n'est pas fortement cyclique mais il l'est un peu plus pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes. Les variables démographiques (LSP) et le nombre des

appels du contingent (LMI) n'exercent que peu d'influence. On notera cependant l'influence positive du nombre d'appels sur les taux d'emploi, des jeunes femmes comme des jeunes hommes.

L'effet sur la participation des jeunes

Alors que l'effet du SMIC sur l'emploi des jeunes est bien déterminé en théorie, l'effet sur la participation est ambigu car il résulte d'un effet négatif sur l'emploi et d'un effet positif sur le chômage. Ce dernier s'explique soit parce que le SMIC plus élevé attire un plus grand nombre de jeunes à entrer sur le marché du travail pour chercher un emploi, soit parce que l'élévation du SMIC accélère la rotation des jeunes entre les emplois (R. E. Hall) ce qui élève le taux de chômage ⁹.

TABLEAU IV
L'impact du SMIC sur l'emploi relatif, le taux de l'emploi et la participation des jeunes
(données annuelles : 1963-1979)

Numéro d'équations	Variable dépendante	Constante	LSMIC	LMI	LPJ	LUA	R ² D.W.
1	LERJ	- 4.12 (- 3.82)	- 0.46 (- 1.65)	-	-	- 0.17 (- 2.68)	0.76 0.41
2	LEERJM	- 5.85 (- 6.12)	- 0.68 (- 2.77)	-	-	- 0.15 (- 3.65)	0.87 0.76
3	LEERJ-F	- 3.48 (- 2.45)	- 0.17 (- 0.48)	-	-	- 0.95 E-01 (- 1.51)	0.41 1.00
4	LTEJ	- 2.57 (- 3.63)	- 0.41 (- 3.04)	0.11 2.33)	- 0.22 (- 1.19)	- 0.85 E-01 (- 4.04)	0.96 1.15
5	LEERJM	- 3.14 (- 2.95)	- 0.61 (- 3.73)	0.91 E-01 (1.22)	- 0.57 (- 2.02)	- 0.10 (- 3.35)	0.95 1.00
6	LEERJ-F	- 3.44 (- 5.24)	- 0.17 (- 1.74)	0.14 (3.21)	0.22 (1.31)	- 0.59 E-01 (- 3.03)	0.93 0.96
7	LTPJ	- 1.42 (- 2.04)	- 0.41 (- 3.85)	0.58 E-01 (1.18)	- 0.50 (- 2.73)	- 0.40 E-01 (- 1.97)	0.95 1.00
8	LTPJM	- 2.38 (- 2.25)	- 0.61 (- 3.80)	0.50 E-01 (0.68)	- 0.98 (- 2.76)	- 0.72 E-01 (- 2.93)	0.95 1.07
9	LTPJ-F	- 1.89 (- 2.87)	- 0.16 (- 1.63)	0.70 E-01 (1.51)	- 0.15 (- 0.19)	- 0.39 E-01 (- 0.19)	0.52 0.51

Note : Nombre d'observations : 17. T de student entre parenthèses. Niveaux de significativité : $t_{0.01} = 2.76$, $t_{0.05} = 2.05$ et $t_{0.10} = 1.70$.

Commentaires du tableau IV

En résumé, les résultats du tableau IV confirment fortement les prévisions classiques de la théorie économique concernant les effets du SMIC sur l'emploi des jeunes. Les équations 1 à 3 montrent une influence évidente des hausses du ratio SMIC/Salaire moyen sur l'emploi relatif des jeunes, le caractère très cyclique de leur emploi (coefficient de LUA, chômage des hommes adultes) et peu d'effet du SMIC sur l'emploi relatif des jeunes

femmes. Les équations 4 à 6 présentent des résultats identiques quand la variable dépendante retenue est le taux d'emploi. Ainsi l'effet sur les jeunes hommes est net et plus important que sur les jeunes femmes. Enfin les équations 7 à 9 montrent que le taux de participation des jeunes hommes plus que celui des jeunes femmes, diminue avec les hausses du ratio SMIC/Salaire moyen et qu'il y a de faibles effets cycliques sur la participation.

Au vu des résultats du tableau IV, il apparaît que l'élévation du SMIC réduit le taux de participation des jeunes, c'est à dire que l'effet sur l'emploi est plus fort que l'effet sur le chômage. C'est vrai pour l'ensemble des jeunes et pour les jeunes hommes mais l'effet est moins fort et moins significatif pour les jeunes femmes. Ce résultat est compatible avec ce que nous savons de la forte élévation du taux de chômage des jeunes femmes dans les années 70 où le SMIC a crû plus vite que le salaire moyen, ainsi que la taille du taux de participation des jeunes hommes et la hausse de celui des jeunes femmes.

L'effet de contagion

Malgré l'interdiction par la loi des clauses d'indexation des salaires sur le SMIC, peut-on observer un effet de la hausse du SMIC sur le salaire moyen? Le tableau V montre que le SMIC exerce un effet positif et très significatif sur l'augmentation du niveau du salaire moyen. Cet effet se situe pour l'essentiel dans le trimestre même de l'augmentation du SMIC. Il y a donc indexation de fait, au moins partielle, qui traduit la résistance de la hiérarchie des salaires à l'écrasement par le bas.

* Les équations (4) et (7) fournissent conjointement une estimation implicite de l'impact de la variation du ratio SMIC/Salaire moyen sur le taux de chômage des jeunes. L'élasticité du chômage par rapport à la variation de ce ratio peut être formulée comme suit :

$$\epsilon_c = \frac{\text{SMIC}}{U} \beta_{12P} - \beta_{112} \frac{E/P_A}{U/P_A}$$

où β_{12P} est le coefficient de régression de LSMIC dans l'équation de l'emploi (4), et β_{112} est le coefficient de régression du SMIC dans l'équation de participation (3). E/P_A est le taux d'emploi et U/P_A est le taux de chômage.

