

Les salaires minima en Europe

Michel HUSSON

Aujourd'hui, la majorité des pays de l'OCDE, ainsi qu'un nombre important de pays du Sud, disposent d'un salaire minimum obligatoire (voir annexe 1). En Europe, le salaire minimum existe depuis longtemps dans des pays comme la France, la Grèce, le Portugal, l'Espagne ou la Belgique. Il a été introduit beaucoup plus récemment en Irlande (2000) et au Royaume-Uni (1999). Dans les nouveaux Etats-membres, l'institution d'un salaire minimum remonte au début de la transition.

18 des 25 pays de l'Union européenne disposent d'un salaire minimum légal interprofessionnel : Belgique, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovaquie, République tchèque et Royaume-Uni. C'est le cas aussi de trois pays en voie d'adhésion (Bulgarie et Roumanie) et d'un pays candidat, la Turquie. Dans les sept autres Etats membres (Allemagne, Autriche, Danemark, Finlande, Italie, Suède et Chypre) il n'existe pas de salaire minimum national, et les salaires minima sont fixés par négociation au niveau des branches. Dans certains pays le champ d'application est restreint pour certaines catégories de salariés, notamment les jeunes ou les travailleurs « inexpérimentés » en Irlande.

Dans la plupart des PECO, des salaires minima ont été institués au début des années 1990. Compte tenu du faible développement des systèmes de négociation collective, ils ont joué un rôle d'entraînement dans la progression de l'ensemble des salaires.

Les modalités d'indexation du salaire minimum varient également selon les pays. On peut distinguer deux cas polaires : soit une fixation à intervalles réguliers par le gouvernement, en fonction de modalités d'indexation plus ou moins automatiques, soit une fixation décentralisée, négociée au niveau des branches. En pratique, les différents pays combinent de manière spécifique ces deux principes. Toutes ces données sont consignées dans le tableau 1.

Le niveau des salaires minima

Le niveau du salaire minimum diffère grandement d'un pays à l'autre de l'Union européenne, puisqu'il va de 129 euros en Lettonie à 1503 euros bruts au Luxembourg, alors que le salaire minimum fédéral est de l'équivalent de 753 euros aux Etats-Unis.

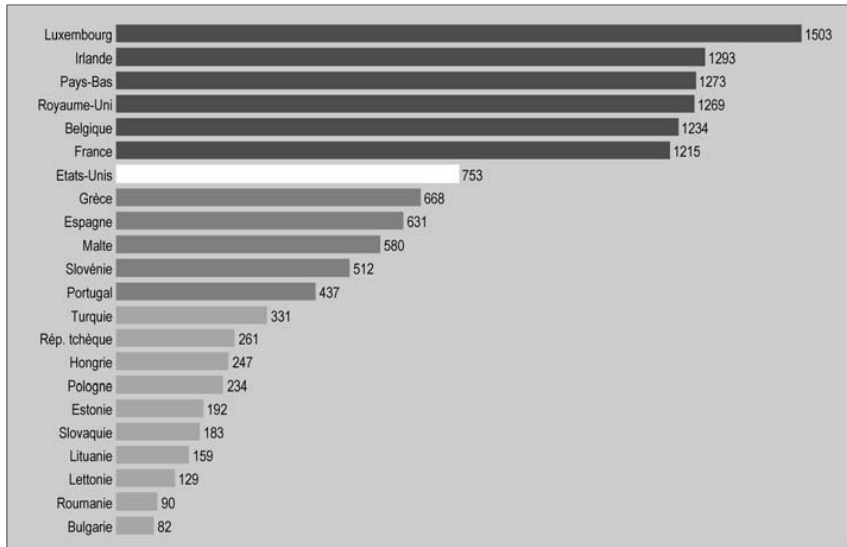
On peut distinguer de ce point de vue trois groupes de pays (graphique 1). Un premier groupe comprend les trois pays candidats (Bulgarie, Roumanie et

