

# D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015)

---

Jérôme Gautié\*

*Revue économique*, vol. 69, n° 1, janvier 2018

*Cet article retrace les débats économiques autour du salaire minimum depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (et son Commonwealth), dans leurs dimensions empiriques et théoriques, mais aussi méthodologiques et épistémologiques. L'analyse intègre aussi une approche de sociologie historique des sciences, visant à recontextualiser ces débats en fonction des modes d'articulation de la sphère académique à trois autres sphères : la sphère politique, la sphère administrative et la sphère de la société civile et du monde économique et social. Trois périodes sont distinguées : autour de la première guerre mondiale, des années 1940 aux années 1980, et depuis le début des années 1990.*

FROM ONE CENTURY TO ANOTHER: MINIMUM WAGE, ECONOMIC SCIENCE AND PUBLIC DEBATES IN THE UNITED STATES, FRANCE AND THE UNITED KINGDOM (1890-2015)

*The article focuses on the history of minimum wage debates since the end of the 19th century in the United States, France and the United Kingdom (and its Commonwealth), focusing on their empirical and theoretical contents as well as on their methodological and epistemological stakes. The analysis also relies on a historical sociology of science, taking into account the relations and interactions of the academic sphere with three other spheres: the political sphere, the administrative sphere, and the sphere of the civil society and of the economic and social world. Three key periods are distinguished: around World War I, the period from the 1940s to the 1980s, and the current period starting in the mid-1990s.*

---

\* Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et CNRS. *Correspondance* : Centre d'économie de la Sorbonne, 106 boulevard de l'Hôpital, 75013 Paris, France. *Courriel* : jerome.gautie@univ-paris1.fr

Cette recherche a bénéficié d'un financement du CEPREMAP et du CNRS (aide à la mobilité internationale). Elle a été rendue possible par un séjour de recherche à l'Institute of Research on Labor and Employment de l'Université de Berkeley (janvier-juin 2015), dont je remercie tout particulièrement pour son accueil le directeur d'alors, Michael Reich. J'ai pu notamment, au cours de ce séjour et par la suite, mener des entretiens avec certains des protagonistes importants du débat contemporain sur le salaire minimum, à savoir Sylvia Allegreto, Stephen Bazen, David Card, David Neumark et Michael Reich, auxquels je tiens à exprimer ma gratitude. Je suis particulièrement redevable à Stephen Bazen pour ses encouragements et ses suggestions. Ma réflexion a aussi bénéficié d'échanges très stimulants avec Andréa Bassanini, Eve Caroli, Cléo Chassonnery-Zaïgouche, Annie Cot, Marion Fourcade et Pierre-Olivier Gourinchas. Je remercie également Guillaume Allègre, Jean-Claude Barbier, Stephen Bazen, Luc Béhaghel, Jérôme Bourdieu, Pierre Cahuc, Jacques Freyssinet et Michel Vernières pour leurs remarques, dont seule une petite partie a pu être prise en compte ici. Toutes les imperfections relèvent évidemment de ma seule responsabilité.

*Mots clés* : Salaire minimum, économie du travail, controverses économiques, méthodologie économique, économétrie, sweating-system.

*Keywords* : Minimum wage, labour economics, economic controversies, economic methodology, econometrics, sweating-system.

Classification JEL : J3, J5, N01, N32, N33, N34, N37.

## INTRODUCTION

Il y a un peu plus de vingt ans paraissait l'ouvrage de Card et Krueger [1995], *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*. Celui-ci marque un événement important dans l'histoire des débats sur le salaire minimum, en raison de sa méthode – l'utilisation systématique des expériences dites naturelles –, mais surtout de ses thèses iconoclastes – les auteurs ne trouvant pas d'impact négatif sur l'emploi, et même, dans certains de leurs travaux, des effets légèrement positifs. Comme l'a souligné Leonard [2000], cet ouvrage et les travaux sur lesquels il se fonde ont suscité des polémiques d'une rare intensité au sein de la discipline. Cependant, sans nier le caractère novateur du travail de Card et Krueger – et comme eux-mêmes le soulignent –, celui-ci renoue avec une certaine tradition, aussi bien d'un point de vue méthodologique que théorique. Au-delà de la simple analyse de l'évolution du contenu des débats, il est important de comprendre comment et pourquoi certaines thèses et certaines approches avaient disparu au cours du temps, et comment s'était imposée une vision relativement consensuelle, relevant en fait d'une véritable orthodoxie – comme en témoignent les réactions violentes provoquées par sa remise en cause. L'étude historique des controverses autour du salaire minimum peut donc aussi éclairer sur l'évolution de l'économie du travail et, plus largement, sur celle de la discipline économique dans son ensemble. Mais la vivacité des réactions à *Myth and Measurement* témoigne en même temps d'enjeux qui dépassent largement la seule sphère académique. L'analyse des débats économiques autour du salaire minimum est un point d'entrée particulièrement pertinent pour comprendre les relations de la science économique au débat public.

Pour mener cette étude, cet article mobilise trois niveaux d'analyse étroitement complémentaires. Le premier est celui de l'analyse des contenus, empiriques et théoriques, des controverses économiques. Il permet de mettre en lumière le fait que, dès avant la première guerre mondiale, les différents mécanismes économiques permettant d'analyser les effets de l'introduction ou d'une augmentation du salaire minimum ont été clairement identifiés, et que le débat à cette époque était même plus riche que le débat contemporain. Un second niveau d'analyse s'intéresse aux enjeux méthodologiques et même, au-delà, épistémologiques. Dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la question de l'articulation entre théorie et empirie est posée dans les controverses autour du salaire minimum. Celles-ci vont être étroitement associées aux débats épistémologiques au lendemain de la seconde guerre mondiale visant à établir l'économie comme « science positive » (Friedman [1953]), et seront aussi au cœur de la révolution empirique de la microéconométrie fondée sur des expériences naturelles au début des années 1990.

En complément nécessaire d'une histoire « interne » de la pensée économique, un troisième niveau d'analyse relève d'une sociologie historique de cette

dernière, visant à la resituer par rapport au contexte économique, social et institutionnel. Plus précisément, il convient de saisir les interactions entre la sphère académique, où s'élabore la « science » économique et dont le degré d'autonomie et le mode d'organisation varient dans le temps et dans l'espace, avec de fortes spécificités nationales (voir Fourcade [2009]), avec trois autres sphères qui participent aussi à l'émergence et à la structuration du débat économique. La première est la sphère politique, structurée autour des pouvoirs législatif (Parlement), exécutif (gouvernement), mais aussi judiciaire (nous verrons notamment que la Cour suprême a joué un rôle très important aux États-Unis) ; la seconde est la sphère administrative, qui, tout en étant placée sous la tutelle de la précédente, peut avoir une certaine autonomie dans l'élaboration de diagnostics et dans la mise en œuvre et l'évaluation des politiques ; et enfin, la dernière sphère, à la fois plus vaste et aux contours plus flous, est celle du monde économique et social et de la société civile, dont les acteurs sont multiples et divers (syndicats, associations professionnelles, caritatives, religieuses, de consommateurs, etc.). Chaque sphère, en fonction de son degré d'autonomie et de structuration, peut s'analyser en termes de « champ » au sens du sociologue Pierre Bourdieu<sup>1</sup>.

Même si certains éléments du débat sur le salaire minimum apparaissent plus tôt, c'est véritablement à partir de la dernière décennie du XIX<sup>e</sup> siècle qu'il prend son envol – et c'est donc de cette période que nous partirons. Nous nous focaliserons ici sur trois pays, qui ont été au cœur des débats et/ou pionniers des politiques de salaire minimum, les États-Unis, la France et le Royaume-Uni (et son Commonwealth).

L'article se structure autour de ce que nous identifierons ici comme les trois périodes clés dans l'histoire des controverses. La première – autour de la première guerre mondiale, des années 1890 aux années 1920 – est celle de l'émergence des controverses et de l'adoption des premières politiques de salaire minimum. Elle se caractérise par une internationalisation des débats et une interaction forte entre les différentes sphères (et notamment une forte mobilisation au sein la société civile), dans un contexte où la sphère académique de la science économique est encore faiblement autonomisée. Les débats autour du salaire minimum s'inscrivent alors dans une réflexion plus large sur l'émergence d'un nouveau modèle économique et social. La seconde période débute au lendemain de la seconde guerre mondiale et s'étend jusqu'aux années 1980. Alors que les États-Unis et la France se sont dotés d'un salaire minimum national, les controverses au sein de la sphère académique, très largement dominées par les contributions des économistes américains, vont tendre à se concentrer sur les effets directs du salaire minimum sur l'emploi. Elles vont faire progressivement place à un relatif consensus, dans le cadre d'une discipline économique s'étant définitivement constituée en science autonome et se concevant comme la seule expertise légitime, essayant, avec plus ou moins de succès, d'influencer la décision politique. Enfin, à partir du milieu des années 1990, comme nous l'avons souligné, les contributions notamment (mais non exclusivement) de Card et Krueger marquent un nouveau départ de travaux théoriques et empiriques, en même temps que de controverses, qui, jusqu'à aujourd'hui, restent très intenses, du moins aux États-Unis.

1. Un champ est un espace structuré de positions, qui a des règles de fonctionnement propres ; au sein du champ académique, le sous-champ constitué par la science économique est aujourd'hui particulièrement bien unifié et structuré, avec notamment des hiérarchies – d'institutions et de personnes – très fortes. Voir Fourcade, Ollion et Algan [2015].

## AU TOURNANT DU SIÈCLE : SALAIRE MINIMUM ET RECHERCHE D'UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE

### Le contexte : la mobilisation contre le *sweating-system* et les premières législations

Même si depuis les années 1840 de nombreuses dénonciations de la misère ouvrière ont vu le jour dans les pays européens en voie d'industrialisation, c'est à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle que la mobilisation sociale et politique va prendre son ampleur, non plus seulement en Europe mais aussi aux États-Unis et dans les pays industrialisés du Commonwealth (Australie, Canada...). C'est tout un mode de production qui est dénoncé, le « *sweating-system* », qui se caractérise, selon la commission de la Chambre des Lords qui lui est consacrée (Select Committee on the Sweating System, 1888-1890), par « des salaires excessivement bas et insuffisants, une durée excessive de travail et des ateliers insalubres » (cité par Boyaval [1912], p. 14). Au-delà du mouvement social ouvrier en voie de constitution, on assiste au cours de la période à une forte mobilisation de la société civile, à travers l'action de ligues sociales d'acheteurs, d'associations caritatives et de mouvements religieux, qui trouvent un relais important dans la presse. L'ampleur de l'émotion collective est à la mesure des ravages des conséquences sociales et morales des « salaires de famine » (Pégaré [1911]), et notamment ceux des ouvrières à domicile, qui mobilisent particulièrement l'attention à la veille de la première guerre mondiale (Avrane [2013]). Ces salaires « de misère » engendrent le vice (prostitution, alcoolisme) et mettent plus largement en péril la société tout entière, à travers la dégradation de la santé publique. Cependant, le *sweating-system* ne se réduit pas au seul travail à domicile, même si celui-ci en constitue une part essentielle. Il couvre aussi de petits ateliers, souvent sous-traitants de grosses entreprises ou fournisseurs directs de petits et grands magasins. Ce segment archaïque nuit au développement d'un secteur moderne, celui des grandes entreprises, où la mobilisation syndicale pousse à l'émergence d'une relation d'emploi stable et à l'adoption de salaires décents (Potter [1893]). Les ouvriers de ces dernières se trouvent donc menacés par des « sous-concurrences ouvrières » (selon les termes de Gemähling [1910]). Celles-ci recouvrent principalement les enfants, les femmes et les immigrés, catégories présentées tantôt comme victimes (par exemple les femmes ouvrières à domicile), tantôt comme exerçant une concurrence déloyale et suscitant, de ce fait, la forte hostilité des syndicats. L'association est notamment souvent faite à l'époque entre *sweating-system* et immigration (en particulier asiatique, aux États-Unis et en Australie).

C'est dans ce contexte qu'à partir du milieu des années 1890 vont se mettre progressivement en place différentes formes de régulation du salaire (pour des synthèses internationales, voir Raynaud [1913] et Richardson [1927]). Outre la mobilisation de l'opinion publique contre le *sweating-system*, le souci d'assurer la paix sociale (« *industrial peace* »), que l'on perçoit menacée par la montée du syndicalisme et de l'agitation ouvrière, est un aiguillon puissant. C'est aussi une époque de remise en cause des excès et méfaits du capitalisme industriel et du complet laisser-faire, comme aux États-Unis durant « l'ère progressiste<sup>2</sup> ». Sont

---

2. L'ère progressiste (« *Progressive Era* ») désigne dans l'histoire américaine la période qui s'étend des années 1890 aux années 1920, et qui voit les premières tentatives de régulation des marchés et de réformes sociales.

adoptées notamment des clauses dans les marchés publics obligeant les fournisseurs à payer des salaires décents (« normaux », « *fair* »...); comme le décret Millerand en France en 1899, prenant comme référence du salaire « normal » la moyenne des salaires pratiqués dans la localité. Assez vite apparaissent des mesures visant à fixer plus largement des minima de salaire. L’Australie et la Nouvelle-Zélande seront pionnières. Au sein de la première, la province de Victoria instaure en 1896 des conseils paritaires (« *trade boards* ») dans cinq secteurs, composés à égalité de représentants des travailleurs et des employeurs, chargés de fixer des seuils minima de salaire. La seconde étend en 1898 les prérogatives des cours d’arbitrage (qu’elle avait mises en place en 1894 pour résoudre les conflits sociaux) à la fixation des salaires des employés les moins payés. Au Royaume-Uni sont instaurés en 1909, sur le modèle de Victoria, des *trade boards*, limités aussi dans un premier temps à un petit nombre de secteurs (quatre). Aux États-Unis, le Massachusetts introduit une législation de salaire minimum en 1912, et quinze autres États feront de même dans les sept années qui suivent, avec des dispositifs variés, s’appliquant uniquement aux femmes (Douglas [1919]). Enfin en France, en 1915 est adoptée une forme de salaire minimum mais seulement pour les travailleurs à domicile (Avrane [2013]). Le terme « salaire minimum » recouvre à l’époque des dispositifs de nature très diverse (pour plus de détails, voir Gautié [2015]). Le salaire minimum comme plancher unique s’imposant à (pratiquement) tous les secteurs sur un territoire donné est un dispositif qui reste rare, les plus répandus étant les conseils de salaire (*trade boards*) ou les commissions ou cours d’arbitrage, avec différenciations des minima par secteurs et/ou métiers.

Mais ces dispositifs suscitent l’hostilité de nombreux syndicats, qui représentent avant tout les ouvriers autochtones masculins relativement qualifiés et excluent de fait ou de droit les « sous-concurrences ouvrières » (femmes, immigrants, Noirs aux États-Unis). C’est particulièrement le cas de l’American Federation of Labor (AFL) aux États-Unis. La crainte est notamment que « le minimum devienne un maximum » (selon les termes de Samuel Gompers, fondateur et président de l’AFL de 1886 à sa mort en 1924) et, plus largement, que la régulation évince la négociation collective – et, par là, rende les syndicats inutiles. Aux États-Unis plus particulièrement, l’attachement à la libre négociation s’ancre de façon profonde dans la conception libérale de la liberté contractuelle, partagée par Gompers lui-même, pour qui « *freedom of personal contract is the one narrow distinction between the free worker and the unfree* » (cité par Nordlund [1997], p. 35). Il reprend d’ailleurs là l’argument de la Cour suprême. Jusqu’aux années 1930, la plus forte opposition aux dispositifs de salaire minimum vient en effet de l’instance judiciaire. Plusieurs cours suprêmes étatiques, puis la Cour suprême fédérale (1923), invalident les lois instaurant le salaire minimum au nom du cinquième amendement de la Constitution qui garantit la liberté des contrats (Berman [1923]).

## Pour ou contre le salaire minimum : les termes du débat économique

Les plus influents défenseurs de l’instauration d’un salaire minimum, et bien au-delà de la seule sphère académique, sont sans conteste Beatrice (née Potter) et Sydney Webb. Britanniques (mais leurs thèses auront un écho important dans les autres pays, et en premier lieu aux États-Unis et en France), ils sont tout

autant militants sociaux qu'intellectuels et universitaires, représentatifs en cela de l'interpénétration des différentes sphères à cette époque<sup>3</sup>. Ils exposent leurs thèses en faveur du salaire minimum dans les différentes éditions de leur ouvrage *Industrial Democracy* (paru la première fois en 1897 et réédité treize fois au cours des vingt-cinq années suivantes). Mais c'est surtout l'article de Sydney Webb paru aux États-Unis en 1912 dans le *Journal of Political Economy* (Webb [1912]) qui constitue la meilleure synthèse des arguments en faveur du salaire minimum à la veille de la première guerre mondiale. Ces derniers renvoient aussi bien à des considérations macroéconomiques qu'à l'analyse de mécanismes plus microéconomiques qui les fondent. L'introduction d'un salaire minimum est conçue comme l'une des mesures clés visant à faire basculer le capitalisme, encore gangrené par le *sweating-system*, vers un nouveau modèle économique, fondé sur de hauts salaires, sur des travailleurs efficaces représentés par des syndicats puissants et sur de grandes entreprises performantes. L'enjeu est donc d'instaurer non seulement un nouveau rapport salarial, mais aussi, au-delà, un nouveau mode de régulation (au sens de Boyer [1986]).

Les vertus d'une économie à haut salaire, thème très présent dans le débat public à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, s'articulent autour de deux arguments : celui de l'efficacité et celui des débouchés. Concernant les arguments en termes d'efficacité, dès le début des années 1890, des auteurs soulignent l'impact positif des salaires élevés sur la productivité du travail et la performance des entreprises (voir par exemple Schoenof [1892]). Dans la même lignée, les défenseurs du salaire minimum évoquent les principaux mécanismes qui seront formalisés par la théorie du salaire d'efficacité plus de soixante-dix ans plus tard, et en premier lieu le lien entre salaire et productivité physique et intellectuelle – les salariés sous-payés et, par là, sous-alimentés étant en effet « *incapable of either physical or mental energy* » (Webb [1912], p. 981). Mais c'est aussi en terme d'efficacité dynamique que le salaire minimum exerce un effet bénéfique, en favorisant le progrès technique et l'innovation (« *it stimulates the invention and adoption of new processes of manufacture [...], it concentrates the pressure of competition on the brains of the employers and keeps them always on the stretch [...] it eliminates the incompetent and old-fashioned employer* » (*ibid.*, p. 982-984)). Le salaire minimum ne supprime donc pas la concurrence, il la rend vertueuse en la déplaçant des prix (où elle entraîne systématiquement une course vers le bas, les bons employeurs étant évincés par les mauvais, qui profitent du *sweating-system*) vers la qualité. Quant à l'argument des débouchés, c'est surtout au lendemain de la première guerre mondiale qu'il va prendre de l'ampleur, en particulier aux États-Unis. Il est notamment défendu avec force par Edouard Filene, propriétaire d'une grande chaîne de magasins (*department stores*), en même temps que philanthrope et réformateur social. Selon lui, une intervention publique sous la forme d'un salaire minimum est nécessaire « *in order to have a standard of wage high enough to give us a good consuming public* » (Filene [1923], p. 411). Cette opinion est partagée par un certain nombre de grands entrepreneurs à la même époque, et Filene se réfère à l'exemple de Henry Ford, devenu l'homme le plus riche du monde grâce à sa politique de hauts salaires.