Or contrairement $\beta_{12P} = \beta_{112} = - .41$ dans les deux équations. Ainsi une augmentation du rapport SMIC/Salaire moyen n'affecte pas le taux de chômage des jeunes.

IV - CONCLUSION

Le SMIC réduit significativement l'emploi et la participation des jeunes et en particulier des jeunes hommes plus que des jeunes femmes. Par contre, il est possible qu'il détermine une augmentation du taux de chômage assez forte chez les jeunes femmes. Ces résultats sont aussi conformes à ce qui a été constaté dans d'autres pays.

S'agissant des jeunes hommes pour qui l'effet chômage est plus douteux, l'analyse de Leffler selon laquelle le SMIC peut augmenter le revenu des jeunes et des travailleurs peu qualifiés lorsque existe une indemnisation du chômage paraît moins confirmée, depuis que la participation des jeunes hommes au marché du travail n'a cessé de diminuer ces dernières années. Cette analyse pourrait concerner davantage les jeunes femmes dont la participation a suivi une hausse continue.

Au total, le caractère « social » du SMIC paraît pour le moins douteux.

ANNEXE

Définition des variables

- SMIC : SMIC horaire nominal ou SMIC horaire divisé par l'indice général des taux des salaires horaires (W).
- SP : SMIC horaire réel ou SMIC horaire divisé par l'indice des prix à la consommation.
- UA : Taux de chômage des adultes hommes de 25-60 ans.
- PIB : Production intérieure brute en volume (en prix de 1970).
- W : Indice général des taux de salaires nominaux horaires.
- P : Indice des prix à la consommation.
- MIL : Proportion des militaires du contingent dans la population totale des jeunes de 15-24 ans.
- JP : Proportion des jeunes de 15-24 ans dans la population totale.

TABLEAU V
Les effets de contagion du SMIC sur les autres salaires :
premiers résultats
(données trimestrielles : 1962-1979)

Numéro d'équation	Variable dépendante	Constante	D _t	D _{t-1}	DSP	DSP _{t-1}	UA	UA _{t-1}	UA _{t-2}	UA _{t-3}	DPIB	DPIB _{t-1}	R ²	DW
1	DW	0.84 E 02 (1.52)	- 0.33 (- 2.53)	0.21 (1.69)	0.22 (1.71)	0.10 E 01 (2.05)	-	-	-	-	0.11 (2.99)	- 0.95 E 01 (- 2.49)	0.97	2.35
2	DW	- 0.46 E 02 (- 0.47)	- 0.24	-	0.27 (1.58)	-	0.45 (0.50)	0.64 (0.30)	0.55 (- 0.29)	0.22 (0.17)	0.43 E 01 (1.42)	-	0.97	2.41

Note : Nombre d'observations : 17 T-de student entre parenthèses. Niveaux de significativité : t_{0.01} = 2.76, t_{0.05} = 2.05 et t_{0.10} = 1.70.

- EJ : Emploi des jeunes = population active ayant un emploi de 15-24 ans.
 EJM : Emploi des jeunes Hommes.
 EJF : Emploi des jeunes Femmes.
 ERJ : Emploi relatif des jeunes = EJ divisé par la population active ayant un emploi des adultes (25-60 ans).
 ERJH : Emploi relatif des jeunes Hommes.
 ERJF : Emploi relatif des jeunes Femmes.
 TEJ : Taux d'emploi des jeunes = EJ divisé par la population totale des 15-24 ans.
 TEJM : Taux d'emploi des jeunes Hommes.
 TEJF : Taux d'emploi des jeunes Femmes.
 TPJ : Taux de participation des jeunes = population active (P.D.R.E. + emploi) des jeunes (15-24 ans) divisé par la population totale des 15-24 ans.
 TPJM : Taux de participation des jeunes Hommes.
 TPJF : Taux de participation des jeunes Femmes.

L signifie le logarithme de la variable concernée.
 D signifie le taux d'accroissement de la variable concernée.

BIBLIOGRAPHIE

- Bigné, J. (1978), « Hausse du SMIC et effets sur la masse salariale » *Economie et Statistique*, n° 100, Mai.
- Courthéoux, J.P. (1978), « *Le salaire minimum* », Paris, Presses Universitaires de France, Que sais-je?
- Graaflich, E.M. (1976), « The Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2.
- Hall, R.E. (1979), « The Minimum Wage and Job Turnover in Markets for Young Workers », non publié, Avril.
- Leffler, K.B. (1978), « Minimum Wages, Welfare, and Wealth Transfers to the Poor », *Journal of Law and Economics*, October.
- Luskin, D.M. (1979), « *The Economics of Minimum Wage Laws* », Ph. D. dissertation, The University of Rochester.
- McCulloch, J.H. (1977), « The Effect of Minimum Wage Legislation on Income Equality: A Theoretical Analysis », *National Bureau of Economic Research*, Working paper n° 171.
- Mincer, J. et Lichten, L. (1980), « Effects of Minimum Wages on Human Capital Formation », *National Bureau of Economic Research*, Working paper n° 441.
- Stigler, G.J. (1946), « The Economics of Minimum Wage Legislation », *American Economic Review*, Juin.
- Welch, F. (1978), « *Minimum Wages: Issues and Evidence* », Washington D.C., American Enterprise Institute.
- Welch, F. (1976), « Minimum Wage Legislation in the United States », in *Evaluating the Labor-Market Effects of Social Programs*, édité par O. Ashenfelter et J. Blum, Princeton, Princeton University Press.
- West, F.G. et McKee, M. (1980), « Monopsony and a shock » Arguments for Minimum Wages », *Southern Economic Journal*, January.