Tableau 1. Les salaires minima en Europe et aux Etats-Unis

Pays	Date	Couverture	Périodicité*	Mode d'ajustement
Belgique	1975	privé > 21 ans	M	Indexation automatique + révision périodique
Rép. tchèque	1991	Tous	M H	Fixé par le gouvernement, habituellement une fois par an
Estonie	1991	Tous	M H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux
Grèce	1991	> 19 ans	M J	Annuellement, sur la base des prévisions d'inflation du gouvernement
Espagne	1980	Tous	M J	Fixé par le gouvernement, habituellement une fois par an
France	1970	> 18 ans	H	Indexation automatique + révision annuelle
Irlande	2000	Adultes expérimentés	H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux ou du tribunal du travail
Lituanie	1991	Tous	M H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des institutions compétentes
Lettonie	1991	Tous	M H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux
Luxembourg	1973	> 18 ans	M	Indexation automatique + révision périodique
Hongrie	1988	Tous	M	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux
Malte	1974	Tous	S	Indexation automatique
Pays-Bas	1969	> 23 ans	M	Deux fois par an
Pologne	1990	Tous	M	Une ou deux fois par an, sur la base des prévisions d'inflation du gouvernement
Portugal	1974	Tous	M	Annuellement, sur la base des prévisions d'inflation du gouvernement
Slovénie	1995	Tous	M	Sur la base de l'accord social entre les partenaires sociaux
Slovaquie	1991	> 16 ans	M H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux - actualisation annuelle
Royaume-Uni	1999	> 16 ans	H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux
Bulgarie	1990	Tous	M H	Fixé par le gouvernement sur la base des recommandations des partenaires sociaux et des restrictions budgétaires
Roumanie	1990	Tous	M	Fixé par le gouvernement après concertation avec les partenaires sociaux
Turquie	1936	> 16 ans	M	Généralement chaque année (au moins tous les deux ans)
Etats-Unis	1938	PME, public	H	Révision périodique

J : journalier ; H : horaire ; S : hebdomadaire ; M : mensuel
Source : Eurostat, *Statistiques en bref*, 9/2006.

Graphique 1. Le niveau des salaires minima bruts au 1^{er} janvier 2006 (en euros)



Source : Eurostat, *Statistiques en bref*, 9/2006.

Encadré 1.

Les difficultés de l'exercice de comparaison internationale

Si le salaire minimum est généralement défini sur une base mensuelle, il est fixé selon un taux horaire dans certains pays (par exemple en France, en Irlande, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis) pour lesquels une hypothèse de durée du travail est nécessaire. Mais dans tous les cas, le travail à temps partiel reste en dehors du champ des comparaisons. En outre, la définition même du salaire varie grandement d'un pays à l'autre. Ainsi les compléments de rémunération (primes, heures supplémentaires, etc.) peuvent introduire des variations non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi, à l'intérieur d'un même pays, entre le salaire minimum et le salaire moyen (ou médian).

Les données fournies par Eurostat portent sur le montant brut du salaire minimum, avant cotisations sociales salariales et impôt sur le revenu. Si l'on s'intéresse au pouvoir d'achat du salaire minimum, il faudrait déduire ces prélèvements et raisonner sur le salaire net. Mais cette normalisation est très difficile en raison des différences qui existent entre les systèmes fiscaux et les systèmes de protection sociale et elle devrait aussi prendre en compte la situation familiale du salarié. Si on adopte au contraire le point de vue du coût du travail pour l'employeur, les données disponibles ne prennent en compte ni les taxes sur les salaires, ni les cotisations sociales patronales qui ont été progressivement abaissées pour les bas salaires dans plusieurs pays comme la Belgique, la France ou les Pays-Bas.