---

3. Tous les deux membres de la Fabian Society, club socialiste très influent, ainsi que du Parti travailliste, ils contribueront à la fondation de la London School of Economics and Political Science, destinée à former les élites administratives et politiques, sur le modèle de l'École libre de sciences politiques (ancêtre de Sciences Po Paris). Sydney Webb occupera une chaire d'administration publique, mais sera aussi au cours de sa carrière député travailliste et même ministre.



Arguments en termes d'efficacité et de débouchés se retrouvent pour considérer que les employeurs du *sweating-system* sont de véritables « parasites », selon le terme utilisé par Webb : ils prospèrent au détriment des travailleurs, des autres employeurs et finalement de la société tout entière. Webb développe une véritable théorie du dumping social (même s'il n'utilise pas ce terme). En sous-payant les travailleurs, et notamment au détriment de la santé de ces derniers, l'employeur parasite ne couvre pas l'ensemble du véritable coût du travail, ou encore son « coût social<sup>4</sup> ». Il bénéficie d'une subvention de fait de la société (« [*the parasitic employer*] clearly [*obtains*] a supply of labor force which [*he*] does not pay for » (Webb [1912], p. 987)), soit sous forme d'une externalité négative qui se traduit par une destruction de capital humain (« [*parasitic employers*] are drawing on the capital stock of the nation » (*ibid.*, p. 988)), soit en obligeant les pouvoirs publics à intervenir en complétant le salaire par des aides sociales permettant d'atteindre le revenu correspondant au « coût social ». Il faut donc « détruire le *sweating-system* », comme l'avait affirmé avec force Beatrice Potter Webb (Potter [1893], p. 970). Trente ans plus tard, Filene est tout aussi radical : « Any business that cannot pay a living wage – a wage that will produce profitable consumers –, is not good for the state and has no place in it » (Filene [1923], p. 412). Pour Macmillan, l'employeur qui adopte la stratégie des bas salaires est un escroc (« *shyster* »), « he wants to sell his products to the workers of other plants while these other plants can sell little or none to his workers » (Macmillan [1928], p. 248). Imposer un salaire minimum permet donc de résoudre le problème de coordination : collectivement, toutes les entreprises auraient intérêt à un niveau de salaire élevé pour assurer leurs débouchés, mais individuellement, elles sont tentées de jouer les *free riders* en accordant les salaires les plus bas possibles.

Dans l'esprit des Webb, l'instauration d'un salaire minimum règle en même temps le problème des sous-concurrences ouvrières (*cf.* plus haut) qui nuisent à l'émergence d'un mouvement ouvrier organisé et puissant. Au-delà, elle exerce, côté travailleur, un effet de sélection bénéfique symétrique à celui exercé côté employeurs : ces derniers seront en effet soumis au « perpetual stimulus to the selection of the fittest men for employment » (Webb [1912], p. 978). Mais il ne s'agit pas seulement là de ce que l'on pourrait appeler, en termes contemporains, un effet positif sur le processus d'appariement sur le marché du travail. Un certain nombre de travailleurs doivent être légitimement exclus du marché du travail par ce processus de sélection. Ces « *parasitic workers* » acceptent des bas salaires, beaucoup parce qu'ils sont trop peu productifs pour être payés au « standard rate » imposé par les syndicats. Webb (*ibid.*, p. 993) évoque ainsi « the degenerates [...], the sick and the infirm, the imbeciles and the lunatics, even the cripples and the epileptics » qu'il faut, par humanité, retirer du marché du travail concurrentiel. Cette vision s'inscrit aussi plus largement dans une conception eugéniste de la société<sup>5</sup>. Celle-ci est très répandue à l'époque (et bien au-delà des seuls économistes), notamment parmi des grandes figures de

4. Sur la notion de coût social du travail chez Webb et ses prolongements, voir Prasch [2005] et Kaufman [2009].

5. Ainsi Seager, professeur d'économie politique à Columbia, note, dans le cadre de sa propre réflexion sur le salaire minimum, s'inscrivant elle-même dans un projet de réforme plus globale de la société : « One important part of this program with reference to those who are defective from birth is to prevent the monstrous crime against future generations involved in permitting them to become the fathers and mothers of children who must suffer under the same handicap » (Seager [1913], p. 9).

l'institutionnalisme (comme John Commons), mais aussi chez certains néoclassiques (comme Irving Fisher), et elle s'articule parfois à des opinions racistes ou antisémites (Leonard [2003b]; Chassonery-Zaïgouche [2014]).

Face aux thèses des partisans du salaire minimum, portés par les institutionnalistes au sens large (c'est-à-dire l'ensemble des économistes mêlant approche institutionnelle et historique, dans la lignée de l'école historique allemande<sup>6</sup>), on retrouve d'abord les arguments classiques de la tradition libérale. Est avancé notamment l'effet sur le coût du travail et, par là, l'impact potentiellement négatif sur la compétitivité internationale des entreprises – préoccupation importante à une époque qui est celle de la « première mondialisation » (Berger [2003]). Ainsi en France, Edmond Villey, un des cofondateurs de la *Revue d'économie politique*, note que les salaires sont déjà élevés par rapport aux salaires étrangers (et en particulier allemands). Il souligne que les augmenter davantage obligerait à se protéger par des barrières douanières, ce qui entraînerait une hausse des prix et une baisse concomitante du pouvoir d'achat. Il conclut ainsi que « c'est au nom de l'intérêt des ouvriers eux-mêmes qu'il faut repousser l'idée d'une réglementation légale du salaire » (Villey [1887], p. 179).

Mais le débat autour du salaire minimum est surtout l'occasion pour les tenants du marginalisme, encore minoritaires – du moins aux États-Unis et plus encore en France – mais en pleine ascension, de faire valoir leur approche. Trois grandes figures de l'économie néoclassique prennent notamment part aux débats : Alfred Marshall, John Bates Clark et, au lendemain de la première guerre mondiale, Arthur Cecil Pigou. Alfred Marshall est la figure en quelque sorte symétrique de celle de Webb au sein du champ de l'économie politique britannique : premier titulaire de la chaire d'économie de Cambridge (elle-même une des premières à avoir été créée dans le système universitaire anglais, en retard en cela par rapport aux États-Unis (Fourcade [2009])), il est la figure tutélaire d'une discipline économique en voie d'autonomisation et d'auto-affirmation comme science. S'il intervient dans le débat public, c'est en tant que scientifique et expert, et non en tant que militant. Dès 1897, Marshall, dans le cadre d'une conférence sur la science économique moderne, avance des arguments qui resteront centraux dans les débats par la suite : l'économiste scientifique ne doit pas succomber à l'opinion commune, relevant de l'émotion populaire, et doit même aller à son rencontre si son analyse montre que la mesure préconisée s'oppose aux objectifs qu'elle se fixe et nuit *in fine* à ceux dont elle est supposée promouvoir l'intérêt. Prenant le contre-pied (sans les nommer) des Webb, il prend justement l'exemple du salaire minimum (Marshall [1897]). L'année suivante, dans la nouvelle édition de ses *Principles of Political Economy*, il met directement en cause la notion de « travailleurs parasites » introduite par les Webb dans la première édition de leur *Industrial Democracy* paru un an plus tôt (Webb et Webb [1897]).

À la suite de Marshall, dans le cadre du débat sur le salaire minimum, plusieurs auteurs (parmi lesquels Lees-Smith [1907], Clark [1913] et Taussig [1916]) soulignent que la cause des bas salaires n'est pas avant tout le « parasitisme » (d'employeurs exploités ou de certains travailleurs « cupides » ou à la productivité intrinsèquement faible), mais découle simplement de la loi de la productivité marginale décroissante du travail. En application directe de sa

---

6. Notons que le mouvement institutionnaliste au sens propre (et le terme pour le qualifier comme tel) n'apparaît vraiment qu'au lendemain de la première guerre mondiale (Rutheford [1997]; Yonay [1998]).



théorie de la distribution, Clark rappelle ainsi que chaque travailleur est payé à sa productivité marginale et que celle-ci dépend du capital par tête (Clark [1913], p. 290-291). Lees-Smith [1907] s'était déjà livré, quelques années auparavant, à une analyse microéconomique détaillée des effets potentiels de l'adoption d'un salaire minimum. Il y notait que celui-ci peut détruire directement des emplois par substitution du capital au travail, ou indirectement, s'il entraîne une hausse des prix de vente, via l'impact négatif sur la demande adressée à l'entreprise (effet d'échelle). La conclusion ne semble alors faire aucun doute : « *We can be sure, without further testing [...] that raising the rates of wage will itself, and in the absence of any new demand for labor, lessen the number of workers employed* » (Clark [1913], p. 290).

Pourtant les mêmes auteurs, prenant en compte la complexité des mécanismes en jeu, apportent des nuances<sup>7</sup>. Surtout, ils reconnaissent que le raisonnement microéconomique de base ne vaut que si les conditions de la concurrence pure et parfaite sont assurées (« *only with labor ideally mobile and with competition ideally free* », comme le note Clark dans une autre publication (cité par Léonard [2003a], p. 532)). Or les conditions de marché peuvent faire que l'employeur profite de son pouvoir de négociation pour imposer un salaire inférieur à la productivité marginale : « *In the absence of a strong trade union an employer may take advantage of the necessities of the individual employee and secure his or her labor at a rate that is distinctly below what it is worth as measured by the productivity test* » (Clark [1913], p. 292) ; ce déséquilibre dans l'échange peut notamment résulter de la « discipline de la faim » (« *hunger discipline* ») poussant le travailleur à accepter n'importe quel salaire. Même s'il faudra attendre Joan Robinson [1933] pour une formalisation explicite du « monopsonne » et de ses conséquences en termes d'emploi, le problème du déséquilibre dans la négociation au détriment des salariés est déjà bien identifié par Clark (Léonard [2003a]), mais aussi par d'autres auteurs, comme Pigou [1922] qui distingue le salaire effectif du « salaire économique » (« *economic wage* ») qui résulterait de l'absence de pouvoir de marché des employeurs. Cette situation peut justifier l'adoption d'un salaire minimum (« *A certain low minimum wage may be clearly and wholly legitimate* » (Clark [1913], p. 292)). Il est vraisemblable, comme le suggère Millis ([1914], p. 154), que les femmes soient potentiellement davantage victimes de l'effet de monopsonne que les hommes, du fait de leur moindre mobilité et de leur plus faible capacité d'organisation. Mais le risque que les syndicats se servent du salaire minimum pour imposer un salaire supérieur à celui du marché (comme barrière à l'entrée de certaines catégories) est aussi envisagé. Lees-Smith ([1907], p. 506) évoque ainsi le rôle des « *selfish oligarchies* » ; un argument qui sera au cœur des attaques libérales contre le soutien des syndicats américains au salaire minimum après la seconde guerre mondiale, comme nous le verrons ci-après.

En somme, alors que du côté des institutionnalistes au sens large on s'intéresse aux enjeux macroéconomiques et dynamiques du salaire minimum, posant la question du modèle économique dans son ensemble, les néoclassiques focalisent le débat sur les effets directs sur l'emploi, notamment de certaines catégories, au niveau microéconomique et en statique comparative.

7. Lees-Smith rappelle que l'ampleur de l'effet d'échelle négatif dépend alors de l'élasticité-prix de la demande, et note que l'impact à court terme sur l'emploi peut être atténué si la hausse des bas salaires est compensée par une baisse des plus hauts salaires ou du profit.

## L'enjeu de l'empirie

Analysant les débats sur le salaire minimum aux États-Unis durant la période ici considérée (de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle au début du XX<sup>e</sup>), Leonard ([2000], p. 126) affirme : « [...] *what is missing from the minimum wage argument of this era is the empirical evidence [...]. Through much of the twentieth century the applications of economics to labor market remains almost entirely theoretical.* » Il faut selon nous fortement nuancer cette assertion. Il est bien sûr indéniable que les méthodes empiriques ont fait des progrès considérables depuis cette époque ; alors que les avancées théoriques sont, elles, beaucoup moins flagrantes, ayant surtout consisté à formaliser des mécanismes déjà bien identifiés. Cependant, les différents auteurs ont pleinement conscience de l'enjeu de l'empirie. « *Theory without experience is worthless* », note ainsi Le Rossignol ([1917], p. 255), et Taussig s'interroge de façon systématique sur la pertinence empirique des arguments avancés par les défenseurs du salaire minimum : le faible pouvoir de négociation des femmes comme explication de leur bas salaire, ou l'impact systématiquement positif d'une hausse de salaire sur la productivité (« *The question is not whether it sometimes happens, but whether it usually and normally happens* » (Taussig [1916], p. 425)). Clark lui-même, pour qui les effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi ne font aucun doute (« *without any testing* »), n'en reconnaît pas moins que les résultats des expériences initiées en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Angleterre et au Massachusetts « *will be carefully watched* » (Clark [1913], p. 290).

Très vite, les premiers retours d'expériences des dispositifs mis en place vont effectivement faire l'objet de toute l'attention. Des enquêtes et des études sont commanditées, et ce d'autant plus que, au moins en Australie et au Royaume-Uni, les dispositifs sont conçus au départ comme expérimentaux. Aux États-Unis, l'instauration des régulations étatiques s'accompagne de dispositifs de contrôle et d'enquêtes, qualitatives et statistiques (voir par exemple Lucas [1924] pour l'exemple du Massachusetts). Au niveau fédéral, le Bureau of Labor Statistics (BLS) va jouer un rôle très important, dans un premier temps pour accumuler les études sur les expériences étrangères<sup>8</sup>, puis pour éclairer les expériences étatiques. Bien au-delà de la simple production de statistiques, naîtront en son sein les premiers véritables travaux d'évaluation. L'étude d'Obenaeur et Nienburg [1915] sur l'impact du salaire minimum en Oregon en est sans doute la meilleure illustration<sup>9</sup>. Les statistiques et études monographiques, parfois très détaillées, produites au sein de la sphère administrative vont être mobilisées au sein de la sphère académique et vont alimenter les débats autour des effets potentiels du salaire minimum, sans que l'attention ne se focalise uniquement sur l'impact sur le niveau de salaire des bénéficiaires ou sur le niveau d'emploi dans les entreprises et secteurs couverts (voir par exemple Millis [1914] et Le Rossignol [1917]).

---

8. Il publie ainsi treize bulletins consacrés au salaire minimum entre 1896 et 1915, portant principalement sur les expériences de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande.

9. Les auteurs mobilisent les données de trente-trois commerces de détail de Portland, pour comparer les salaires et les effectifs avant et après la mise en place du dispositif, pour les femmes (seules couvertes) et pour les hommes (servant de groupe témoin). Elles se livrent donc à une évaluation en doubles différences, leur travail pouvant être considéré comme précurseur de la « révolution » empirique introduite dans les années 1990, notamment par Card et Krueger (voir Kennan [1995]).

Dès le lendemain de la première guerre mondiale, John Commons, grande figure de l'institutionnalisme de l'entre-deux-guerres, reconnu comme éminent économiste du travail à son époque, et dont de nombreux étudiants et disciples serviront dans l'administration et comme conseillers économiques, notamment pendant la période du New Deal, tire les leçons de toutes ces études empiriques dans son ouvrage de référence, *Principles of Labor Legislation* (Commons et Andrews [1920], chap. IV consacré au salaire minimum). Il en conclut qu'en moyenne, là où il a été introduit, contrairement aux craintes parfois suscitées, le salaire minimum n'a pas tiré les autres salaires vers le bas, n'a pas évincé la négociation collective, a plutôt eu un effet bénéfique sur la productivité et ne semble pas avoir nui à l'emploi<sup>10</sup>.

## Les ressorts d'un débat ouvert

Quand on fait le bilan des débats au cours de cette période, plusieurs de ses caractéristiques peuvent frapper plus particulièrement l'observateur contemporain, notamment par rapport à la période d'après seconde guerre mondiale, comme nous le verrons dans la section suivante.

Tout d'abord, son degré d'internationalisation : cette « première mondialisation » est aussi celle des idées et des expériences. Au sein du champ académique, celle-ci prend plusieurs formes. Les revues académiques nationales accueillent de nombreuses publications d'auteurs étrangers. Les Britanniques publient dans les revues américaines (voir Marshall [1897] et Webb [1912]), mais à la même époque, la principale revue académique française en économie, la *Revue d'économie politique*, reçoit aussi, de façon générale, beaucoup de contributions étrangères (l'article de Beatrice Potter Webb est loin d'être une exception). Les échanges s'opèrent aussi par la recension systématique d'ouvrages publiés à l'étranger, à une époque où, dans le monde anglo-saxon, les universitaires maîtrisent encore souvent une ou plusieurs langues étrangères (l'allemand ou le français principalement)<sup>11</sup>. L'internationalisation dépasse la seule sphère académique. La mobilisation sociale contre le *sweating-system* donne ainsi lieu à de nombreuses manifestations internationales (colloques, congrès d'associations...). Les expériences étrangères de mise en œuvre de dispositifs de salaire minimum (nous l'avons vu amplement avec le cas de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande) font l'objet de toute l'attention des personnels politiques ainsi que des administrations du travail qui se constituent.

Une deuxième caractéristique est le fait qu'à l'époque la science économique, toujours en voie d'institutionnalisation (Fourcade [2009]), reste très ouverte sur d'autres disciplines (notamment le droit et la science politique) et, au-delà de la sphère académique, sur la société civile et le monde économique et social. C'est encore un temps où, par exemple, des chefs d'entreprise (comme Filène [1923]) ou des praticiens (comme Macmillan [1928], qui est membre d'un Minimum

10. Notons que Commons avait joué un rôle de premier plan dans la rédaction de la loi introduisant un salaire minimum dans le Wisconsin en 1913.

11. Pour ne prendre qu'un exemple, l'ouvrage de référence dans le débat français, Raynaud [1913] (mais qui n'est lui-même avant tout qu'une vaste synthèse), donnera lieu à des comptes rendus dans de nombreuses revues anglo-saxonnes, en économie mais aussi dans d'autres disciplines (*The American Economic Review*, *The Economic Journal*, *Journal of the Royal Statistical Society*, *American Journal of Sociology*, *Political Science Quarterly*...).

Wage Board au Canada) peuvent intervenir dans l'*American Economic Review*. Nous avons souligné – avec le cas des Webb qui en est sans doute la meilleure illustration – que la frontière entre activité académique et militantisme social et politique pouvait être floue, comme c'est souvent le cas à l'époque chez les économistes de la mouvance institutionnaliste au sens large ; ce qui d'ailleurs les fragilise par rapport aux néoclassiques qui peuvent, par contraste, revendiquer une plus grande scientificité (Marshall [1897]).