Tableau 2. Les salaires minima en 2006

Pays	Euros par mois	Euros par heure	SPA *	Croissance (% par an) période	% salaire médian	
Belgique	1234	7,48	1184	-0,1	1999-2006	49
Bulgarie	82	0,47	191	6,7	1999-2006	
Espagne	631	3,78	722	2,9	1999-2006	32
Estonie	192	1,11	305	12,5	2002-2006	34
Etats-Unis	753	4,07	779	-2,2	1999-2006	37
France	1218	8,27	1128	0,4	1999-2006	62
Grèce	668	3,99	785	1,4	1999-2006	51
Hongrie	247	1,43	401	0,6	2002-2006	37
Irlande	1293	7,65	1050	2,4	2000-2006	56
Lettonie	159	0,75	292	5,4	2002-2006	42
Lituanie	129	0,92	240	0,5	2002-2006	41
Luxembourg	1503	8,69	1417	0,8	1999-2006	49
Malte	580	3,35	776	0,7	2002-2006	
Pays-Bas	1273	8,03	1210	0,1	1999-2006	47
Pologne	234	1,35	379	2,7	2002-2006	33
Portugal	437	2,69	510	0,3	1999-2006	38
Rép. tchèque	261	1,58	431	8,2	2002-2006	32
Roumanie	90	0,52	189	3,8	2002-2006	
Royaume-Uni	1269	7,97	1202	4,3	1999-2006	42
Slovaquie	183	1,08	314	4,6	2002-2006	42
Slovénie	512	3,03	676	0,3	2002-2006	46
Turquie	331	n.d.	517	11,6	2003-2006	35

* SPA : standard de pouvoir d'achat, données provisoires.

Source : Eurostat, *Statistiques en bref* 9/2006, base de données Eurostat.

Turquie), ainsi que la plupart des nouveaux Etats membres (Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque et Slovaquie). Le salaire minimum y varie de 82 à 331 euros au 1er janvier 2006. A l'autre bout de l'échelle, six Etats membres (Belgique, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni) disposent d'un salaire minimum supérieur à 1200 euros. Entre ces deux groupes, on trouve cinq pays intermédiaires où le salaire minimum est com-

pris entre 437 et 668 euros : Espagne, Grèce, Malte, Portugal et Slovénie. Les écarts constatés sont réduits de moitié (de 1 à 6 au lieu de 1 à 12) lorsque les salaires minima sont traduits en standard de pouvoir d'achat afin de mieux prendre en compte les différences du coût de la vie d'un pays à l'autre (voir tableau 2). Mais ces comparaisons se heurtent à bien d'autres difficultés méthodologiques (voir encadré 1).

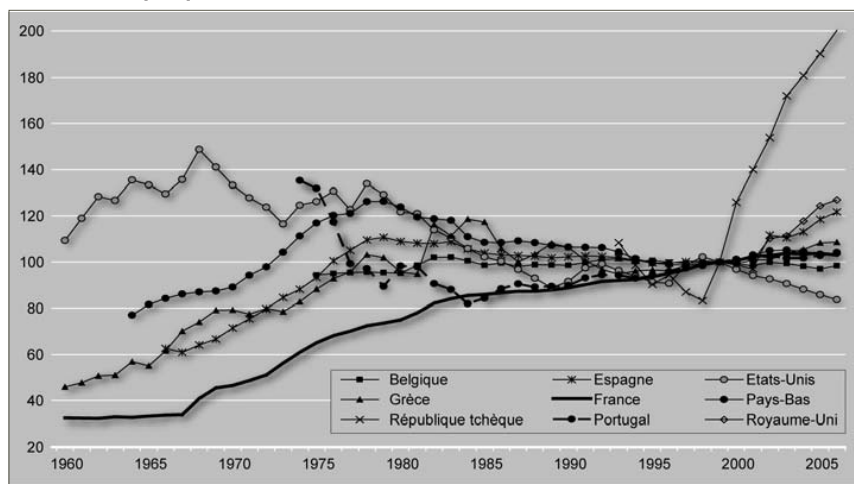
Evolution du pouvoir d'achat des salaires minima