Enfin, un des traits sans doute les plus frappants, et non sans lien avec les précédents, est la très grande richesse théorique, mais aussi empirique, des débats économiques, corollaire de positionnements, pour la plupart, relativement nuancés. Si nous avons distingué ici les approches institutionnalistes favorables au salaire minimum des approches néoclassiques, plus critiques, cette opposition ne saurait être exagérée. C'est plus particulièrement le cas aux États-Unis où, comme l'ont montré plusieurs auteurs, ces deux approches ne constituent pas encore à ce moment-là deux camps retranchés exclusifs l'un de l'autre, des conceptions marginalistes et certaines idées héritées de l'école historique allemande pouvant d'ailleurs coexister chez de nombreux économistes (Rutherford [1997] ; Leonard [2003a] ; Yonay [1998]). Le mouvement de l'« évangélisme social » (*social gospel*) et l'engagement des principales Églises protestantes en faveur de la justice sociale influencent les positions de nombreux économistes d'horizons divers, à commencer par John Commons et John Bates Clark (Bateman [1998]), ce qui contribue aussi à atténuer les clivages. En définitive, peu d'économistes américains sont alors radicalement opposés au principe de l'instauration d'un salaire minimum pour les femmes et les enfants (Prasch [1999]). Partisans et critiques du salaire minimum reconnaissent pourtant que celui-ci peut détruire des emplois et écarter certaines personnes du marché du travail. Aussi la discussion aborde-t-elle les politiques d'accompagnement nécessaires, comme la formation (Seager [1913] ; Taussig [1916]) ou l'introduction d'emplois subventionnés par les pouvoirs publics pour ceux qui seraient exclus de l'emploi (Clark [1913]). Le cas du Royaume-Uni est un peu différent. Dans le pays berceau du libéralisme, les réticences à toute forme de régulation des salaires restent fortes (Blackburn [2009]). Mais il faudrait relier cette spécificité aussi à l'histoire particulière de l'institutionnalisation de la discipline économique dans ce pays (Fourcade [2009]). Le débat y apparaît plus clivé, et il se cristallise, dès la seconde moitié des années 1890, autour de ces deux grandes figures polaires que sont Alfred Marshall d'un côté et Sydney Webb de l'autre. Une des raisons de ce clivage plus marqué est sans doute aussi le fait que le salaire minimum est devenu un enjeu politique au niveau national, alors qu'aux États-Unis il reste encore un enjeu local. Quant au cas de la France, force est de reconnaître ce qui apparaît comme un retard par rapport aux deux autres pays : le débat y est peu développé et reprend avant tout les apports théoriques et empiriques du débat anglo-saxon. Ce retard reflète aussi celui de l'ensemble de la science économique en France à cette époque : celle-ci est dominée par une approche juridique et institutionnelle, très descriptive, et la discipline économique n'est encore qu'une branche du droit à l'université.

Au total, c'est bien l'image d'un débat économique « ouvert » qui prédomine : ouvert à l'international, ouvert à d'autres disciplines, ouvert au monde économique et social et à la société civile, et ouvert, enfin, en termes d'arguments échangés, qui ne renvoient pas encore à des clivages complètement figés et focalisés sur les seuls effets sur l'emploi.

## DES ANNÉES 1940 AUX ANNÉES 1980 : L'ÉMERGENCE D'UNE ORTHODOXIE

La période qui s'ouvre au lendemain de la seconde guerre mondiale s'inscrit dans un tout nouveau contexte institutionnel, au moins pour deux de nos trois pays. Les États-Unis et la France ont adopté un salaire minimum national, respectivement en 1938, avec le *Fair Labor Standard Act* (FLSA), et en 1950, avec l'instauration du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) dans le cadre de loi de janvier 1950 qui restaure la liberté de négociation collective, après plus d'une décennie de contrôle des salaires (pour plus de détails, voir Gazier [1950] et Gautié [2015]). Au Royaume-Uni au contraire, la question du salaire minimum tend à disparaître des débats politiques et sociaux et, d'ailleurs encore, de la sphère académique jusqu'au début des années 1980 (nous y reviendrons dans la section suivante)<sup>12</sup>. Aux États-Unis, les arguments des promoteurs du salaire minimum évoqués plus haut (notamment l'effet positif sur la consommation, la prise en compte du « coût social » et l'élimination des employeurs parasites, l'efficience dynamique...) ont joué un rôle important lors du débat américain (Grossman [1978]; Nordlund [1997]), relayés notamment par les économistes institutionnalistes, très impliqués dans le New Deal, et notamment Rexford Tugwell (Yonay [1998]). Douze ans plus tard, le débat français se déroule dans un tout autre contexte économique, social et politique, si bien que la référence à l'expérience américaine y est pratiquement inexistante. Les discussions restent cantonnées dans les sphères politiques et syndicales, loin de la sphère académique, et se focalisent surtout sur la question des répercussions du salaire minimum sur l'inflation.

Concernant les débats académiques autour du salaire minimum, cette seconde période est, à maints égards, bien différente de celle que nous venons d'étudier. Ces différences résultent pour la plupart de tendances qui étaient déjà à l'œuvre durant les années 1930. On assiste d'abord à un certain repli national des débats, qui s'accompagne, dans la sphère académique, de l'écrasante domination, en termes de nombre de publications, théoriques et empiriques, des États-Unis. Cela explique que notre étude se focalisera principalement dans cette section sur le cas américain. Une seconde évolution majeure est que, au cours de cette période, au sein d'une sphère académique clairement autonomisée, l'économie va elle-même nettement se différencier des autres disciplines limitrophes, pour se constituer comme le modèle de la science sociale et s'arroger le monopole de l'expertise sur les questions économiques en général, et sur le salaire minimum en particulier. Ces évolutions s'accompagnent de changements importants à l'intérieur de la « science économique » elle-même. On assiste à l'émergence d'une « orthodoxie » fondée sur la disqualification progressive de l'approche d'inspiration institutionnaliste et de tous les arguments dont elle était porteuse. Les débats autour du salaire minimum ne sont qu'une illustration d'un changement plus global du contexte académique et, plus largement, intellectuel, marqué par le passage du pluralisme de l'entre-deux-guerres à l'hégémonie néoclassique de l'après-guerre (Morgan et Rutherford [1998]).

12. Le Royaume-Uni garde au cours de la période un système de régulation au niveau sectoriel, les *wages councils* remplaçant les *trade boards* en 1945.

## La (re)fondation du débat académique aux États-Unis : l'article de Stigler (1946)

En 1946, alors que s'engagent les débats pour amender le FLSA et fortement augmenter le salaire minimum, George Stigler, qui deviendra l'un des piliers de l'école de Chicago, mais qui n'est à l'époque encore que professeur à l'Université du Minnesota, publie dans l'*American Economic Review* un texte intitulé « The Economics of the Minimum Wage Legislation ». Cet article deviendra la référence incontournable de la littérature académique sur le salaire minimum<sup>13</sup>. Cette performance est d'autant plus remarquable qu'il s'agit d'un article très court (seulement huit pages), qui ne contient pas de formalisation, ne serait-ce que graphique, ni, surtout, d'argument théorique véritablement nouveau, et qui ne repose pas non plus sur un véritable travail empirique (seulement quelques tableaux de statistiques, à titre plus illustratif que véritablement démonstratif). Comme l'a suggéré Prash ([2007], p. 822), étant donné ces apparentes faiblesses, comprendre son succès nécessiterait « a close study of both the sociology and the rhetoric of economics ».

Côté rhétorique (si l'on désigne par là un mode d'argumentation, articulation d'une forme et d'un contenu, dans le cadre d'une stratégie de persuasion<sup>14</sup>), l'article de Stigler est tout à fait remarquable : concis, limpide, il apparaît d'autant plus comme fondateur qu'il ne contient aucune référence bibliographique, ne citant absolument aucune autre article ou ouvrage. Ce fait – par ailleurs surprenant pour un article scientifique, déjà à cette époque – est d'autant plus frappant que les contributions avaient été nombreuses et riches au cours des cinquante années précédentes. Plusieurs articles avaient même paru dans la même revue (l'*American Economic Review*) peu de temps auparavant, notamment ceux de Brown [1940] et de Sufrin [1940]. Cependant, ces articles avaient sans doute deux défauts fondamentaux aux yeux de Stigler : d'une part ils essayaient d'intégrer l'apport de Keynes dans l'analyse théorique des effets potentiels du salaire minimum, d'autre part, après une étude minutieuse de ces derniers, ils concluaient qu'il était très difficile de tirer des enseignements généraux<sup>15</sup>. Au contraire, en revenant aux fondamentaux de la science économique (telle qu'il la conçoit), l'objectif de Stigler est de rallier la profession des économistes autour de conclusions simples et fortes, pour qu'ils puissent intervenir d'une seule voix dans le débat public. « *Economists have not been very outspoken on this type of legislation. It is my fundamental thesis that they can and should be outspoken, and singularly agreed* », précise-t-il dès son introduction (Stigler [1946], p. 358).

Pour établir cette doctrine (ou la rappeler, de nombreux arguments étant déjà présents chez les néoclassiques qui l'ont précédé dans le débat, notamment chez Clark), il déploie un raisonnement autour de quatre points : l'effet du salaire minimum sur l'allocation des ressources ; son effet sur le niveau d'emploi au

---

13. Il réussira même le tour de force d'effacer en quelque sorte toute la littérature qui le précède, renvoyée à la préhistoire des débats sur la question et, en fait, assez rapidement, tombée presque complètement dans l'oubli jusqu'aux années 1990. De façon symptomatique, c'est le seul travail académique antérieur à 1960 qui mentionneront Brown, Gilroy et Kohen [1982] vingt-cinq ans plus tard dans leur synthèse de l'état du savoir sur l'impact du salaire minimum.

14. Sur la rhétorique en économie, voir McCloskey [1983].

15. « *Generalized, catholic conclusions as to the effects of a blanket minimum wage upon the whole economy are extremely difficult to formulate* » (Brown [1940], p. 107) ; « *From the above analysis it is clear that, for a given economy, the effects of a minimum-wage program depend, in great part, upon the phase of the cycle in which the legislation is introduced, hence few general conclusions are possible* » (Sufrin [1940], p. 578).



niveau global (« *aggregate employment* »); son effet sur le revenu des ménages et, par là, sur la pauvreté; enfin, la présentation d'instruments alternatifs et plus efficaces pour lutter contre celle-ci.

Pour le premier point, Stigler distingue deux cas de figure. Le premier est celui de la situation de concurrence, et alors, de deux choses l'une : soit le salarié est licencié parce que sa productivité est inférieure au salaire minimum, soit sa productivité augmente. Cela peut résulter soit d'une intensification du travail (mais cette solution a forcément des limites), soit d'une amélioration de l'organisation de la production : c'est la théorie du « choc », qui suppose, dans un raisonnement statique, que les entreprises, avant l'introduction du salaire minimum, n'étaient pas à l'optimum. « *This "shock" theory is at present lacking in empirical evidence but not in popularity* » (Stigler [1946], p. 359) : la voici donc disqualifiée d'un point de vue empirique, mais sans qu'aucun élément empirique la réfutant directement ne soit mentionné. Stigler souligne seulement que faire l'hypothèse que certains employeurs, dans une sorte de léthargie, ne minimisent pas leurs coûts, n'est pas compatible avec le constat du caractère fortement concurrentiel des secteurs à bas salaire<sup>16</sup>. Le deuxième cas de figure est celui du monopsonne, que Stigler, de façon pertinente, ne réduit pas au seul cas très particulier d'un unique employeur sur le marché du travail (la « *company town* » des manuels), mais au cas plus général où « *the employer has a significant control over the wages he pays* » (*ibid.*, p. 360). Sans citer Joan Robinson, qui en avait donné une formulation une quinzaine d'années plus tôt<sup>17</sup>, il rappelle rapidement le mécanisme à l'œuvre de façon littéraire, avec un exemple numérique illustrant le fait qu'un salaire minimum juridiquement fixé peut dans ce cas augmenter aussi bien l'emploi que le salaire. Il ne se prononce pas sur la pertinence empirique du mécanisme mais développe un autre argument : à supposer qu'il y ait des situations de monopsonne, celles-ci seraient très variables selon les secteurs et les professions, et au cours du temps; et en conséquence, il y aurait autant de salaires minima optimaux; il est donc inefficace, et en particulier mauvais pour l'emploi, de répondre avec un salaire minimum national<sup>18</sup>. En définitive, la conclusion est donc claire : « [...] *the legal minimum wage will reduce aggregate output, and it will decrease the earnings of workers who had previously been receiving materially less than the minimum* » (*ibid.*, p. 361). On en revient donc aux conclusions du modèle de base. Suit une très courte discussion des ajustements macroéconomiques potentiels, où il est noté que, comme le salaire minimum baisse le niveau d'emploi au niveau microéconomique, son impact positif sur la propension à consommer au niveau macroéconomique est sans doute très limité. Il finit sa réflexion en déplaçant le débat : même si le salaire minimum n'avait pas d'impact négatif sur l'emploi, il faut s'interroger sur son effet sur la pauvreté, puisque réduire celle-ci

16. Il s'appuie sur un tableau avec la liste des secteurs, leur niveau moyen de salaires et la part des salaires dans la valeur ajoutée; comme les secteurs où les salaires sont les plus bas sont aussi ceux où la part des salaires est la plus élevée, il en déduit que l'incitation à minimiser les coûts y est très forte et la concurrence intense, et que donc les entrepreneurs « *easy going traditionalists* » ne pourraient pas survivre.

17. Robinson [1933] avait même explicité le fait que la théorie du monopsonne permettait de réconcilier les points de vue de Marshall et de Webb concernant les effets du salaire minimum (Leonard [2000], p. 129).

18. Il achève par là de discréditer l'argument des « *non competitive forces on the labor market* » que l'article de Douglas [1938] (qu'il ne cite pas plus que les autres) sur « *The Economic Theory of Wage Regulation* » avançait comme justification centrale de l'intervention étatique dans la fixation de certains salaires.

est son objectif premier. S'appuyant sur des données de revenus des ménages, en fonction du nombre de salariés dans le ménage et des autres sources de revenu, il en déduit que « *the connection between hourly wages and the standard of living of the family is thus remote and fuzzy* » (*ibid.*, p. 363). Pour aider les pauvres, des aides monétaires et ciblées en fonction de la composition du ménage sont donc très préférables au salaire minimum.

Finalement, le pouvoir de conviction de Stigler repose sur trois points forts indéniables de son argumentation. D'abord, il clarifie le débat théorique, mais en le réduisant à une simple confrontation entre le modèle microéconomique standard et deux modèles alternatifs (la « théorie du choc » et la théorie du monopsonne) selon une approche en statique comparative qui exclut *in fine* toute considération macroéconomique (ou en équilibre général) et/ou dynamique. Ensuite, même s'il manque de données et d'instruments empiriques adéquats, l'articulation théorie-empirie est au cœur de son raisonnement. Enfin, il élargit le débat, en questionnant, au-delà de ses effets potentiels sur l'emploi, la pertinence d'un salaire minimum national comme instrument approprié aux objectifs qui lui sont assignés.

## La disqualification progressive des thèses institutionnalistes

Après la publication de son article, Stigler va être pris dans une polémique qui va jouer un rôle déterminant pour la suite des débats, et bien au-delà de la question du salaire minimum, certains auteurs la considérant comme un moment clé de la défaite de l'institutionnalisme, mettant en jeu non seulement la méthode mais aussi la conception même de la « bonne » science économique (Yonay [1998])<sup>19</sup>. L'initiateur en est Richard Lester, professeur à Princeton, et une des figures majeures (avec Richard Dunlop de Harvard, Lloyd Reynolds de Yale et Clark Kerr de Berkeley) de l'économie du travail des années 1940 aux années 1960, qui s'identifie au champ académique des « *industrial relations* ». Dans deux articles parus au même moment que celui Stigler, Lester remet en cause le modèle marginaliste du comportement de l'entreprise, notamment les conclusions en termes de salaire minimum (Lester [1946a], [1946b]). S'ensuivent de vifs échanges avec Machlup et Stigler (Machlup [1946]; Lester [1947]; Machlup [1947]; Stigler [1947])<sup>20</sup>.

Les deux articles de Lester reposent sur des études empiriques. Le premier mobilise les résultats d'une enquête par questionnaires auprès de dirigeants d'entreprises. Les questions portent sur les déterminants de leur volume d'emploi (c'est-à-dire les fluctuations de la demande, l'évolution du coût du travail, celle du profit, etc.) et sur la façon dont les entreprises (plus particulièrement celles basées dans le Sud) se sont adaptées à la hausse des salaires après l'adoption du FLSA. Les réponses montrent notamment que la demande semble beaucoup plus déterminante que le coût du travail dans leurs décisions d'emploi, et que les entreprises se sont avant tout adaptées aux hausses du salaire par un accroissement de leur efficacité (la réponse « *Improve efficiency through better production methods, organization, supervision, incentives, workloads, etc.* » arrivant

---

19. Pour une analyse de la polémique et de ses enjeux, voir aussi Prasch [2007].

20. C'est en réponse aux commentaires de Machlup [1946] sur son premier article que Lester s'en prend aussi à l'article de Stigler, dont il dénonce the « *pre-World War I flavor* » (Lester [1947], p. 143), s'attirant une réponse cinglante de ce dernier.

en tête parmi toutes celles proposées). Ces résultats sont convergents avec ceux des enquêtes à la méthodologie similaire menées par une équipe d'Oxford peu de temps auparavant, qui avaient montré que le comportement réel des entrepreneurs était très éloigné de celui supposé par le modèle marginaliste de la firme de maximisation du profit : la plupart d'entre eux pensaient que le coût marginal de leur entreprise était continûment décroissant (c'est-à-dire pas de courbe en U) et que les profits étaient continûment croissants avec le niveau d'activité (ce qui était davantage compatible avec un comportement de marge, à savoir une fixation du prix comme la somme du coût unitaire et d'une marge); de même, beaucoup ignoraient l'élasticité-prix de la demande qui leur était adressée. Dans son second article, Lester, à partir des données de salaire recueillies auprès d'entreprises de soixante villes différentes, constate qu'au niveau local il existe des différences de salaire très significatives entre entreprises pour des types d'emploi similaires, qui ne s'expliquent pas par des différences compensatrices. Cela remet donc en cause la loi du « prix unique » sur le marché du travail, en contradiction avec la théorie standard. Il remarque aussi que, dans les entreprises à bas salaire, l'instauration du salaire minimum a souvent eu tendance à comprimer la hiérarchie des salaires (Lester [1946a]), et que dans d'autres, ce sont tous les salaires qui ont été augmentés (Lester [1947]), ces deux constats n'étant pas non plus compatibles avec la théorie standard. Cela prouve que les employeurs ont une marge importante de discrétion dans la détermination du salaire. Au total, conclut Lester, de nombreuses considérations interviennent dans la détermination du niveau d'emploi et de salaire, et notamment la prise en compte de facteurs psychologiques et sociaux qui peuvent affecter la satisfaction au travail et l'efficacité des salariés. On peut aussi en déduire que de nombreuses entreprises ne répondent donc pas au précepte du marginalisme selon lequel « *each worker receives the value of his marginal product* » (Lester [1947], p. 147).

Ces thèses vont susciter des réactions très vives, sur le fond mais aussi sur la forme, le ton de Machlup et surtout celui de Stigler étant particulièrement méprisants. D'un point de vue théorique, Lester est présenté comme n'ayant pas compris les fondements mêmes de la théorie marginaliste. Machlup souligne que beaucoup de ses résultats sont en fait tout à fait compatibles avec cette dernière (à commencer par le fait que la demande adressée aux entreprises est un déterminant essentiel du niveau d'emploi), si bien que « *how Professor Lester came to think that the results of this poll [dans Lester [1946a]] would in any sense disprove or shake marginal productivity analysis remains a mystery* » (Machlup [1946], p. 550). Stigler [1947], quant à lui, ne répond pas directement aux arguments de Lester, mais il cite des assertions que ce dernier attribue à la théorie marginaliste dans son manuel *Economics of Labor*, pour les démonter une à une comme autant d'inepties. Enfin, il est reproché à Lester de n'avoir aucune théorie alternative à proposer (Machlup [1947], p. 152); on retrouve là une critique centrale des néoclassiques envers les institutionnalistes.

Mais c'est surtout sa démarche empirique qui est remise en question. Stigler souligne que cela n'a pas de sens d'interroger un panel d'entreprises avant et après l'adoption du salaire minimum du fait de ce que l'on nomme aujourd'hui le biais d'attrition<sup>21</sup>. Plus fondamentalement, la méthode du questionnaire auprès

21. Ce serait, selon Stigler, comme interroger en 1946 des vétérans de la guerre, et de comparer leur état de santé avec celui d'avant la guerre pour en déduire qu'aucune blessure infligée pendant le conflit n'a été mortelle.

des responsables d'entreprises n'est pas valide selon Machlup, car les catégories de la théorie économique ne sont pas les catégories de représentation mobilisées par les acteurs économiques, ce qui n'invalide pas pour autant leur pertinence analytique. Dans un texte ultérieur qui reviendra sur cette polémique, Machlup [1967] souligne que l'approche de Lester était une illustration de la « *fallacy of misplaced concreteness* » (reprenant le concept introduit par le philosophe Alfred Whitehead), qui consiste en l'occurrence à confondre la firme comme concept théorique et la firme comme objet empirique concret<sup>22</sup>. C'est donc un mode de confrontation entre la théorie et la réalité qui est en cause. Ce point sera développé quelques années plus tard par Friedman [1953] quand il explicitera sa « méthodologie de l'économie positive ». Pour ce dernier, cela n'a aucun sens de s'interroger sur le réalisme des hypothèses (en l'occurrence de savoir si les entrepreneurs dans la réalité maximisent leur profit selon le processus décisionnel conforme aux calculs du modèle microéconomique standard), il est seulement pertinent de confronter les implications du modèle théorique à la réalité<sup>23</sup>.

En fin de compte, dans cette polémique, Lester sera perçu comme ayant clairement perdu la bataille sur le plan théorique, empirique et méthodologique. Comme le suggère Machlup [1947] lui-même, Lester, qui voulait mettre en question l'impact systématiquement négatif du salaire minimum sur l'emploi, a sans doute commis une erreur stratégique : au lieu de préciser sous quelles conditions cette prévision est fautive et de développer un modèle alternatif, il a voulu s'attaquer à la théorie marginaliste dans son ensemble mais sans convaincre, faute d'une méthode adéquate et d'une théorie alternative. En fait, comme le remarque Prasch [2007], le débat sur la méthode a malheureusement en partie éclipsé le débat sur le fond. Il faudra attendre les innovations théoriques et empiriques postérieures aux années 1980 pour réévaluer la pertinence des thèses de Lester, comme nous le verrons dans la section suivante. Finalement, si l'approche institutionnaliste entendue ici au sens large<sup>24</sup> continuera à dominer l'économie du travail jusqu'au début des années 1960, l'article de Stigler marque une étape importante dans l'établissement d'une nouvelle économie du travail fondée sur les préceptes néoclassiques, notamment sous l'impulsion de l'école de Chicago (Kaufman [2010a]).

En ce qui concerne plus précisément l'économie du salaire minimum, les travaux ultérieurs achèveront progressivement de mettre en doute la pertinence de la « théorie du choc » et le modèle du monopsonne, présentés, dans la lignée de Stigler, comme les deux seules théories auxquelles peuvent se rattacher les institutionnalistes et les partisans du salaire minimum. Selon leurs adversaires, la faiblesse de ces deux théories est qu'elles permettent difficilement d'avoir des

---

22. « *To confuse the firm as a theoretical construct with the firm as an empirical concept, that is, to confuse a heuristic fiction with a real organization like General Motors or Atlantic & Pacific, is to commit the "fallacy of misplaced concreteness"* » (Machlup [1967], p. 9).

23. Il est intéressant de noter que Machlup et Lester sont cependant renvoyés dos à dos par Friedman, le premier se laissant entraîner, dans son article de 1946, dans la discussion sur le fait de savoir comment les entrepreneurs prennent concrètement leurs décisions. « *The articles on both sides of the controversy largely neglect what seems to me clearly the main issue – the conformity to experience of the implications of the marginal analysis – and concentrate on the largely irrelevant question whether businessmen do or do not in fact reach their decisions by consulting schedules, or curves, or multivariable functions showing marginal cost and marginal revenue* » (Friedman [1953], cité par Prasch [2007], p. 820).

24. Dunlop, Kerr, Lester et Reynolds se considéraient en fait davantage comme des « *neoclassical revisionists* » que comme des institutionnalistes (Kerr [1988]).

prédictions testables puisqu'elles reconnaissent que, selon le niveau du salaire minimum, l'impact de ce dernier peut être positif ou négatif, et qu'elles sont incapables de préciser sous quelles conditions et pour quels niveaux de salaire on ne constate pas d'impact négatif sur l'emploi (Peterson et Stewart [1969], p. 28). Mais surtout, c'est leur manque de pertinence empirique, et en premier lieu pour les secteurs à bas salaire, qui est avancé : ces secteurs sont avant tout composés de petites entreprises soumises à une forte concurrence, ce qui rend très peu crédibles des mécanismes reposant sur l'hypothèse de pouvoir de marché sur le marché du travail (monopsonne) ou de non-minimisation des coûts (« théorie du choc »). L'effet positif potentiel du salaire sur la productivité des travailleurs est lui aussi écarté comme peu pertinent d'un point de vue empirique et s'appliquant tout au plus aux pays en voie de développement (West et McKee [1980]).

Ainsi, au début des années 1980, le sentiment largement répandu au sein des spécialistes du salaire minimum est que le cadre théorique posé par Stigler [1946] reste le plus pertinent. La seule innovation notable au cours de la période est une modélisation des effets du salaire minimum dans le cadre dual d'une économie dans laquelle certains secteurs ou entreprises ne sont pas couverts, comme c'est le cas aux États-Unis (Welch [1974])<sup>25</sup>.

## Développement des travaux empiriques et émergence d'un « *professional consensus* »

Pour les partisans du salaire minimum comme pour ses opposants, comme le montre bien la polémique opposant Lester à Machlup et Stigler, l'enjeu de l'évaluation empirique de ses effets après l'adoption du FLSA devient crucial. Et c'est sur la mesure des effets sur l'emploi que va se concentrer l'essentiel de l'attention. Cela ne découle pas seulement du fait que c'est un enjeu économique social essentiel à une époque où le plein-emploi devient un objectif majeur de la politique économique. Les enjeux sont aussi propres à la sphère académique : c'est l'impact constaté sur l'emploi qui doit départager les théories alternatives. Comme le soulignent Peterson et Stewart ([1969], p. 6), « *employment should be regarded not as just one of the many measures for testing theory, but rather a key one* ».

Or les économistes institutionnalistes et, à l'extérieur de la sphère académique, les syndicats (devenus ardents défenseurs du salaire minimum après la seconde guerre mondiale) soutiennent au cours des années 1950 et 1960 que l'évidence empirique est en leur faveur et interviennent dans le débat public en faveur de hausses répétées du salaire minimum. Ils en veulent notamment pour preuve la bonne tenue de l'emploi et le fait que l'adoption du FLSA n'a pas eu les conséquences catastrophiques que certains employeurs avaient annoncées ; mais leurs adversaires ont beau jeu de répliquer que seule une analyse toutes choses égales par ailleurs serait valide (Peterson [1957]). Plus gênant cependant : les partisans du salaire minimum s'appuient sur les évaluations officielles disponibles, les travaux du Bureau of Labor Statistics, pour confirmer leurs thèses (par exemple Lester [1960]). Aussi ces dernières vont faire l'objet de polémiques,

25. Ainsi, Brown, Gilroy et Cohen [1982] consacrent 3,5 pages au modèle de Welch et ses prolongements, alors que les théories du monopsonne et du « choc » sont expédiées en une demi-page chacune, pour souligner, à la suite de West et McKee [1980], leur pertinence empirique limitée. Ces deux théories disparaîtront même complètement de la mise à jour de Brown [1988].

notamment quant à leur méthodologie et leurs conclusions<sup>26</sup>, et surtout quant à l'usage qui peut en être fait : « [...] *the data are not as useful as they should be ; and it is impossible to use them to gauge the net unemployment effects of raising the legal minimum wage. The data are better than no data at all, but not much. [...] Certainly, no one can seriously claim, on the basis of such studies, that the usefulness of marginal analysis has been disproved* » (Macesich et Stewart [1960], p. 282, 290). Au contraire, selon ces auteurs, une bonne lecture des données tendrait plutôt à confirmer le modèle standard.

Ce n'est que progressivement, à partir de la fin des années 1960 et surtout au cours des années 1970, que vont se développer les travaux empiriques statistiques à l'intérieur de la sphère académique, donnant lieu à une augmentation notable du nombre d'articles à partir de cette période<sup>27</sup>. Les progrès de l'économétrie et la mobilisation de données de grandes enquêtes (et en premier lieu du *Current Population Survey*, avec notamment ses enrichissements permettant de mieux analyser les salaires et les prix) seront des facteurs déterminants. Les études économétriques vont achever de marginaliser les études statistiques simples et les enquêtes de terrain chères aux institutionnalistes<sup>28</sup>. La commande publique va jouer un rôle non négligeable dans ce développement. Depuis l'amendement du FLSA de 1955, le gouvernement est tenu de présenter un rapport annuel sur les effets du salaire minimum, et c'est dans ce cadre que sont mobilisées d'abord les études du BLS, puis les premières études académiques. En 1977, encore dans une phase de débats politiques intenses, il est décidé de créer une commission (Minimum Wage Study Commission, MWSC), dont les moyens sont considérables (17 millions de dollars pour commander des études et travaux académiques) et qui mobilisera notamment quatre-vingt-dix chercheurs, consultants et discutants, dont la fine fleur de l'économie du travail de l'époque ou à venir (Eccles et Freeman [1982])<sup>29</sup>.

26. En particulier, après la sortie des évaluations de l'impact de la forte augmentation du salaire minimum en 1956 (de 0,75 cents de l'heure à 1 dollar). Bien que mentionnant le fait que les enquêtes auprès des entreprises font ressortir certains effets négatifs, l'étude du BLS reste très prudente dans son appréciation, concluant même qu'au total l'objectif qui avait été explicité lors de l'adoption du FLSA, à savoir accroître les salaires au prix d'effets négatifs limités sur l'emploi, semble atteint (Douty [1960]).

27. À titre exploratoire, nous avons opéré un décompte partiel des articles académiques parus en anglais sur le salaire minimum entre 1940 et 2009. Nous avons utilisé la base J-Stor, qui recense 242 revues dans le domaine de l'économie, y compris dans le champ du travail et des relations professionnelles. Notons que des revues importantes de ce champ sont exclues de cette base (notamment *Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations*...). Nous avons simplement retenu les articles contenant le terme « *minimum wage* » dans leur titre, hors commentaires (*comments*), réponses à ces derniers (*reply*) et critiques d'ouvrages (*reviews*). Ont été exclus les articles empiriques hors du champ géographique ici retenu (États-Unis, France, Royaume-Uni et Commonwealth hors pays en voie de développement). Sur le champ ainsi défini, le nombre d'articles passe de 14 entre 1960 et 1969, à 37 entre 1970 et 1979.

28. Ce n'est qu'à partir de la toute fin des années 1950 que l'on voit apparaître des coefficients de corrélations ; et seulement à la fin des années 1960 que l'on voit apparaître les premiers véritables travaux économétriques. Le fait que le salaire minimum connaisse de nombreuses hausses au cours de la période (dix entre 1961 et 1980) est un facteur important à une époque où la plupart des évaluations reposent sur des séries temporelles.

29. Parmi les contributeurs, on trouve notamment John Abowd, Richard Freeman, James Heckman, Mark Killingsworth, Edward Lazear, John Petengill... Si on ajoute les autres publications durant la même période sur ce thème (notamment celles de Ronald Ehrenberg, Jacob Mincer, Paul Osterman, Finis Welch...), on constate que pratiquement tous les grands économistes du travail de l'époque ont fait leur gamme sur le salaire minimum entre le milieu des années 1970 et le début des années 1980.



C'est de cette commission que sortira notamment la synthèse de Brown, Gilroy et Kohen [1982] sur les effets du salaire minimum sur l'emploi. Leur étude, qui couvre aussi les aspects théoriques et méthodologiques, s'appuie sur tous les travaux empiriques disponibles de l'époque – en séries temporelles (qui sont les plus nombreux), en coupe (le salaire minimum pouvant varier entre États de la confédération) ou sur données sectorielles. La plupart des études (autres que sectorielles) s'intéressent plus particulièrement à l'effet du salaire minimum sur l'emploi des jeunes, et le plus souvent sur celui des adolescents, dont le taux de chômage avait fortement augmenté au début des années 1970. Il ressort de cette enquête que l'impact sur l'emploi des adultes semble non significatif, contrairement à celui sur l'emploi des adolescents, une augmentation de 10 % du salaire minimum entraînant une baisse de leur emploi comprise entre 1 % et 3 %. Ces conclusions générales feront l'objet d'un large « *professional consensus* », selon les termes d'Eccles et Freeman ([1982], p. 227), jusqu'au début des années 1990 ; la fourchette des élasticités faisant même l'objet d'un quasi-fétichisme, toutes les études empiriques ultérieures s'attendant à trouver les mêmes résultats, quels que soient la période et le lieu. Au-delà des effets sur l'emploi, mais à partir d'études nettement moins nombreuses, s'impose aussi assez largement l'opinion selon laquelle le salaire minimum est un piètre instrument de lutte contre la pauvreté, du fait de la relative déconnexion entre salariés au salaire minimum et ménages pauvres (Gramlich [1976]), confirmant par là l'intuition de Stigler.

## Expertise économique et débats politiques

L'expertise académique va s'exercer à l'occasion des auditions du Congrès à chaque discussion pour amender le FLSA. Ainsi en 1964, lors de l'une d'entre elles, George Stigler, alors président de l'American Economic Association, critique fortement le salaire minimum, mais sans apporter d'éléments empiriques précis, ce qui mettra en lumière le manque de travaux d'évaluation fiables (Nordlund [1997]). Mais l'intervention des économistes dans le débat politique va prendre aussi d'autres voies. À la frontière du champ académique et des sphères du politique et du monde économique et social, des think tanks libéraux (au sens européen du terme) vont aussi jouer un rôle important dans l'impulsion et la diffusion de travaux sur le salaire minimum, au premier rang desquels l'American Enterprise Institute (AEI)<sup>30</sup>. L'objectif est clairement de contrecarrer l'hégémonie des idées de gauche (« *liberal* » au sens américain du terme), héritées du New Deal de Roosevelt, promues sous les administrations démocrates de Kennedy et surtout de Johnson (avec son projet de « *Great Society* »), mais qui semblent avoir contaminé aussi une partie des élites républicaines<sup>31</sup>. Dans la lignée directe de Stigler, l'idée est que les partisans de salaire minimum s'appuient sur des arguments non scientifiques, défendus par des lobbys (notamment la confédération syndicale AFL-CIO, réunifiée depuis 1955) et portés par

30. Comme il est indiqué sur son site : « *The American Enterprise Institute is a community of scholars and supporters committed to expanding liberty, increasing individual opportunity and strengthening free enterprise. AEI pursues these unchanging ideals through independent thinking* » (<https://www.aei.org/about/>, consulté le 12 septembre 2015).

31. Ainsi par exemple le président républicain Eisenhower (1953-1960) était en faveur non seulement d'une augmentation du salaire minimum fédéral, mais aussi de l'extension de sa couverture à un plus grand nombre de secteurs de service.

des économistes incompétents ou malhonnêtes, qui prétendent parler au nom de la science économique, dans le débat public ou à travers leurs manuels qui dominent encore à l'époque l'économie du travail<sup>32</sup>. L'enjeu est de promouvoir de véritables travaux scientifiques, fondés sur le test rigoureux de théories falsifiables (Peterson [1957]), et surtout de les diffuser auprès du public et des élites politiques. Comme le soulignent Peterson et Stewart dans leur ouvrage publié par l'AEI à la fin des années 1960 : « *It is simply not true that no evidence of adverse employment effects has been found. On the contrary, the weight of the evidence overwhelmingly demonstrates the results long predicted by economists. Unfortunately, much of it lies in scattered economic journals and is unknown to most public leaders* » (Peterson et Stewart [1969], p. 5). La volonté est aussi de contrecarrer les études officielles du BLS (cf. les polémiques évoquées plus haut) ou, plus largement, commanditées par le ministère du Travail, dont on soupçonne toujours le manque d'objectivité. Ainsi, lorsque la Minimum Wage Study Commission est instaurée en 1977, l'AEI constituera un groupe d'experts pour mener des études indépendantes, qui publiera ses résultats la même année que la MWSC (Rottenberg [1981])<sup>33</sup>.

Milton Friedman, la grande figure de l'Université de Chicago (où il a été rejoint par Stigler), et qui fait partie de l'« *academic advisory board* » de l'AEI dès sa création en 1944, déploiera toute son énergie et tout son talent pour dissiper ce qu'il estime être des contrevérités sur le salaire minimum. Il utilise tout le capital de légitimité scientifique accumulé dans le champ académique (couronné par l'obtention du prix en la mémoire d'Alfred Nobel en 1976) pour intervenir dans de nombreux médias (journaux, magazines, radio, télévision...) et pour pourfendre les syndicats, principaux promoteurs du salaire minimum<sup>34</sup>. Selon lui, ce dernier nuit gravement à l'emploi de certaines catégories, et même, selon une de ses formules restées célèbres (prononcée lors d'une interview à *Playboy Magazine* en 1973), « *I've often said : the minimum wage rate is the most anti-Negro law on the books* » (cité par Cohen [2012], p. 2). Cependant, malgré tous les efforts déployés, jusqu'à la seconde moitié des années 1970, ces thèses semblent avoir un succès limité dans la sphère politique, le salaire minimum non seulement n'ayant pas été aboli, mais continuant à être augmenté. Aussi, dans un article au ton désabusé, Stigler ([1976], p. 348) constate que les économistes n'ont finalement que très peu d'impact sur leur société : « [...] *elsewise would not some of our relatively uncontroversial findings, such as the perversity of minimum wage laws as devices to aid poorly paid workers, long ago have been accepted*<sup>35</sup> ? » Il fait preuve là de trop de pessimisme. Au tournant

---

32. Voir par exemple les attaques de Peterson [1957] contre Lester et Reynolds.

33. Cependant, les résultats des travaux de l'équipe de l'AEI furent assez largement convergents avec ceux des travaux commandités par la MWSC, ce qui alla dans le sens du relatif consensus évoqué plus haut (Eccles et Freeman [1982]).