Sur long terme, l'évolution du pouvoir d'achat des salaires minima permet de distinguer deux grandes périodes : il progresse jusqu'à la fin des années 1970, puis tend à se stabiliser (graphique 2). La France fait exception, avec une croissance ralentie, mais qui ne s'interrompt jamais. En sens inverse, le pouvoir d'achat du salaire minimum aux Etats-Unis suit, depuis la fin des années 1960, une évolution par paliers qui conduit à un recul de plus de 40 %. Sur la période la plus récente, on observe une progression soutenue du pouvoir d'achat en Espagne ainsi qu'au Royaume-Uni où il a augmenté de 27 % depuis sa création en 1999. La République tchèque enregistre pendant cette même période 1999-2006 un doublement du pouvoir d'achat du salaire minimum.

Salaire minimum et éventail des salaires

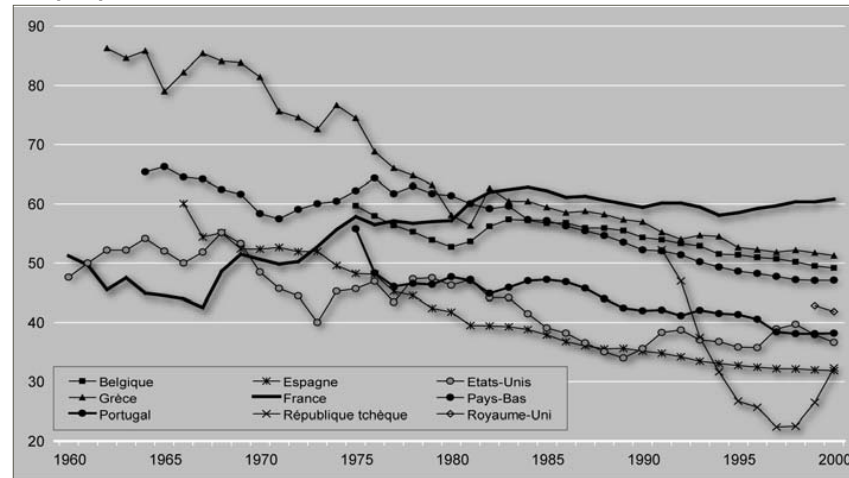
Le niveau des salaires minima fournit une information qui doit être complétée, en premier lieu pour examiner la position du salaire minimum par rapport à la distribution des salaires. Les comparaisons internationales portent sur un ratio rapportant le salaire minimum au salaire moyen (on parle aux Etats-Unis de l'indice de Kaitz) ou au salaire médian. Le salaire médian est celui qui répartit la population salariée en deux parties égales : une moitié gagne moins que le salaire médian, et l'autre moitié gagne plus. Cette référence reflète mieux la distribution des salaires, et elle est d'autant plus indiquée que les pays où la valeur relative du salaire minimum est la plus faible sont en général ceux où la dispersion des salaires est la plus grande. Les écarts entre pays du point de vue du salaire minimum pour-

Graphique 2. Pouvoir d'achat du salaire minimum 1960-2006



Base 100 en 1999.
Source : OCDE, Eurostat.

Graphique 3. Evolution des ratios salaire minimum/salaire médian 1960-2000



Source : OCDE, base de données.

raient donc être surestimés si le salaire minimum était rapporté à la moyenne arithmétique des salaires.

Si l'on examine ce ratio salaire minimum/salaire médian – mais sur une période plus courte car les données s'arrêtent en 2000 – on observe une tendance à peu près générale à la baisse. Ce résultat est important car il veut dire que les salaires minima n'ont en général pas été utilisés pour réduire l'éventail des salaires, puisqu'ils progressent moins vite que le salaire médian. La seule exception notable est la France où le salaire minimum a augmenté plus vite que le salaire médian jusqu'au début des années 1980, et au même rythme depuis (graphique 3).