34. « *You almost always when you have bad programs have an unholy coalition of the do-gooders on the one hand, and the special interest on the other. The minimum wage law is as clear a case as you could want. The special interests are of course the trade unions – the monopolistic trade craft unions* » (<http://www.politisite.com/2014/01/02/milton-friedman-minimum-wage-myths/>, consulté le 12 août 2015).

35. En totale cohérence avec les positions de son article de 1946, il ne fait en effet aucun doute pour Stigler que l'impact négatif du salaire minimum est un acquis indiscutable de la (bonne) science économique : « *One evidence of professional integrity of the economist is the fact that it is not possible to enlist good economists to defend protectionist programs or minimum wage laws* » (Stigler [1976], p. 349).

des années 1980, les élites, et pas seulement du côté républicain, commencent à se rallier aux thèses néoclassiques. Le relais politique sera tout trouvé en la personne de Ronald Reagan, qui déclare, lors de sa campagne électorale, avec le même sens de la nuance qu'un Milton Friedman : « *The minimum wage has caused more misery and unemployment than anything since the Great Depression* » (Nordlund [1997], p. 179).

## Le paradoxe français

En France, le salaire minimum, avec les lois de 1950 instaurant le SMIG, puis celle de 1970 le remplaçant par le SMIC, a occupé, comme aux États-Unis, une place importante dans l'agenda politique et les débats dans les sphères politique et sociale. Pourtant – et c'est là un paradoxe – le thème est pratiquement absent du débat économique académique. Certes, un article a paru sur les « effets économiques » du SMIG dès 1954. Mais il est publié dans l'*American Economic Review*, sous la plume d'un enseignant de l'Université de Toronto (Eastman [1954])<sup>36</sup>. Du côté des économistes académiques français, le silence est assourdissant : entre 1945 et 1980, dans les deux grandes revues académiques de l'époque, la *Revue d'économie politique* et la *Revue économique* (créée en 1950), aucun article (théorique ou empirique) n'est consacré au salaire minimum<sup>37</sup>. L'économie du travail est un champ en formation, et ses auteurs sont préoccupés par les problèmes de répartition au niveau macroéconomique et non pas d'emploi (Vernières [2014]). Les quelques articles consacrés au salaire minimum que nous avons pu identifier ont paru dans des revues juridiques (et notamment *Droit social*) ou liées à l'administration (comme la *Revue française du travail*, publiée par le ministère du Travail, ou *Études et Conjonctures*, qui deviendra *Économie et Statistique* en 1969, publiée par l'Insee). Ils sont essentiellement consacrés à des aspects institutionnels et statistiques<sup>38</sup>, les seuls effets économiques qui peuvent y être éventuellement abordés concernant l'impact sur les salaires et les prix – en phase avec les préoccupations de l'époque<sup>39</sup>.

36. Mobilisant les statistiques descriptives disponibles, l'auteur montre que le salaire minimum ne semble pas avoir eu d'impact sur l'emploi, mais qu'en revanche ses premières hausses semblent s'être répercutées presque intégralement sur les salaires et sur les prix – exactement ce que le gouvernement voulait éviter.

37. Dans la *Revue économique*, quelques articles présentent la loi de 1950 sur les conventions collectives et mentionnent donc rapidement le salaire minimum (notamment Gazier [1950]). Au cours de l'ensemble de la période, le seul article qui mentionne le salaire minimum dans son titre (en l'occurrence le « SMIG », alors que l'on est passé au SMIC depuis plusieurs années) est consacré à une modélisation de la boucle prix-salaire (Deruelle [1975]). Dans la *Revue d'économie politique*, de façon avant tout descriptive, ou relatant tout au plus les débats syndicaux et politiques, certaines mentions du salaire minimum apparaissent dans des chroniques annuelles sur « le mouvement ouvrier et la législation sociale » ou sur « l'évolution des salaires ».

38. C'est aussi le cas du seul ouvrage académique (l'auteur est chercheur au CNRS) consacré au salaire minimum sur cette période (un *Que sais-je ?*, paru en 1978), qui passe notamment complètement sous silence les débats théoriques et empiriques anglo-saxons (Courthéoux [1978]).

39. Ainsi Constantin [1964] dénonce (sans apporter d'éléments empiriques) la « sclérose » de la structure des salaires, du fait que tous les salaires seraient indexés de fait sur le SMIG ; Bégué [1978] essaie d'estimer l'impact des hausses du salaire minimum sur l'ensemble de la masse salariale au niveau national.

Ce n'est qu'au tout début des années 1980 qu'apparaissent les premières tentatives d'évaluation de l'impact du SMIC sur l'emploi (alors qu'au même moment, aux États-Unis, c'est l'idée d'un trop-plein d'études qui s'impose<sup>40</sup>), non sans préoccupations politiques, et avec un lien avec les débats américains (Fourçans [1980]; Rosa [1981])<sup>41</sup>. Ces dernières et les quelques autres qui suivront jusqu'au début des années 1990, elles aussi fondées sur des séries temporelles, n'arriveront cependant pas à établir de façon robuste un effet négatif du SMIC sur l'emploi, y compris celui des jeunes<sup>42</sup>. On a là un deuxième aspect du paradoxe français, puisque la forte augmentation du SMIC depuis le début des années 1970 et son niveau élevé laissent *a priori* prévoir un impact au moins aussi important qu'aux États-Unis. Cette attente est bien illustrée par la conclusion de l'article de Bazen et Martin ([1991], p. 215) publié par l'OCDE (le plus solide de la série, mais qui a échoué lui aussi à obtenir des résultats robustes), fruit d'un compromis entre exigence scientifique et volonté d'éclairage de la politique publique : « *We have not been able to establish satisfactorily, however, that increases in real youth labour costs have had a negative impact on youth employment – even though we believe this to be the case. Some estimates were found which would support this hypothesis but they are not very robust. Nevertheless, the estimated youth minimum-wage elasticities lie in a range from – 0.1 to – 0.2 which spans the consensus values found in the North American and British literature. The adult employment elasticity with respect to the minimum wage appears to be zero.* » Dans son rapport sur la France publié la même année, dont les conclusions furent largement reprises par la presse et eurent un impact important sur le débat en France, l'OCDE se basa sur cette étude pour affirmer que le SMIC avait un impact négatif sur l'emploi des jeunes mais aussi sur les non-qualifiés<sup>43</sup>.

## LE TOURNANT DES ANNÉES 1990 ET L'ÉMERGENCE D'UNE « NOUVELLE ÉCONOMIE DU SALAIRE MINIMUM »

### De nouveaux contextes socioéconomiques et politiques

Aux États-Unis, c'est en janvier 1981 que la dernière augmentation du salaire minimum fédéral prévue par l'amendement adopté en 1977 (sous la présidence de Jimmy Carter) prend effet. C'est à la même date que Ronald Reagan prend

---

40. D'où le titre ironique de l'article de Eccles et Freeman [1982] (« What, Another Minimum Wage Study ? ») et le conseil qui était donné aux doctorants des années 1980 de choisir un autre sujet de recherche (Neumark et Wascher [2008], p. 2).

41. André Fourçans, qui était spécialiste de finance (et qui ne cite d'ailleurs dans son article aucune étude française ou étrangère sur le salaire minimum, ni même en économie du travail), deviendra par la suite député européen pour un parti de centre droit. L'étude de Jean-Jacques Rosa, membre de la Société du Mont-Pèlerin et qui a joué un rôle important dans l'introduction de la pensée de l'école de Chicago en France, paraît dans l'ouvrage édité par l'AEI (Rottenberg [1981]).

42. La seule exception est l'article de Bazen et Skourias [1997], mais qui passera relativement inaperçu, les études sur séries temporelles se trouvant fortement dévaluées après la publication de l'ouvrage de Card et Krueger [1995] (*cf. ci-après*).

43. L'étude de Bazen et Martin, qui restera pendant plusieurs années la référence sur le sujet, eut aussi un impact important à l'étranger. Quelques années plus tard, Stephen Bazen eut un entretien sur ce thème avec Tony Blair, à la demande de ce dernier. Alors candidat au poste de Premier ministre, Blair voulait connaître les résultats de l'expérience française pour mieux éclairer les conséquences possibles du salaire minimum qu'il proposait d'introduire au Royaume-Uni (Stephen Bazen, entretien avec l'auteur, Berkeley, 30 mars 2015).

ses fonctions. Il s'opposera au cours de ses deux mandats à toute augmentation. Le salaire minimum fut donc constant en termes nominaux entre 1981 et 1989, et baissa de plus de 26 % en termes réels ; se retrouvant, en termes de pouvoir d'achat, au niveau le plus bas depuis 1960, et près de 41 % inférieur au niveau atteint en 1968 (le plus haut niveau sur la période 1960-2015). Aussi, au cours de cette décennie, c'est au niveau des États que des évolutions importantes vont avoir lieu : bon nombre d'entre eux vont augmenter – parfois de façon substantielle – leur salaire minimum, si bien qu'à la fin de la décennie les contrastes interétatiques vont être importants. Au niveau fédéral, les amendements du FLSA de 1989 et de 1996 visant à accroître le salaire minimum feront l'objet d'intenses débats et tractations politiques entre démocrates et républicains, relançant par là aussi l'intérêt pour les travaux d'évaluation. C'est notamment dans le cadre des débats préparatoires à l'amendement de 1996 que prennent place les contributions de Card et Krueger (ce dernier étant à l'époque économiste en chef du Department of Labor). Mais les années 1990 voient aussi le renouveau de la mobilisation sociale au niveau local autour de la thématique du *living wage*, des campagnes de pétitions et de référendums réussissant à faire adopter dans certaines municipalités des salaires minima dont le niveau est bien au-dessus du salaire minimum fédéral (Reich [2010]).

En France, ne serait-ce que du fait des mécanismes d'indexation du SMIC, la trajectoire de ce dernier fut bien évidemment différente de celle du salaire minimum fédéral américain. Cependant, le tournant de la rigueur (1983) marque une inflexion importante de la politique, la priorité n'étant plus au rattrapage des plus bas salaires par rapport au salaire moyen, comme au cours des années 1970, mais à la lutte contre l'inflation, puis, de façon croissante, contre le chômage. C'est dans ce contexte que les points de vue d'élites administratives et de nombreux politiques vont peu à peu converger – certes de façon encore implicite – vers l'idée selon laquelle le niveau du SMIC pose un problème pour l'emploi, notamment pour les jeunes. La nécessité de baisser le coût du travail fait son chemin à partir de la fin des années 1980 (portée notamment, au sein de l'administration, par la direction de la Prévision ; voir Collomb [2010], chap. VI), et ce, avant même la publication de l'OCDE mentionnée plus haut ou les travaux de Jean-Paul Fitoussi à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) allant dans le même sens, préconisant l'adoption d'un système de subvention à l'emploi (Fitoussi [1994]). L'abaissement des cotisations sociales employeurs, adoptées dans le cadre de la loi quinquennale pour l'emploi en 1993, offrira une réponse politique relativement consensuelle, soutenue par le plus éminent économiste français, Edmond Malinvaud, ancien directeur de l'Insee et professeur au Collège de France (Drèze, Malinvaud *et al.* [1994]). De fait, la politique du SMIC (à part la parenthèse liée aux conséquences de la réduction de la durée du travail à 35 heures par semaine) restera très modérée à partir du milieu des années 1980, et les « coups de pouce » disparaissent presque complètement à partir de 2007 (Gautié [2009]).

Mais c'est surtout au Royaume-Uni que les changements vont être les plus importants au cours de la période, puisqu'ils vont conduire à l'adoption d'un salaire minimum national, près de cinquante ans après la France et plus de soixante ans après les États-Unis. De fait, si l'idée d'un salaire minimum a émergé dans les années 1920 dans le programme du Labour Party (notamment sous l'impulsion des Webb, qui en étaient membres), elle disparaît presque complètement dès les années 1930 (Waltman [2008]). À partir de la seconde guerre mondiale, la priorité est donnée à la lutte contre la pauvreté par la mise en place d'un

système de sécurité sociale et une politique d'assistance publique ; en effet, le rapport Beveridge (de 1942), qui dresse les grandes lignes du modèle social de l'après-guerre et sera au fondement du *Welfare State* britannique, ne fait aucune mention du salaire minimum. Au niveau de la formation du salaire, la priorité est donnée à la promotion de la négociation collective ; et c'est aussi dans cet objectif que les *trade boards* sont transformés en *wages councils* en 1945. Tout au long de la période, les syndicats – à la différence de leurs homologues américains et français – restent d'ailleurs dans leur grande majorité opposés à tout salaire minimum national. Les raisons, similaires à celles que Samuel Gompers avait avancées au nom de l'AFL dès avant la première guerre mondiale, ont été clairement explicitées lors du Trades Union Congress de 1948 (Bowby [1957]) : les syndicats se trouveraient évincés de leur rôle premier, celui de négocier les salaires, au profit d'une instance politique, ce qui entraînerait leur perte d'attractivité et leur affaiblissement ; de plus, il y aurait une forte probabilité que le minimum devienne un maximum, devenant ainsi une norme, y compris pour les entreprises qui auraient les moyens de payer un salaire plus élevé.

Les années 1980-1990 marquent un tournant. Sous les coups de butoir des gouvernements conservateurs de Margaret Thatcher et John Major, les syndicats voient leur pouvoir fortement s'éroder. Les *wages councils*, d'abord affaiblis par diverses réformes (*Wages Councils Act* de 1979, *Wages Act* de 1986), sont définitivement abolis en 1993 (*Trade Union Reform and Employment Rights Act*). Les raisons en sont données dans l'introduction du texte de loi : « *Wages Councils were established in the early 1900s when there were no employment rights, no general health and safety legislation and little social security protection. They have no role to play in the 1990s* » (Waltman [2008], p. 74). Dans ce nouveau contexte, à partir de la seconde moitié des années 1980, le Labour Party puis le TUC se rallient au salaire minimum national, qui figure dans le programme du Labour aux élections de 1992. Il faut attendre l'élection de Tony Blair en 1997 pour que soit introduit le *National Minimum Wage*, qui prend effet en avril 1999. Blair est particulièrement favorable sur le principe (même si très prudent dans la mise en œuvre), car il voit le salaire minimum comme un des éléments clés du « *making work pay* » qui est l'un des fondements de la nouvelle conception du *Welfare* portée par le New Labour.

## La fragilité du « *professional consensus* »

Si, compte tenu des réactions qu'il a suscitées (nous y reviendrons ci-après), l'ouvrage de Card et Krueger [1995] peut être considéré comme un véritable « pavé dans la mare », il n'en est pas pour autant un coup de tonnerre dans un ciel complètement serein. Plusieurs signes avant-coureurs d'un ébranlement du *professional consensus* scellé au début des années 1980 au sein de la sphère académique étaient apparus. La forte baisse (en termes réels) du salaire minimum fédéral au cours des années 1980 ne s'étant pas accompagnée de l'effet positif attendu, certaines études avaient introduit l'idée que l'impact du salaire minimum sur l'emploi avait peut-être été surestimé (Brown [1988] ; Wellington [1991]). Mais surtout, en y regardant de plus près, le consensus apparaissait plus fragile que ne voulait le faire apparaître la communauté des économistes, avant tout soucieuse de faire reconnaître sa scientificité et sa capacité d'expertise. De fait, comme le reconnaissent Brown, Gilroy et Kohen [1982] eux-mêmes, les résultats des études restaient souvent divergents, et les plus convergents (vers



la fourchette des élasticités retenues, cf. plus haut) reposaient d'abord sur des études sur séries temporelles dont les limites étaient nombreuses.

Bien au-delà de l'économie du travail, ce type d'économétrie, dont les résultats étaient notamment très sensibles aux spécifications retenues, traversait en fait une crise à la fin des années 1980 (Angrist et Pischke [2010]). Comme l'avait noté Leamer [1983] : « *Hardly anyone takes data analysis seriously. Or perhaps more accurately, hardly anyone takes anyone else's data analysis seriously* » (cité par Angrist et Pischke [2010], p. 3). De fait, comme l'avait souligné Freeman ([1989], p. x) dans l'introduction de son recueil « d'essais en économie (du travail) empirique », la meilleure stratégie (et son premier conseil) était d'étudier la réaction des marchés « *when they experience sufficiently sharp exogenous shocks as to create "natural experiments"* ».

## La controverse autour de *Myth and Measurement*

C'est cette prescription que Card et Krueger vont mettre en œuvre à partir du début des années 1990 dans une série d'articles qui formeront la trame de la première partie de leur ouvrage. Dans l'introduction de ce livre, les auteurs insistent bien sur l'apport méthodologique de leur démarche : profitant de l'expérience des années 1980 en matière de politique de salaire minimum au niveau des différents États, la grande innovation est d'appliquer systématiquement la méthode des « expériences naturelles » en comparant des groupes de « traitement » et des groupes de « contrôle » : « *Our approach is to identify a series of "natural experiments" that would provide convincing evidence even to a skeptic* » (Card et Krueger [1995], p. 17). Ils reprennent notamment les résultats de leur étude ayant paru l'année précédente dans l'*American Economic Review*, portant sur la comparaison de l'évolution de l'emploi dans un échantillon de fast-foods en Pennsylvanie et dans le New Jersey (Card et Krueger [1994]), et qui en est la meilleure illustration. Une enquête téléphonique auprès des restaurants des deux États, menée avant et après une augmentation du salaire minimum dans le New Jersey, alors qu'il restait stable en Pennsylvanie, leur permet d'appliquer la méthode des doubles différences (*difference-in-differences*). Leur résultat est iconoclaste : non seulement la hausse du salaire minimum n'a pas pénalisé l'emploi dans les fast-foods du New Jersey, mais, au contraire, elle semble avoir eu un impact positif. Parmi leurs études d'impact, d'autres confirment l'absence d'un impact négatif significatif sur l'emploi. Au-delà, une série d'autres constats empiriques contredisent les implications du modèle standard, qui suppose que tous les travailleurs sont toujours payés à leur productivité marginale : le fait qu'il y ait un pic dans la distribution des salaires au niveau du salaire minimum ; que beaucoup de salariés dont le salaire était inférieur au nouveau niveau du salaire minimum ne soient pas licenciés après la hausse de ce dernier ; ou encore, que même des salariés qui ne sont pas rattrapés par le nouveau salaire minimum voient, à la suite de la hausse de ce dernier, leur salaire augmenter... Ils retrouvent de nombreux constats mis en avant par leur collègue de Princeton, Richard Lester, près d'un demi-siècle auparavant, à qui ils rendent un hommage appuyé, en en faisant un précurseur de la méthode des doubles différences et surtout en lui dédicçant leur ouvrage.

Mais les deux auteurs ne se contentent pas d'établir de nouveaux résultats, ils s'en prennent à ceux des études antérieures. Reprenant un certain nombre de travaux en séries temporelles, en coupe (*cross-section*) ou en données de

panel, ils montrent comment leurs résultats sont peu robustes aux changements de spécification, cette dernière tendant à être systématiquement orientée pour obtenir des résultats négatifs significatifs sur l'emploi<sup>44</sup>, pour confirmer les préjugés théoriques, mais aussi pour complaire aux attentes des revues académiques. Au total, selon Card et Krueger, la recherche sur laquelle s'est fondé le consensus professionnel des années 1970-1980 est gravement entachée par « *the specification searching and publication bias*<sup>45</sup> ». C'est seulement dans le dernier chapitre qu'ils abordent les aspects théoriques permettant de fonder leurs résultats empiriques. Dans la lignée des modèles introduits notamment par Burdett et Mortensen [1989], ils proposent un modèle de monopsonne « dynamique » dans lequel, en raison de l'information imparfaite et, plus généralement, des frictions du processus d'appariement sur le marché du travail, peut émerger un équilibre caractérisé par des bas salaires (et même inférieurs à ceux du modèle de concurrence parfaite, d'où la référence au monopsonne) et un taux d'emplois vacants élevé. Dans ce cadre, l'introduction d'un salaire minimum peut augmenter le nombre d'emplois pourvus en faisant basculer vers un équilibre avec salaires plus élevés et taux de rotation (*labour turnover*) plus faible (le nombre d'emplois vacants et la durée moyenne des vacances baissant).

On pouvait s'attendre à ce que les réactions à l'article de 1994 et à l'ouvrage soient vives. Elles ont été d'une rare intensité, si bien que Deaton [1996] a pu dire que ses deux collègues avaient été traités comme s'ils avaient été des pédophiles (« *child molesters* »)<sup>46</sup>. Les critiques se sont plus particulièrement concentrées sur l'article-phare repris dans l'ouvrage, portant sur la comparaison des fast-foods en Pennsylvanie et au New Jersey, et qui avait obtenu les résultats les plus contraires à la doxa, à savoir un effet positif du salaire minimum sur l'emploi. Est critiquée notamment, et parfois avec un ton très virulent, la mauvaise qualité supposée des données, obtenues par une enquête téléphonique à la méthodologie incertaine (Welch [1995]; Neumark et Wascher [2000]). La démarche, basée sur des données récoltées peu avant et peu après les hausses du salaire minimum (et donc pouvant être biaisées par des effets d'anticipation ou des délais d'ajustement) et supposant qu'en l'absence de modification du salaire minimum l'emploi aurait évolué de la même façon dans les deux États, est, elle aussi, remise en cause. Ainsi, selon le jugement sévère de Hamermesch ([1995], p. 837), « *their cases are neither natural, nor experiments* ». Assez rapidement circule une contre-étude qui, à partir de données d'emploi et de salaire fournies par un échantillon de fast-foods de Pennsylvanie et du New Jersey, obtient des résultats contraires et met en évidence l'effet négatif attendu du salaire minimum sur l'emploi (Neumark et Washer [1995])<sup>47</sup>. Mais les critiques vont plus

44. Ils reprennent la critique de Leamer qui avait souligné que « *non experimental econometric studies are particularly prone to specification searching and data mining* » (Card et Krueger [1995], p. 192). Leur critique porte plus particulièrement sur les études en séries temporelles, pour lesquelles « *there is no clear guide for the proper specification [...]. Researchers have much discretion over explanatory variables that they include, the functional form that they impose* » (*ibid.*, p. 186).

45. « *We think a more likely explanation for these results is that early literature was affected by specification searching and publication biases induced by the economics profession tendency to prefer studies that find negative statistically significant effects of the MW on employment* » (Card et Krueger [1995], p. 192).

46. David Card se souvient que l'année de la publication de l'ouvrage, ses étudiants doctorants qui étaient sur le « *job market* » revenaient vers lui traumatisés : « *My God, you cannot imagine all what these people say about you* » (entretien avec l'auteur, Berkeley, 21 mai 2015).

47. Les premières données pour mener cette étude ont été fournies par l'Employment Policies Institute, un think tank créé quelques années auparavant (1991), presque entièrement consacré à la dénonciation des méfaits du salaire minimum et, semble-t-il, assez largement financé par

loin, mettant en doute le caractère scientifique de la démarche de Card et Krueger, leur objectivité, voire leur intégrité ou celle des membres de la profession qui les soutiennent. Ainsi sont mis en cause les processus de relecture qui ont permis à leurs articles, servant de base à leur livre, d'être publiés dans des revues à comité de lecture, notamment, en ce qui concerne leur article-phare, dans la plus prestigieuse d'entre elles, l'*American Economic Review*<sup>48</sup>. Lorsque Card reçoit en 1995 la plus haute distinction de la profession des économistes, la John Bates Clark Medal<sup>49</sup>, un éditorialiste de *Business Week* met en cause l'American Economic Association et insinue que c'est grâce à ses appuis politiques qu'il a obtenu cette récompense (Deaton [1996], p. 1). Les adversaires de Card et Krueger célèbrent Neumark et Wascher comme des « héros » (selon le terme de Robert Barro, de Harvard, cité par Leonard [2000], p. 117). Certains, comme James Buchanan, prix Nobel, n'hésitent pas à les exclure de la communauté scientifique, les accusant de renier les fondements mêmes de la science économique, pour des intérêts partisans et idéologiques<sup>50</sup>. Card et Krueger [2000] répondront aux critiques contre leur article si contesté en reproduisant ses résultats à partir de données d'entreprises du BLS (retrouvant un effet légèrement positif sur l'emploi, mais cette fois-ci non significatif) et en montrant avec le recul que les évolutions postérieures à la période initialement étudiée ne remettaient pas en cause leurs premiers résultats<sup>51</sup>. Après cette date, et au cours des vingt années qui ont suivi, les deux auteurs ne sont plus intervenus dans le débat sur le salaire minimum, notamment affectés par le déferlement et la violence des critiques ; « *we were pushed out of the ring* », selon les mots de Card, vingt ans après la polémique<sup>52</sup>.

Certains aspects rhétoriques de *Myth and Measurement* étaient clairement provocants et ont pu même apparaître arrogants<sup>53</sup>. Mais la virulence des réactions surpasse de loin un simple agacement, et c'est bien le contenu qui est en cause. De fait, les auteurs ont commis deux crimes de lèse-majesté. Le premier est que, non contents d'avancer simplement leurs propres résultats, ils démontent

---

l'association professionnelle des restaurateurs. Neumark et Wascher refuseront pendant plusieurs mois de les transmettre à Card et Krueger, ce qui amènera certains commentateurs à dénoncer cette pratique de « *hit and run scholarship* » (Kennan [1995], p. 1961).

48. Ainsi selon Welch ([1995], p. 848) : « *The New Jersey/Pennsylvania Survey is published in the American Economic Review as testimony to the vagaries of the review process.* »

49. Cette distinction, décernée par l'American Economic Association, récompense (à l'époque tous les deux ans, depuis 2010 chaque année) le meilleur jeune économiste établi aux États-Unis de moins de 40 ans.

50. « *No self-respecting economist would claim that increases in the minimum wage increase employment. Such a claim, if seriously advanced, becomes equivalent to a denial that there is even minimum scientific content in economics, and that, in consequence, economists can do nothing but write as advocates for ideological interests. Fortunately, only a handful of economists are willing to throw over the teaching of two centuries ; we have not yet become a bevy of camp following whores* » (Buchanan, *Business Week*, cité par Deaton [1996], p. 2).

51. Ils montrent que la hausse du salaire minimum fédéral de 1996, qui a affecté la Pennsylvanie mais pas le New Jersey (du fait de son salaire minimum étatique supérieur), n'a pas eu non plus d'impact négatif sur l'emploi. Analysant de façon détaillée les données (finalement accessibles) utilisées par Neumark et Wascher [1995], [2000], ils montrent comment leur résultat découle uniquement du fait que leur échantillon de fast-foods n'est pas représentatif.

52. Entretien avec l'auteur, Berkeley, 21 mai 2015. Card, surpris par l'ampleur des réactions, fut notamment très affecté de perdre tous ses amis à l'Université de Chicago où il avait été en poste après son doctorat.

53. La première phrase du compte rendu de *Myth and Measurement*, dans la revue du très conservateur Cato Institute, est la remarque selon laquelle : « *This volume (beginning with its title) exudes hubris* » (Adie et Galloway [1995], p. 137). Richard Lester y est présenté comme « *something of an apologist of the trade-union movement* » (*ibid.*).

ceux de nombreux de leurs collègues, et parmi eux certains des plus en vue dans la communauté des économistes du travail, spécialistes du domaine<sup>54</sup>, affirmant même que ces résultats seraient en partie volontairement biaisés. Dans son commentaire de l'ouvrage, Osterman ([1995], p. 839) ne s'y trompe pas : « *This book is a damning indictment of how labor economics has been practiced over the past three decades [...] what the book tells us about the practice of labor economics [...] is troubling with respect to the quality, and objectivity, of empirical work. [...] If they are too polite to say so, in effect, they charge that some investigators pushed the limits of acceptable practice to produce results consistent with theory.* » Mais, plus grave encore, leur vrai crime est d'avoir, pour ainsi dire, renversé la table et remis en cause empiriquement et théoriquement l'orthodoxie que l'école de Chicago avait réussi à mettre en place au sein de l'économie du travail depuis les années 1970, en poussant notamment « hors du ring » les institutionnalistes. Le sous-domaine du salaire minimum en était la meilleure place forte, et la doxa énoncée par Stigler cinquante ans auparavant la tour inexpugnable. S'en prendre à ce dernier (et mettre autant en avant son adversaire Richard Lester, stratégie rhétorique loin d'être innocente) ne pouvait apparaître que comme une provocation insupportable, s'attaquant au fondement même de tout l'édifice. Certes, au cours des années 1980, certaines approches en termes d'imperfection de marché et d'asymétrie d'information (comme par exemple les théories du salaire d'efficacité) avaient commencé à pénétrer dans l'économie du travail, mais sans en affecter le cœur. En s'attaquant au salaire minimum, les deux auteurs ont bien conscience des enjeux : « *Economists fascination with the minimum wage arises in large because it provides such a clear test of standard neoclassical model* » (Card et Krueger [1995], p. 11). Et de fait, pour les tenants du modèle standard, oser dire que le salaire minimum n'a pas d'impact négatif sur l'emploi, voire que dans certaines circonstances il peut avoir un impact positif, équivaut à remettre en cause la loi de la gravité ; ce serait comme si un physicien affirmait que l'eau remonte la pente des collines (« *water runs uphill* »), selon les termes de Buchanan (Leonard [2000], p. 137)<sup>55</sup>.

## La « nouvelle économie du salaire minimum » depuis le milieu des années 1990

L'ouvrage de Card et Krueger et les controverses qu'il a suscitées marquent une étape importante dans le regain et le renouveau des débats sur le salaire minimum<sup>56</sup>. Cependant, on ne saurait occulter que c'est de façon concomitante

---

54. Les articles de Finis Welch sont plus particulièrement pris comme exemple (Card et Krueger [1995], p. 192 et suiv.). On comprend la tonalité des réactions de ce dernier.

55. Dans la même veine, Finis Welch, dans une interview à *Time Magazine*, donne le conseil suivant à Alan Krueger : « *If you drop an apple and it rises, question your experiment before concluding that the laws of gravity have been repealed* » (cité par Deaton [1996], p. 1).

56. Si on devait dater le véritable début de la « *new minimum wage research* », on pourrait, suivant en cela Neumark et Wascher ([2008], p. 2-3), prendre comme référence le numéro spécial de l'*Industrial and Labor Relations Review* paru en octobre 1992, où sont publiés notamment deux articles de Card, un article de Katz et Krueger et un article de Neumark et Wascher, le tout introduit par un article d'Ehrenberg qui souligne bien l'originalité, notamment méthodologique, des contributions. Les années 1990 et 2000 verront une augmentation importante des articles sur le sujet. Sur le champ défini plus haut (cf. n. 27), le nombre d'articles passe de 38 sur la période 1980-1989 à 49 sur la période 1990-1999, puis à 63 sur la période 2000-2009.

au Royaume-Uni qu'à la même période des jalons importants sont posés dans la remise en cause du « consensus professionnel » sur les effets négatifs sur l'emploi du salaire minimum, assez largement partagé à l'époque par les économistes britanniques et même parmi ceux proches du Labour Party<sup>57</sup>. C'est notamment sous l'impulsion de deux jeunes économistes, Alan Manning et Stephen Machin, que sont menés les premiers travaux empiriques montrant que l'abolition des *wages councils* avait eu pour seul effet d'accroître les inégalités de salaires sans impact positif sur l'emploi (Dickens *et al.* [1993]; Machin et Manning [1994]), mais aussi des travaux théoriques sur le monopsonne dynamique (Manning [1994])<sup>58</sup>.

Sous la houlette de Machin et Manning paraît en 1996 un article (dont la toile de fond théorique est le modèle du monopsonne) cosigné avec d'autres économistes européens (Dolado *et al.* [1996]), visant clairement à influencer le débat public européen, et, en premier lieu, le débat britannique, où le salaire minimum était l'un des points clés de la bataille électorale en cours<sup>59</sup>. En se référant aux travaux de Card et Krueger (ce qui leur vaudra d'être accusés par un de leurs commentateurs, Gilles Saint Paul, de succomber à un effet de mode), les auteurs montrent que les éléments empiriques que l'on peut tirer des expériences britannique, espagnole, française et néerlandaise amènent à conclure que les effets négatifs potentiels du salaire minimum sur l'emploi ont été exagérés. Dans le cas de la France, ils trouvent notamment que les fortes hausses du SMIC au cours des années 1970 jusqu'au début des années 1980 n'ont pas eu d'impact négatif sur l'emploi. Cependant, quelques années plus tard, en partie les mêmes auteurs (côté français) montrent, dans une comparaison France-États-Unis sur des données des années 1980, que les hausses de salaire minimum semblent bien avoir un impact négatif sur l'emploi, l'élasticité étant plus forte en France, du moins pour les hommes (Abowd, Kramarz et Margolis [1999])<sup>60</sup>. Aussi ces auteurs concluent : « *These results are consistent with the perfectly competitive markets view of the labor market [...]. Our results contrast sharply with Card and Krueger [...]. They present a stronger challenge to the Card and Krueger results than would be the case for an analysis of either country taken by itself* » (*ibid.*, p. 24). Ce travail, qui a connu différentes versions et extensions, est d'autant plus important qu'il restera comme le travail de référence dans le débat français sur les effets du salaire minimum sur l'emploi.

Depuis les années 2000, les trajectoires nationales des débats académiques sont relativement contrastées, ainsi que les résultats obtenus, notamment en termes d'emploi. Cela est en partie dû au fait que les niveaux du salaire minimum y sont très différents, en termes absolus et surtout en termes relatifs (environ 60 % du salaire médian en France à la fin des années 2000, contre environ 45 % au

57. Ainsie Richard Layard de la London School of Economics, qui sera conseiller de Tony Blair lors de sa campagne électorale et qui, avec son collègue Stephen Nickell d'Oxford, est alors le meilleur spécialiste reconnu des problèmes d'emploi et de chômage, est opposé à l'adoption d'un salaire minimum national jusqu'à la seconde moitié des années 1990. Il avait notamment critiqué les résultats de Bazen [1990] selon lesquels l'introduction d'un salaire minimum n'aurait qu'un impact modeste sur l'emploi (Stephen Bazen, entretien avec l'auteur, Berkeley, 30 mars 2015).

58. Manning écrira dix ans plus tard l'ouvrage de référence sur le sujet (Manning [2003]).

59. L'article est publié dans la revue *Economic Policy*, créée en 1985 et dont l'objectif éditorial clairement affiché est d'éclairer les décideurs publics (*policy makers*).

60. Les auteurs emploient une méthode originale, en utilisant le panel de trois ans de l'enquête Emploi de l'Insee sur la période 1981-1986, pour mesurer l'impact différentiel sur les transitions emploi-chômage des salariés rattrapés par la hausse du SMIC par rapport aux salariés semblables mais payés juste au-dessus du nouveau SMIC.

Royaume-Uni et moins de 40 % aux États-Unis)<sup>61</sup>. Une opinion désormais assez largement partagée est que les résultats obtenus dans un pays ne sont donc pas forcément valables pour les autres, ce qui est compatible avec les modélisations théoriques (monopsonne dynamique, modèles d'appariement...) qui montrent que les effets d'une augmentation du salaire minimum peuvent dépendre de son niveau de départ. En France, il n'y a pratiquement plus d'étude directe de l'impact du SMIC (notamment sur l'emploi<sup>62</sup>) et les travaux empiriques se sont massivement réorientés vers l'évaluation des effets de l'abaissement des cotisations sociales sur les bas salaires ; thématique évidemment liée à celle du SMIC, mais distincte. La mise en place, à partir de 2011, d'un comité d'experts chargé de remettre chaque année un rapport au gouvernement pour donner un avis sur l'augmentation discrétionnaire du SMIC (le « coup de pouce »), a donné lieu à un renouveau d'études statistiques sur le domaine, notamment sur le lien avec les revenus et la pauvreté. Au cours des années récentes, des travaux de recherche ont ouvert de nouvelles perspectives, en s'intéressant notamment aux effets du SMIC sur les relations sociales, la négociation collective et les politiques salariales (Aghion, Algan et Cahuc [2011]; Castel [2012]; Fougère, Gautier et Roux [2014]). Au Royaume-Uni au contraire, stimulés par l'introduction du *National Minimum Wage* (NMW) en 1999 et, pour beaucoup, directement impulsés par la Low Pay Commission (cf. aussi ci-après), les travaux ont été à la fois plus nombreux et plus riches au cours des vingt dernières années, en termes de thématique et de méthodologie. Concernant les effets sur l'emploi, un certain consensus semble avoir émergé selon lequel, en dépit de l'augmentation importante du NMW sur la période 1999-2007<sup>63</sup>, l'impact de ce dernier sur l'emploi aurait été très modéré (Metcalf [2007]). Un certain nombre de travaux s'intéressent à d'autres effets : les inégalités de salaires, les prix, les profits...

Sans surprise, c'est aux États-Unis que les travaux sur l'évaluation de l'impact sur l'emploi sont les plus nombreux et, en même temps, que les controverses restent les plus vives. Dans la lignée de la voie ouverte par Neumark et Wascher [1992] des « *state panel studies* », un certain nombre de travaux, qui utilisent des enquêtes nationales (notamment le *Current Population Survey*) pour comparer l'évolution de l'emploi dans les différents États en fonction du niveau et de l'évolution du salaire minimum, continuent à trouver des effets négatifs sur l'emploi, pour les jeunes et/ou les moins qualifiés. Cependant, depuis 2010, la méthodologie de ces travaux a été mise en cause, car elle est affectée par des biais d'hétérogénéité spatiale, les trends d'évolution emploi étant plus élevés dans les États où le salaire minimum est plus faible (plutôt des États du Sud) que dans les États où le salaire minimum est plus élevé et a davantage augmenté (plutôt des États du Nord) (Allegretto, Dube et Reich [2011]). Pour mieux contrôler ce

---

61. En termes réels, le SMIG (puis SMIC) a progressé de 143 % entre 1967 et 1983, de 23 % de 1984 à 2006, et de 3 % entre 2007 et 2013, soit une augmentation totale sur l'ensemble de la période de 214 %. Sur la même période (1967-2013), le salaire minimum fédéral américain a perdu 20 % de son pouvoir d'achat.

62. De fait, comme le SMIC a augmenté peu et de façon continue au cours de la période (la variabilité temporelle est très faible), qu'il n'y a pas de variabilité géographique et qu'en outre un certain nombre de politiques ont été déployées pour contrecarrer ses effets potentiels sur l'emploi (abaissement des cotisations sociales, emplois aidés...), il devient très difficile, voire impossible, d'essayer d'isoler ces derniers.