L'importance du salaire minimum sur la structure des salaires peut enfin être appréciée en fonction du « taux de morsure », autrement dit le pourcentage de salariés qui perçoivent le salaire minimum. Il est très différent en fonction des pays, puisqu'il varie de moins de 3 % (Espagne, Royaume-Uni, Pays-Bas) à

plus de 12 % (Roumanie, Lituanie, France et Luxembourg). Cet indicateur est cependant sujet à caution, parce qu'il peut être faussé par des pratiques d'employeurs consistant à verser un salaire un peu supérieur au strict minimum. Mais le taux de morsure a l'avantage de pointer un autre facteur d'inégalités : il est en effet partout supérieur pour les femmes, parfois très nettement, à l'exception de la Hongrie et de Malte.

Les débats autour du salaire minimum

Que le salaire minimum soit institué depuis longtemps, depuis peu, ou qu'il soit à l'état de projet comme en Allemagne, il suscite des débats qui portent tous sur la compatibilité entre la fonction sociale du salaire minimum et son efficacité économique. En resserrant et en tronquant vers le bas l'éventail des salaires, le salaire minimum serait défavorable à l'emploi, notamment celui des jeunes et des travailleurs faiblement qualifiés.

Tableau 3. Pourcentage de personnes employées à plein temps recevant le salaire minimum en 2004

	Ensemble	Hommes	Femmes
Bulgarie ***	5,1	6,1	4,2
Espagne	0,8	0,6	1,1
Estonie	5,7	4,8	6,6
Etats-Unis	1,4	1,0	1,9
France **	15,6	9,9	19,9
Hongrie	8,0	9,5	6,4
Irlande	3,1	2,7	3,9
Lettonie *	13,6	13,1	14,1
Lituanie	12,1	:	:
Luxembourg	18,0	15,8	21,8
Malte	1,5	1,7	0,9
Pays-Bas	2,1	1,6	3,8
Pologne	4,5	4,2	4,8
Portugal	5,5	4,0	7,5
Rép. chèque	2,0	1,2	3,0
Roumanie	12,0	11,4	12,8
Royaume-Uni	1,4	1,3	1,7
Slovaquie	1,9	0,8	1,2
Slovénie	2,0	:	:

Source : Eurostat.

* 2003 ; ** par genre : 2001 ; *** 2002.

Le raisonnement théorique généralement invoqué peut être résumé de la manière suivante : le salaire minimum interdit l'embauche des travailleurs dont la productivité individuelle lui est inférieure. Les employer coûterait plus cher à l'entreprise que ce qu'ils lui rapporteraient. Ce raisonnement vise souvent les jeunes peu qualifiés dont la productivité est réputée inférieure, pour justifier une décote du salaire minimum en dessous d'un certain âge. On se rappelle la tenta-

tive d'introduire un Smic-jeunes en France qui avait dû être abandonnée devant la mobilisation de la jeunesse en 1994.

La remise en cause directe étant difficile, elle emprunte une voie détournée qui utilise la notion de coin fiscal (ou coin socio-fiscal) qui mesure la différence entre le salaire net perçu par le salarié et le coût pour l'employeur qui incorpore les cotisations et les impôts assis sur le salaire minimum. Là encore, le cas français permet d'illustrer des politiques visant à réduire le coût du travail au voisinage du salaire minimum par le biais d'allègements de cotisations.

Ce débat a donné lieu à une abondante littérature qui a connu plusieurs phases. Les études les plus anciennes concluaient en règle générale à un effet négatif sur l'emploi. Mais les choses ont changé à partir de l'étude de Card et Krueger de 1995 consacrée aux effets du relèvement du salaire minimum aux Etats-Unis. Elle ne fait apparaître aucun effet sensible sur l'emploi. D'autres études vont dans le même sens : celle de Machin et Manning (1996) qui analyse les effets de la suppression des *Wages councils* au Royaume-Uni, et celle de Dolado et alii (1996) qui porte sur plusieurs pays européens. Dans ses *Perspectives de l'emploi* de 1998, l'OCDE reconnaît que le salaire minimum n'est pas « un fléau systématique pour l'emploi, comme le prétendent ses détracteurs » même en ce qui concerne les jeunes : « Les profonds écarts entre pays en ce qui concerne les tendances de l'emploi des moins de 20 ans ne peuvent être imputés que marginalement à des différences dans l'évolution des salaires minima et doivent être expliqués par d'autres facteurs ». Enfin, l'introduction d'un salaire minimum au

Royaume-Uni a donné lieu à de nombreuses évaluations, elles aussi négatives.