63. Le NMW a augmenté en termes réels de plus de 32 % entre 2000 et 2007 ; en revanche, du fait de la politique plus restrictive adoptée par le gouvernement après la crise de 2008, il a perdu près de 5 % en pouvoir d'achat entre 2007 et 2013 (calcul de l'auteur à partir des données de l'OCDE).



type de biais, dans la lignée de Card et Kruger [1994], Dube, Lester et Reich [2010] comparent l'évolution de l'emploi dans les restaurants dans soixante-quatre paires de comtés (*counties*) limitrophes dans des États différents et sur une période de dix-sept ans, pour mieux contrôler des effets de moyen terme. Ils ne trouvent pas d'impact négatif significatif sur l'emploi. D'autres travaux, moins nombreux, portent sur des études de cas, à partir de données récoltées sur un échantillon limité d'entreprises. Leur défaut est bien évidemment de ne pas obtenir des résultats forcément généralisables. Mais, du fait de la richesse des données (complétées parfois aussi par des entretiens avec les managers et salariés), leur grand intérêt est de mieux saisir l'ensemble des modes d'ajustement des entreprises (« *adjustment channels* ») à une augmentation du salaire minimum (c'est-à-dire, outre la modification du volume d'emploi, la hausse des prix, le réaménagement des horaires et autres réorganisations, l'intensification du travail...), renouant ainsi avec les questionnements des institutionnalistes (pour une illustration récente, voir Hirsch, Kaufman et Zelenska [2015]). Ouvrir la « boîte noire » permet en même temps de mieux comprendre pourquoi l'effet sur l'emploi constaté est dans certains cas très limité.

Cependant, et plus particulièrement à partir du premier type d'études, le débat reste assez largement focalisé sur la mesure des effets directs sur l'emploi, avec l'objectif explicite d'influer sur les décideurs publics, au niveau national, étatique ou municipal. Dans la lignée de Stigler et de Peterson, les adversaires du salaire minimum, emmenés par Neumark et Washer, dont l'ouvrage de synthèse paru en 2008 se veut un antidote à celui de Card et Krueger, affirment que la grande majorité des travaux économiques les plus robustes confirment les prédictions du modèle standard<sup>64</sup>. Selon eux, ce fait reste encore trop méconnu, y compris parmi les économistes, dont certains, parmi les plus éminents, soutiennent des hausses du salaire minimum<sup>65</sup>. D'autres synthèses (certaines recourant à des méta-analyses, notamment dans la lignée du travail de Card et Krueger [1995] sur les études en séries temporelles) mettent au contraire en avant le fait que les résultats des recherches vont plutôt dans le sens d'effets très faibles, voire nuls (Doucouliagos et Stanley [2009]; Schmitt [2013]; Belman et Wolfson [2014])<sup>66</sup>. Au total, vingt ans après la parution de *Myth and Measurement*, le *professional consensus* semble bien avoir disparu. Au début des années 1990, un sondage auprès d'un échantillon d'économistes avait mis en lumière que 90 % d'entre eux pensaient que le salaire minimum avait un effet négatif sur l'emploi (Card et Krueger [1995], p. 1). En 2013, invités à donner leur avis sur le sujet, les éminents économistes du panel constitué par la Booth School of Business de l'Université de Chicago apparaissent beaucoup plus partagés, à parts égales entre partisans et opposants à une hausse du salaire minimum<sup>67</sup>. Analysant les

64. Neumark [2015] va même jusqu'à comparer les tenants d'un impact nul sur l'emploi aux « climato-sceptiques », ce qui déclencha leur profonde indignation (Sylvia Allegreto et Michael Reich, entretiens avec l'auteur, Berkeley, 12 mai 2015).

65. Notamment dans un texte paru dans la presse en 2006, signé par 665 économistes dont plusieurs prix Nobel.

66. Comme Neumark et Wascher [2008], Schmitt [2013] et Belman et Wolfson [2014] proposent des synthèses de l'ensemble des effets du salaire minimum, au-delà du simple impact sur l'emploi.

67. Ces résultats sont à prendre avec précaution, car même si l'échantillon a été constitué pour être le plus représentatif possible des économistes des plus grandes universités américaines (en vue de les interroger régulièrement sur des grandes questions économiques qui font le débat public), sa taille est très limitée (une cinquantaine). Voir <http://www.igmchicago.org/igm-economic-experts-panel/> (dernier accès le 20 août 2015).

caractéristiques des centaines d'économistes ayant signé en 2013 l'appel favorable à la hausse du salaire minimum et celui y étant défavorable, O'Neil [2014] montre que le soutien au salaire minimum est significativement plus fort chez les économistes du travail (l'effet est inverse pour les spécialistes de finance), et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes. L'auteur y voit l'influence déterminante des travaux initiés par Card et Krueger. Dans une nouvelle préface de leur ouvrage (Card et Krueger [2015]), ces deux derniers prennent acte de leur relatif succès, ce qui atténue le sentiment qu'ils avaient eu initialement (du moins Card) d'avoir été « poussés hors du ring ». Deux facteurs peuvent expliquer ce succès. D'une part, nous l'avons souligné, une série de travaux empiriques sont venus conforter leurs résultats (à commencer par leur propre article en 2000). Au-delà, les deux auteurs apparaissent aujourd'hui comme faisant partie des pionniers de cette « révolution de la crédibilité » (Angrist et Pischke [2010]), ayant introduit de nouvelles méthodes économétriques aujourd'hui largement diffusées en dehors de la seule économie du travail (ce qu'avait déjà marqué l'attribution de la John Bates Clark Medal à Card). D'autre part, le développement de modèles intégrant les frictions d'appariement et les pouvoirs de négociation a permis de donner un fondement théorique rigoureux à l'idée selon laquelle, suivant les circonstances et pour des niveaux pas trop élevés de salaire minimum, une augmentation de ce dernier n'a pas forcément un impact négatif sur l'emploi (voir notamment Flinn [2011] pour l'une des tentatives les plus abouties, articulée à une estimation empirique).

## CONCLUSION

Embrassant l'ensemble de la période que nous avons parcourue, l'observateur des débats académiques autour du salaire minimum pourrait être tenté de voir dans les trois étapes ici distinguées une belle illustration d'un processus dialectique, reflétant lui-même l'évolution de l'économie du travail et, plus largement, dans une certaine mesure, de la discipline économique dans son ensemble. Le premier moment, qui débute dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, serait celui d'une science économique naissante, aux théories foisonnantes et peu formalisées, et au rapport à l'empirie à la fois limité et mal assuré. Le débat économique reste encadré dans un débat de société plus large, à une époque où les frontières entre sphères académiques, politiques, administratives et socio-économiques sont pour le moins poreuses. Le deuxième moment serait celui de l'affirmation de l'économie comme science – l'« économie positive », selon les canons de l'école de Chicago. Ce moment est celui du triomphe d'une certaine orthodoxie, imposant sa conception de la science tout autant que ses thèses, et nous avons vu comment les approches institutionnalistes ont été, au cours de cette période, « poussées hors du ring ». Le débat s'est focalisé sur les effets sur l'emploi, et un relatif consensus s'est établi autour du constat d'un impact négatif mais modéré, et surtout concentré sur les jeunes. Ce consensus reposait sur des bases empiriques fragiles et des fondements théoriques réducteurs. Le troisième moment, marqué notamment par les travaux de Card et Krueger, est celui du dépassement, tout d'abord empirique mais se basant aussi sur de nouvelles théories, qui permet de finalement réintégrer dans le langage commun de la science économique l'apport des institutionnalistes – sans pour autant, cependant, en garder toute

la richesse (Kaufman [2010b]). Ce moment est ainsi celui de la réconciliation entre la rigueur de la science (portée par la « révolution de la crédibilité » sur le terrain empirique et par la formalisation rigoureuse des mécanismes opérant sur un marché du travail imparfait dans le domaine théorique) et la prise en compte de la complexité du réel. Il semble que le salaire minimum n'ait pas toujours et partout un impact négatif sur l'emploi, et la voie est ouverte à l'exploration de l'ensemble des « chaînes d'ajustement » (qu'une conception trop réductrice de la démarche scientifique avait eu tendance à réduire à l'état de boîte noire) ainsi qu'à l'analyse de leur contextualisation<sup>68</sup>.

Cette narration (au sens de *storytelling*) n'est pas sans fondement, ni surtout sans attrait. Elle a notamment le mérite de conforter l'image d'une science économique qui, à travers des controverses parfois vives, progresse constamment et s'affirme ainsi comme un champ de savoir cumulatif et, par là, comme une véritable science. Mais, outre le fait qu'elle néglige les fortes controverses encore en cours, elle est trop réductrice dans ce qu'elle laisse entrevoir des facteurs qui interviennent dans l'évolution des débats, aussi bien dans leur forme que leur contenu. Nous avons souligné combien, au-delà des arguments strictement « scientifiques », le déroulement des controverses, loin d'être anecdotique, reflétait d'autres enjeux. On pourrait s'en tenir au plus évident, le fait que l'engagement politique des protagonistes influence non seulement leur opinion économique, mais aussi leur mode d'argumentation et leur stratégie de persuasion, à l'intérieur et à l'extérieur du champ académique. Mais au-delà des engagements politiques de personnes, plus fondamentalement, il ressort de notre analyse historique que ce sont des logiques collectives qui sont à l'œuvre et qui se jouent, dans chaque contexte historique spécifique, dans le mode d'articulation entre le champ académique et les autres sphères que nous avons évoquées ici. Cela permet en particulier de comprendre comment la prise en compte de l'enjeu politique a pu à certaines périodes jouer, non pas dans le sens de la division du champ de l'économie académique, mais au contraire dans celui du renforcement de sa cohésion qui est une de ses spécificités fortes par rapport aux autres sciences sociales (Fourcade, Ollion et Algan [2015]). Ainsi, au-delà des raisons proprement scientifiques – fragiles, nous l'avons vu –, on ne peut analyser l'émergence du *professional consensus* au cours des années 1970 sans comprendre comment il était un enjeu majeur de la crédibilité de l'économie en tant que science de l'aide à la décision publique, vis-à-vis des autres sciences (notamment sociales, par rapport auxquelles il fallait légitimer sa position dominante), mais aussi, et en premier lieu, vis-à-vis des décideurs publics<sup>69</sup>.

L'analyse comparative entre les trois pays retenus ici contribue aussi à mettre en lumière comment le débat académique s'articule au débat public dans des contextes nationaux et des périodes historiques spécifiques. Trois modèles nationaux semblent émerger de notre analyse.

68. Les études restent encore rares dans ce domaine. Les résultats de Neumark et Wascher [2004] mettent en lumière les possibles complémentarités institutionnelles qui peuvent contribuer à expliquer les différences d'ampleur des effets du salaire minimum sur l'emploi selon les pays.

69. Les années 1970 sont secouées par la mise en doute de cette crédibilité. Ainsi le président Nixon, selon sa célèbre boutade, rêvait d'un économiste manchot pour éviter d'avoir comme réponse à chaque question sur un problème économique : « *On the one hand... On the other hand...* » Milton Friedman ouvre l'introduction de son recueil *Inflation et systèmes monétaires* (traduction de *Dollars and Deficits* réédité en 1976) par ce constat affligé : « Laissez trois économistes ensemble et vous êtes assurés d'avoir au moins quatre avis sur la politique à suivre. Telle est l'idée reçue à la mode [...] »

Aux États-Unis, le débat est depuis plus d'un siècle intense et hautement politisé, se déroulant en outre non pas seulement au niveau fédéral, mais aussi au niveau des États et des municipalités. Cette politisation résulte notamment du dispositif adopté au niveau fédéral et existant également aujourd'hui dans la plupart des États (tous sauf les rares ayant adopté un mécanisme d'indexation), qui fait que la moindre augmentation de salaire minimum doit passer par l'amendement d'une loi. Cela ne peut que raviver à chaque fois les débats, et ce d'autant plus que l'on est dans un système bipartisan favorable à la cristallisation des clivages et aux surenchères politiques. Un point crucial est en revanche que la mobilisation autour du salaire minimum dépasse largement la sphère politique et va même bien au-delà des syndicats et des organisations patronales, pour gagner la société civile – de multiples groupes plus ou moins organisés se mobilisant en particulier au niveau local (Reich [2010]). Au total, dans ce contexte, on comprend comment les économistes sont sollicités par de nombreux acteurs, et même sommés, en quelque sorte, de prendre position en tant qu'experts, ce qui ne manque pas d'attiser les clivages au sein de la sphère académique et donc de susciter constamment de nouveaux travaux. Cette mobilisation passe en partie aussi par tout un ensemble de think tanks et d'organismes d'études à la marge du monde académique, plus ou moins liés à des groupes politiques et des lobbies économiques et sociaux. Prendre appui sur le capital de légitimité scientifique accumulé dans le champ académique – lui-même très structuré verticalement, par l'existence de prix et de reconnaissances symboliques (au premier rang desquels le prix Nobel), mais aussi à travers le *ranking* des revues et des départements d'économie universitaires (Fourcade, Ollion et Algan [2015]) – est un élément clé pour, selon l'expression de Bourdieu, « s'autoriser à parler avec autorité » dans le débat public. On comprend mieux aussi la stratégie consistant à essayer de « pousser l'adversaire hors du ring », pour essayer de fonder sa crédibilité en tentant de persuader que seul son camp parle au nom de la science économique.

À de nombreux égards, la France apparaît comme un cas opposé à celui des États-Unis. Alors que les économistes universitaires américains sont très présents dans le débat public au moins depuis les années 1950, leurs collègues français sont restés jusqu'à récemment remarquablement discrets ; et aujourd'hui encore la recherche sur le salaire minimum reste beaucoup moins active qu'au Royaume-Uni et aux États-Unis. Ce fait est d'autant plus remarquable que, depuis 1950 en France, le salaire minimum a joué un rôle, non seulement sur le marché du travail mais pour l'économie tout entière, autrement plus important qu'aux États-Unis. On a donc là en apparence un véritable paradoxe à la Wilensky<sup>70</sup>, que les difficultés méthodologiques spécifiques à l'évaluation des effets du SMIC ne suffisent pas à expliquer. Le contexte politique a compté ; l'adoption d'un salaire minimum, puis les politiques menées le concernant, faisant l'objet d'un assez large consensus. Les mécanismes d'indexation automatiques adoptés (mais eux aussi la résultante de ce relatif consensus) ont également contribué à « dépolitiser » la question du salaire minimum et, en conséquence, au fait que la recherche académique se focalise moins sur ce thème. Cependant, le « paradoxe français » sur le rôle de l'expertise économique aussi bien dans les débats que dans l'adoption des politiques du salaire minimum est en partie trompeur. Notre

---

70. Au début des années 1980, comparant les différents pays de l'OCDE, le politiste et sociologue américain Harold Wilensky a mis en lumière une relation inverse entre l'ampleur des politiques de l'emploi déployées et le nombre de travaux d'évaluation qui leur étaient consacrés (Wilensky [1985]).

hypothèse – à étayer par des travaux complémentaires – est que, contrairement aux apparences, les économistes ont pu jouer un rôle, et peut-être même un rôle relativement important, mais dans une autre sphère que le champ académique (sous-développé et longtemps inféodé au droit) ou le débat public (monopolisé par les partis politiques et les partenaires sociaux), à savoir la sphère administrative. Jusqu'aux années 1990, les économistes les plus compétents en techniques quantitatives et, en même temps, les plus ouverts sur le monde académique international étaient dans les grandes administrations (en premier lieu l'Insee et la direction de la Prévision du ministère des Finances) ou avaient été formés en leur sein. Ce canal d'influence particulier des économistes en France contribue au modèle que l'on pourrait qualifier de (relative) « dépolitisation technocratique », en contraste fort avec les États-Unis<sup>71</sup>.

Enfin, le Royaume-Uni, en quelque sorte entre ces deux extrêmes, offre lui aussi un modèle spécifique. C'est là qu'est né le débat académique sur le salaire minimum, autour notamment des grandes figures de Marshall et des Webb. Il est dès cette époque très politisé, surtout du côté de ses partisans, les Webb étant membres du Parti travailliste. Cependant, après une mise en sommeil de plus d'un demi-siècle, il renaît dans une configuration nettement différente. Au début des années 1990, la sphère académique est (depuis longtemps) beaucoup plus autonome vis-à-vis du politique<sup>72</sup>, et les économistes britanniques y occupent une place éminente, fondée aussi sur leur reconnaissance internationale. Les débats idéologiques sont vifs à partir des années 1980 sur tous les sujets ayant trait au marché du travail, mais le gouvernement travailliste va opter pour une politique très pragmatique lorsqu'il introduit le salaire minimum, en instaurant la Low Pay Commission (LPC). Celle-ci, composée de représentants du monde du travail et du monde de l'entreprise ainsi que d'experts indépendants, notamment d'éminents économistes universitaires spécialistes du domaine, remet chaque année un rapport détaillé assorti de recommandations sur la politique à mener en termes de salaire minimum. La LPC va dès lors jouer un rôle central dans la régulation du débat public, contribuant à le dépolitiser. Comme l'a noté Brown ([2009], p. 429) : « *The minimum wage quickly won all-party support and became, in principle, politically uncontroversial.* » Cette dépolitisation se fonde notamment sur une interaction originale (relativement aux cas aussi bien américain que français) entre débat académique et expertise sociale, la LPC procédant par exemple à des auditions d'acteurs très divers et commanditant aussi des enquêtes de terrain. En retour, cette forme de dépolitisation, que l'on pourrait qualifier de « démocratique », n'est peut-être pas sans effet sur le débat économique au sein de l'académie, qui est à la fois moins passionné (surtout par rapport aux États-Unis) et en même temps plus riche et ouvert en termes de travaux menés.

On peut ainsi mieux comprendre comment le débat autour du salaire minimum se structure, y compris au sein de la sphère académique, en fonction de la demande politique et sociale et de ses formes de médiation. En revanche, évaluer comment et dans quelle mesure l'expertise économique influe *in fine* sur la prise de décision publique, nécessiterait une analyse rigoureuse de l'élaboration des politiques publiques qui dépasse très largement le cadre de cet article.

71. L'instauration du groupe d'experts sur le SMIC en 2011 continue, selon nous, de s'inscrire dans ce modèle, dans sa composition (seulement des économistes, pour la plupart membres ou proches de grandes administrations économiques) et dans son fonctionnement, très éloigné de la Low Pay Commission britannique.