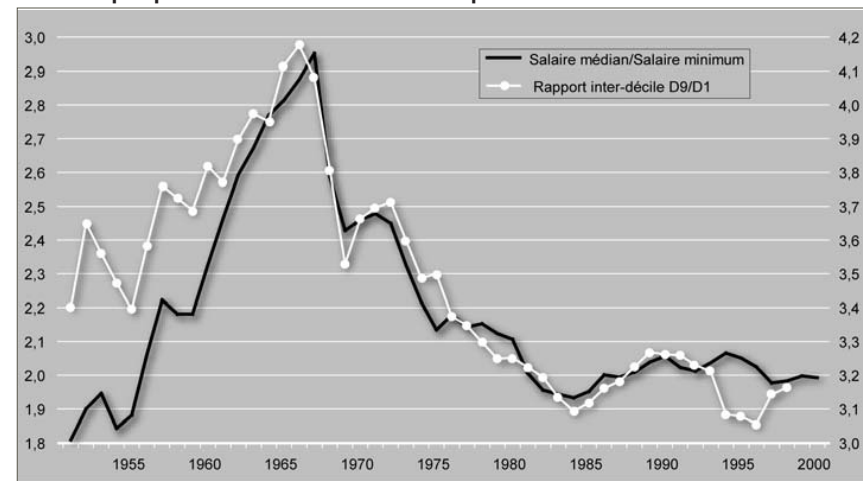
Plus récemment, l'OCDE revient sur ces questions dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2006 et confirme le flou des résultats : « On serait bien en peine, par exemple, de chiffrer le nombre d'emplois perdus compte tenu des niveaux auxquels se situent actuellement les salaires minima dans différents pays (...) certaines études faisant état d'effets significatifs (...) alors que d'autres n'en détectent aucun ». Alors que la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE de 1994 préconisait d'« accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualification de chacun, en particulier des jeunes travailleurs », l'OCDE en vient à suggérer, huit ans plus tard, qu'il « pourrait être néanmoins intéressant, puisque les effets négatifs des salaires minima sur l'emploi apparaissent nuls

ou modestes dans un grand nombre d'études, d'utiliser cet outil dans le cadre d'une politique sociale qui viserait à atténuer la pauvreté tout en étant axée sur l'emploi ». Même si les études ne sont pas plus concluantes sur ce point, l'OCDE continue à préconiser « des minima spécifiques pour les jeunes et peut-être d'autres catégories vulnérables » et fait jouer un rôle central à la notion de coin fiscal.

Le second argument concerne le resserrement de la distribution des salaires. Cet effet est difficile à mettre en lumière en comparaison internationale mais on peut aisément le repérer pays par pays. Dans le cas français, par exemple, il existe une forte corrélation entre le niveau relatif du salaire minimum et un indicateur plus global de dispersion (graphique 4).