72. Les think tanks jouent un rôle important au Royaume-Uni mais moindre qu'aux États-Unis.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABOWD J. M., KRAMARZ F. et MARGOLIS D. N. [1999], « Minimum Wages and Employment in France and the United States », *NBER Working Paper*, 6996.
- ADIE D. K. et GALLAWAY L. [1995], « Book Review: *Myth and Measurement* », *Cato Journal*, 15 (1), p. 137-140.
- AGHION P., ALGAN Y. et CAHUC P. [2011], « La société civile et l'État. L'interaction entre la coopération et la réglementation du salaire minimum », *Revue française d'économie*, 25 (3), janvier, p. 39-78.
- ALLEGRETTO S. A., DUBE A. et REICH M. [2011], « Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data », *Industrial Relations*, 50 (2), p. 205-240.
- ANGRIST J. D. et PISCHKE J.-S. [2010], « The Credibility Revolution in Empirical Economics: How Better Research Design Is Taking the Con Out of Econometrics », *Journal of Economic Perspectives*, 24 (2), p. 3-30.
- AVRANE C. [2013], *Ouvrières à domicile. Le combat pour un salaire minimum sous la Troisième République*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- BATEMAN B. [1998], « Clearing the Ground: The Demise of the Social Gospel Movement and the Rise of Neoclassicism in American Economics », *History of Political Economy*, 30 (suppl.), p. 30-52.
- BAZEN S. [1990], « On the Employment Effects of Introducing a National Minimum Wage », *British Journal of Industrial Relations*, 28 (2), p. 215-226.
- BAZEN S. et MARTIN J. P. [1991], « The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France », *OECD Economic Studies*, 16, p. 200-221.
- BAZEN S. et SKOURIAS N. [1997], « Is There a Negative Effect of Minimum Wages on Youth Employment in France? », *European Economic Review*, 41 (3-5), p. 723-732.
- BÉGUÉ J. [1978], « Hausse du SMIC et effets sur la masse salariale », *Économie et Statistique*, 100, mai, p. 11-17.
- BELMAN D. et WOLFSON P. D. [2014], *What Does the Minimum Wage Do?*, Kalamazoo, Upjohn Institute for Employment Research.
- BERGER S. [2003], *Notre première mondialisation*, Paris, Seuil.
- BERMAN E. [1923], « The Supreme Court and the Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, 31 (6), p. 852-856.
- BLACKBURN S. S. [2009], « Curse or Cure? Why Was the Enactment of Britain's 1909 Trade Boards Act So Controversial? », *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2), p. 214-239.
- BOWLBY R. L. [1957], « Union Policy Toward Minimum Wage Legislation in Postwar Britain », *Industrial and Labor Relations Review*, 11 (1), p. 72-84.
- BOYAVAL P. [1912], *La lutte contre le sweating-system : le minimum légal de salaire. L'exemple de l'Australasie et de l'Angleterre*, Paris, Félix Alcan.
- BOYER R. [1986], *La théorie de la régulation*, Paris, La Découverte.
- BROWN C. [1988], « Minimum Wage Laws: Are They Overrated? », *Journal of Economic Perspectives*, 2 (3), p. 133-145.
- BROWN C., GILROY C. et KOHEN A. [1982], « The Effect of Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, 20 (2), p. 487-528.
- BROWN W. [2009], « The Process of Fixing the British National Minimum Wage, 1997-2007 », *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2), p. 429-443.
- BROWN W. M. [1940], « Some Effects of the Minimum Wage on the Economy as a Whole », *The American Economic Review*, 30 (1), p. 98-107.
- BURDETT K. et MORTENSEN D. T. [1989], « Equilibrium Wage Differentials and Employer Size », *Discussion Paper*, 860, Northwestern University, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science.
- CARD D. et KRUEGER A. B. [1994], « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *The American Economic Review*, 84 (4), p. 772-793.



- CARD D. et KRUEGER A. B. [1995], *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, Princeton University Press.
- CARD D. et KRUEGER A. B. [2000], « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply », *The American Economic Review*, 90 (5), p. 1397-1420.
- CARD D. et KRUEGER A. B. [2015], « New Preface », dans *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Twentieth Anniversary Edition*, Princeton, Princeton University Press.
- CASTEL N. [2012], « L'usage du SMIC contre les salaires, le cas des centres d'appel », *Notes de l'Institut européen du salariat*, 25, janvier, p. 1-4.
- CHASSONERY-ZAÏGOUCHE C. [2014], *Expliquer, quantifier, prouver : une histoire de l'économie des discriminations, 1957-2010*, thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris 1.
- CLARK J. B. [1913], « The Minimum Wage », *The Atlantic Monthly*, septembre, p. 289-297.
- COHEN D. [2012], « Minimum Wage Doomsayers Are Still Wrong After 74 Years », *Huffington Post*, 25 juin 2012, [http://www.huffingtonpost.com/donald-cohen/minimum-wage\\_b\\_1621767.html/](http://www.huffingtonpost.com/donald-cohen/minimum-wage_b_1621767.html/).
- COLLOMB F. [2010], *Genèse et transformation des politiques de l'emploi en France. Une histoire des représentations chez l'élite décisionnaire de l'emploi*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 1.
- COMMONS J. et ANDREWS J. [1920], *Principles of Labor Legislation*, New York, Harper and Brothers.
- CONSTANTIN G. [1964], « Une maladie de l'économie nationale : la sclérose de la structure des salaires », *Droit social*, 2, février, p. 99-101.
- COURTHÉOUX J.-P. [1978], *Le salaire minimum*, Paris, PUF.
- DEATON A. [1996], « Letter from America: The Minimum Wage », *Royal Economic Society Newsletter*, octobre, p. 1-2.
- DERUELLE D. [1975], « Hausses à court terme du salaire minimal, tension sur le marché du travail et mouvement des prix et du SMIG », *Revue économique*, 26 (3), p. 365-409.
- DICKENS R., GREGG P., MACHIN S., MANNING A. et WADSWORTH J. [1993], « Wages Councils: Was There a Case for Abolition? », *British Journal of Industrial Relations*, 31 (4), p. 515-529.
- DOLADO J., KRAMARZ F., MACHIN S., MANNING A., MARGOLIS D. et TEULINGS C. [1996], « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, 11 (23), p. 317-372.
- DOUCOULIAGOS H. et STANLEY T. D. [2009], « Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis », *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2), p. 406-428.
- DOUGLAS D. W. [1919], « American Minimum Wages at Work », *The American Economic Review*, 9 (4), p. 701-738.
- DOUGLAS P. [1938], « The Economic Theory of Wage Regulation », *The University of Chicago Law Review*, 5 (2), p. 184-218.
- DOUTY H. M. [1960], « Some Effects of the \$1 Minimum Wage in the United-States », *Economica*, 27 (106), p. 137-147.
- DRÈZE J. H., MALINVAUD E. *et al.* [1994], « Croissance et emploi : l'ambition d'une initiative européenne », *Revue de l'OFCE*, 49 (1), p. 247-288.
- DUBE A., LESTER T. W. et REICH M. [2010], « Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties », *Review of Economics and Statistics*, 92 (4), p. 945-964.
- EASTMAN H. C. [1954], « The Economic Effects of the French Minimum Wage Law », *The American Economic Review*, 44 (3), p. 369-376.
- ECCLES M. et FREEMAN R. B. [1982], « What, Another Minimum Wage Study? », *The American Economic Review*, 72 (2), p. 226-232.
- FILENE E. A. [1923], « The Minimum Wage and Efficiency », *The American Economic Review*, 13 (3), p. 411-415.

- FITOUSSI J.-P. [1994], « Wage Distribution and Unemployment: The French Experience », *The American Economic Review*, 84 (2), p. 59-64.
- FLINN C. [2011], *The Minimum Wage and Labor Market Outcomes*, Cambridge (Mass.), The MIT Press.
- FOUGÈRE D., GAUTIER E. et ROUX S. [2014], « The Impact of the National Minimum Wage on Industry-Level Wage Bargaining in France », *Mimeo*, CREST.
- FOURCADE M. [2009], *Economists and Societies: Discipline and Profession in the United States, Britain and France, 1890s to 1990s*, Princeton, Princeton University Press.
- FOURCADE M., OLLION E. et ALGAN Y. [2015], « The Superiority of Economists », *Journal of Economic Perspectives*, 29 (1), p. 89-114.
- FOURCANS A. [1980], « L'impact du SMIC sur le chômage : les leçons de l'expérience », *Revue d'économie politique*, 90 (6), p. 881-893.
- FREEMAN R. B. [1989], *Labor Markets in Action: Essays in Empirical Economics*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- FRIEDMAN M. [1953], *Essays in Positive Economics*, Chicago, The Chicago University Press.
- GAUTIÉ J. [2009], « France: Towards the End of the Active Minimum Wage Policy? », dans D. VAUGHAM-WHITEHEAD (dir.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 149-178.
- GAUTIÉ J. [2015], « D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, 2015.87.
- GAZIER A. [1950], « Le retour aux conventions collectives », *Revue économique*, 1 (2), p. 157-167.
- GEMÄHLING P. [1910], *Travailleurs au rabais. La lutte syndicale contre les sous-concurrences ouvrières*, Paris, Bloud.
- GRAMLICH E. M. [1976], « Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes », *Brooking Papers on Economic Activity*, 2, p. 409-461.
- GROSSMAN J. [1978], « Fair Labor Standards Act of 1938: Maximum Struggle for a Minimum Wage », *Monthly Labor Review*, 101 (6), p. 22-30.
- HAMERMESH D. S. [1995], « What a Wonderful World This Would Be: Comments. Review Symposium on *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* », *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4), p. 835-838.
- HIRSCH B. T., KAUFMAN B. E. et ZELENSKA T. [2015], « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Industrial Relations*, 54 (2), p. 199-239.
- KAUFMAN B. E [2009], « Promoting Labour Market Efficiency and Fairness through a Legal Minimum Wage: The Webbs and the Social Cost of Labour », *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2), p. 306-326.
- KAUFMAN B. E [2010a], « Chicago and the Development of the Twentieth-Century Labor Economics », dans R. B. EMMETT (dir.), *The Elgar Companion to the Chicago School of Economics*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 128-151.
- KAUFMAN B. E [2010b], « Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate », *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (3), p. 427-453.
- KENNAN J. [1995], « The Elusive Effects of Minimum Wages », *Journal of Economic Literature*, 33 (4), p. 1950-1965.
- KERR C. [1988], « The Neoclassical Revisionists in Labor Economics », dans B. E. KAUFMAN (dir.), *How Labor Markets Work*, Lexington, Lexington Books, p. 1-46.
- LEAMER E. [1983], « Let's Take the Con Out of Econometrics », *The American Economic Review*, 73 (1), p. 31-43.
- LEES-SMITH D. W. [1907], « Economic Theory and the Proposals for a Legal Minimum Wage », *The Economic Journal*, 17 (68), p. 504-512.
- LEONARD T. C. [2000], « The Very Idea of Applying Economics: The Modern Minimum-Wage Controversy and Its Antecedents », *History of Political Economy*, 32 (5), p. 117-144.

- LEONARD T. C. [2003a], « “A Certain Rude Honesty”: John Bates Clark as a Pioneering Neoclassical Economist », *History of Political Economy*, 35 (3), p. 521-558.
- LEONARD T. C. [2003b], « “More Merciful and Not Less Effective”: Eugenics and American Economics in the Progressive Era », *History of Political Economy*, 35 (4), p. 687-712.
- LE ROSSIGNOL J. E. [1917], « Some Phases of the Minimum Wage Question », *The American Economic Review*, 7 (1), p. 251-274.
- LESTER R. A. [1946a], « Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems », *The American Economic Review*, 36 (1), p. 63-82.
- LESTER R. A. [1946b], « Wage Diversity and its Theoretical Implications », *Review of Economics and Statistics*, 28 (3), p. 152-159.
- LESTER R. A. [1947], « Marginalism, Minimum Wages and the Labor Markets », *The American Economic Review*, 37 (1), p. 135-148.
- LESTER R. A. [1960], « Employment Effects of Minimum Wages », *Industrial and Labor Relations Review*, 13 (2), p. 254-264.
- LUCAS A. F. [1924], « A Recommendatory Minimum Wage Law: The First Decade of the Massachusetts Experiment », *The American Economic Review*, 14 (1), p. 39-51.
- MCCLOSKEY D. [1983], « The Rhetoric of Economics », *Journal of Economic Literature*, 21 (2), p. 481-517.
- MACESICH G. et STEWART JR C. T. [1960], « Recent Department of Labor Studies of Minimum Wage Effects », *Southern Economic Journal*, 26 (4), p. 281-290.
- MACHIN S. et MANNING A. [1994], « The Effects of Minimum Wage on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the UK Wages Councils », *Industrial and Labor Relations Review*, 47, p. 319-329.
- MACHLUP F. [1946], « Marginal Analysis and Empirical Research », *The American Economic Review*, 36 (4), p. 519-554.
- MACHLUP F. [1947], « Rejoinder to an Antimarginalist », *The American Economic Review*, 37 (1), p. 148-154.
- MACHLUP F. [1967], « Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial », *The American Economic Review*, 57 (1), p. 1-33.
- MACMILLAN J. W. [1928], « Minimum Wage Administration », *The American Economic Review*, 18 (2), p. 248-251.
- MANNING A. [1994], « Labour Markets with Company Wage Policies », *Discussion Paper*, 214, Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- MANNING A. [2003], *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton, Princeton University Press.
- MARSHALL A. [1897], « The Old Generation of Economists and the New », *Quarterly Journal of Economics*, 11 (2), p. 115-135.
- METCALF D. [2007], « Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment? », *Discussion Paper*, 781, Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- MILLIS H. A. [1914], « Some Aspects of the Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, 22 (2), p. 132-155.
- MORGAN M. et RUTHERFORD M. [1998], « American Economics: The Character of the Transformation », *History of Political Economy*, 30 (suppl.), p. 1-26.
- NEUMARK D. [2015], « Why Market Forces Will Overwhelm a Higher Minimum Wage », *Los Angeles Times*, 9 mai 2015.
- NEUMARK D. et WASCHER M. [1992], « Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage », *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (1), p. 55-81.
- NEUMARK D. et WASCHER M. [1995], « The Effects of New Jersey’s Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation Using Payroll Records », *Miméo*, Michigan State University.

- NEUMARK D. et WASCHER M. [2000], « Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment », *The American Economic Review*, 90 (5), p. 362-396.
- NEUMARK D. et WASCHER M. [2004], « Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (2), p. 223-248.
- NEUMARK D. et WASCHER M. [2008], *Minimum Wages*, Cambridge (Mass.), The MIT Press.
- NORDLUND W. J. [1997], *The Quest for a Living Wage: The History of the Federal Minimum Wage Program*, Westport, Greenwood Press.
- OBENAEUR M. L. et NIENBURG B. [1915], « Effect of Minimum-Wage Determinations in Oregon », *Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics*, 176.
- O'NEIL D. [2014], « Divided Opinion on the Fair Minimum Wage Act of 2013: Random or Systematic Differences », *IZA Discussion Paper*, 8601.
- OSTERMAN P. [1995], « Comments. Review Symposium on *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* », *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4), p. 839-842.
- PÉGARD P. [1911], « Salaires de famine », *Revue d'économie politique*, 25, p. 477-492.
- PETERSON J. M. [1957], « Employment Effects of Minimum Wages, 1930-50 », *Journal of Political Economy*, 65 (5), p. 412-430.
- PETERSON J. M. et STEWART JR C. T. [1969], *Employment Effects of Minimum Wage Rates*, Washington (D. C.), American Enterprise Institute.
- PIGOU A. C. [1922], « Trade Boards and the Cave Committee », *The Economic Journal*, 32 (127), p. 315-324.
- POTTER B. [1893], « Comment en finir avec le sweating-system », *Revue d'économie politique*, 7 (1), p. 963-974.
- PRASCH R. E. [1999], « Retrospect: American Economists in the Progressive Area on the Minimum Wage », *Journal of Economic Perspectives*, 13 (2), p. 221-230.
- PRASCH R. E. [2005], « The Social Cost of Labor », *Journal of Economic Issues*, 39 (2), p. 439-445.
- PRASCH R. E. [2007], « Professor Lester and the Neoclassicals: The "Marginalist Controversy" and the Postwar Academic Debate over Minimum Wage Legislation, 1945-1950 », *Journal of Economic Issues*, 41 (3), p. 809-825.
- RAYNAUD B. [1913], *Vers le salaire minimum. Étude d'économie et de législation industrielles*, Paris, Librairie de la société du Recueil Sirey.
- REICH M. [2010], « Minimum Wages in the United States: Politics, Economics and Econometrics », dans C. BROWN, B. EICHENGREEN et M. REICH (dir.), *Labor in the Era of Globalization*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 354-374.
- RICHARDSON J. H. [1927], *A Study on the Minimum Wage*, Londres, George Allen & Unwin.
- ROBINSON J. [1933], *The Economics of Imperfect Competition*, Londres, Macmillan.
- ROSA J.-J. [1981], « The Effects of Minimum Wage Regulation in France », dans S. ROTTENBERG (dir.), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington (D. C.), American Enterprise Institute, p. 357-376.
- ROTTENBERG S. (dir.) [1981], *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington (D. C.), American Enterprise Institute.
- RUTHERFORD M. [1997], « American Institutionalism and the History of Economics », *Journal of the History of Economic Thought*, 19, p. 178-195.
- SCHMITT J. [2013], *Why Does the Minimum Wage Have No Discernable Effect on Employment*, Washington (D. C.), Center for Economic and Policy Research.
- SCHOENHOF J. [1892], *The Economy of High Wages: An Inquiry Into the Cause of High Wages and their Effect on Methods and Cost of Production*, New York, G. P. Putnam's Sons.
- SEAGER J. [1913], « The Minimum Wage as Part of a Program for Social Reform », *Annals of the Academy of Political and Social Science*, 48 (1), p. 3-12.

- STIGLER G. J. [1946], « The Economics of Minimum Wage Legislation », *The American Economic Review*, 36 (3), p. 358-365.
- STIGLER G. J. [1947], « Professor Lester and the Marginalists », *The American Economic Review*, 37 (1), p. 154-157.
- STIGLER G. J. [1976], « Do Economists Matter? », *Southern Economic Journal*, 42 (3), p. 347-354.
- SUFKIN S. C. [1940], « The Effects of Minimum Wages », *The American Economic Review*, 30 (3), p. 576-578.
- TAUSSIG F. W. [1916], « Minimum Wages for Women », *Quarterly Journal of Economics*, 30 (3), p. 411-442.
- VERNIÈRES M. [2014], « L'émergence en France de l'économie du travail et de l'emploi », communication aux 24<sup>e</sup> Journées de l'Association d'économie sociale, Grenoble.
- VILLEY E. [1887], *La question des salaires*, Paris, Larose & Forcel.
- WALTMAN J. L. [2008], *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*, New York, Agora Publishing.
- WEBB B. et WEBB S. [1897], *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Co.
- WEBB S. [1912], « The Economic Theory of a Legal Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, 20 (10), p. 973-998.
- WELCH F. [1974], « Minimum Wage Legislation in the United States », *Economic Inquiry*, 12 (3), p. 285-318.
- WELCH F. [1995], « Comments: Review Symposium on *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* », *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4), p. 842-848.
- WELLINGTON A. J. [1991], « Effects of the Minimum Wage on the Employment Status of Youths: An Update », *Journal of Human Resources*, 26 (1), p. 27-46.
- WEST E. J. et McKEE M. [1980], « Monopsony and "Shock" Arguments for Minimum Wages », *Southern Economic Journal*, 46 (3), p. 883-891.
- WILENSKY H. [1985], « Nothing Fails Like Success: The Evaluation-Research Industry and Labor-Market Policy », *Industrial Relations*, 24, p. 1-19.
- YONAY Y. [1998], *The Struggle Over the Soul of Economics*, Princeton, Princeton University Press.