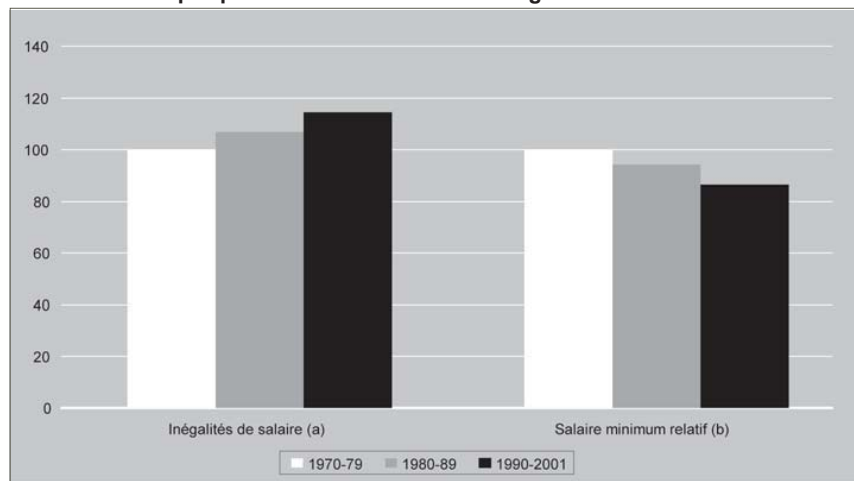
Mais cette ligne argumentaire a été progressivement abandonnée, dans la mesure où les inégalités de salaires ont progressé en même temps que les niveaux relatifs de salaires minima ont reculé (graphique 5).

Graphique 4. Salaire minimum et dispersion des salaires en France



Source : Insee.

Graphique 5. Salaires minima et inégalités de salaires



(a) rapport des 90^e et 10^e centiles pour les hommes travaillant à temps plein (20 pays de l'OCDE).
 (b) salaire minimum rapporté au salaire médian (10 pays de l'OCDE).
 Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2006.

Le débat est aujourd'hui dominé par une ligne argumentaire qui combine deux points de vue. Sur le plan économique, l'accent est mis sur le coin fiscal, autrement dit la différence entre le salaire minimum perçu par le salarié et le coût du travail pour l'employeur. Pour concilier l'exigence d'un salaire décent et d'un coût du travail compétitif, les recommandations de la Commission européenne ou de l'OCDE vont plutôt dans le sens d'allègements de cotisations sociales et d'une modération du salaire minimum, éventuellement compensée par des dispositifs fiscaux sur le modèle de la prime pour l'emploi en France.

Sur le plan de la lutte contre la pauvreté, on cherche à montrer que la revalorisation du salaire minimum n'est pas forcément l'outil le plus adéquat, parce que les zones de bas salaires (individuels) et de pauvreté (des ménages) ne se recouvrent pas. Il serait donc préférable d'utiliser d'autres instruments, par exemple des

prestations mieux ciblées sur l'objectif de la lutte contre la pauvreté.

Cette double argumentation se heurte cependant à un certain nombre d'objections. Les plus générales concernent le débat global sur la baisse du coût du travail dont les vertus dépendent du comportement de marge des entreprises, de l'impact sur la demande et sur les finances publiques dès lors que celles-ci doivent compenser le manque à gagner de la protection sociale ou compenser fiscalement les bas salaires. De plus, une telle orientation fabrique des trappes à bas salaires et biaise la spécialisation des économies nationales dans un sens qui n'est pas forcément favorable à l'avancée vers une « économie de connaissance » préconisée par la stratégie de Lisbonne. En ce qui concerne la pauvreté, l'argumentation en faveur d'autres instruments que le salaire minimum est en grande partie contredite par la montée du phénomène des

travailleurs pauvres, autrement dit de salariés vivant en dessous du seuil de pauvreté. C'est d'ailleurs ce phénomène, lié au recul de la couverture conventionnelle, qui a conduit à l'ouverture du débat sur le salaire minimum en Allemagne et en Autriche.

Ce dilemme entre efficacité et équité concerne particulièrement les nouveaux Etats membres, où le niveau des salaires est très bas. Ils doivent choisir entre deux stratégies : harmonisation et concurrence. L'harmonisation consiste en un rattrapage des salaires fondé sur une progression plus rapide de la productivité, tandis que la voie de la concurrence vise à gagner des parts de marché grâce à une compétitivité établie sur le maintien des salaires à un niveau significativement inférieur. Les données disponibles indiquent que c'est plutôt la première orientation qui s'im-

pose en pratique dans un certain nombre des pays concernés au moins, où la progression récente du salaire moyen est soutenue. La revalorisation des salaires minima joue un rôle décisif dans cette dynamique, comme le soulignent Kohl et Platzer : « Dans les nouveaux Etats membres de l'Union européenne, le salaire minimum est l'instrument essentiel de la politique de fixation des salaires, en l'absence de tout dispositif effectif de négociations salariales ». Alors que la question d'un salaire minimum interprofessionnel est posée dans plusieurs pays de l'Union européenne (et aussi en Suisse) le processus de convergence esquissé dans les nouveaux Etats membres va à l'encontre d'une mise en concurrence généralisée et contribue à l'actualité d'une réflexion sur un système de salaires minima au niveau de l'Union européenne qui a donné lieu à

Annexe 1. Les salaires minima dans le monde

Taux nationaux ou régionaux	Taux sectoriels ou par profession
ASIE Australie, Chine, République de Corée, Inde, Indonésie, Japon, République démocratique populaire du Laos, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Philippines, Thaïlande, Vietnam	Bangladesh, Cambodge, Fidji, Malaisie, Pakistan, Philippines, Iles Salomon, Sri Lanka
AFRIQUE Algérie, Angola, Burkina Faso, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Madagascar, Maroc, Mozambique, Nigeria, Sao Tome et Principe, Sénégal, Tchad, Tunisie	Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Maurice, Namibie
AMÉRIQUES Argentine, Bahamas, Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, États-Unis, Haïti, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Venezuela	Belize, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay
ETATS ARABES Liban, Syrie	
EUROPE Albanie, Belgique, Bulgarie, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Lettonie, Irlande, Islande, Israël, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne, Slovaquie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, République tchèque, Turquie, Royaume-Uni	Allemagne, Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie, Norvège, Suisse, Suède

Source : compléter

de récentes « thèses pour une politique européenne de salaires minimaux » (Schulten, Rieger, Husson, 2005). Outre les obstacles politiques à l'ouverture d'un tel débat, ce rapide passage en revue aura au moins permis de pointer les insuffisances des données statistiques actuellement disponibles. Elles portent sur un concept intermédiaire de salaire brut qui n'est ni un pouvoir d'achat ni un coût du travail et offrent peu de garanties sur la comparabilité entre pays. On ne dispose donc que d'indicateurs fragiles pour étudier de manière systématique l'effet des salaires minima sur la distribution des salaires, de telle sorte qu'une proposition comme celle d'un salaire minimum égal à une certaine proportion du salaire médian dans tous les pays ne peut non plus faire l'objet d'une évaluation objective.

Sources :

Card D., Krueger A.B. (1995), *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*, Princeton University Press.

Dolado J., Felgueroso F., Jimeno J.F. (2000), « The role of the minimum wage in the welfare state: An appraisal », IZA, *Discussion paper* n°152, <http://ftp.iza.org/dp152.pdf>

Dolado, J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D. et Teulings C. (1996), « The economic impact of minimum wages in Europe », *Economic Policy*, Vol. 23.
<http://econ.lse.ac.uk/~amanning/work/AM.MinimumWagesInEurope.pdf>

Edagbami O. (2006), *The Employment Effects of the Minimum Wage: A Review of the Literature*, Research Report W/32, Canadian Policy Research Networks, April, <http://hussonet.free.fr/edagbami.pdf>

EIRO (2005), *Minimum wages in Europe*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>

Eurostat (2006), « Salaires minimaux en Europe en 2006 », *Statistiques en bref*, 0/2006, <http://hussonet.free.fr/salmine.pdf>

Eyraud, F., Saget C. (2005), *L'essentiel sur les salaires minima dans le monde*, La Documentation française.

Kohl H., Platzer H.-W. (2006), « Minimum wages in Central and Eastern Europe », in Schulten, Bispinck, Schäfer, *op.cit.*

Low Pay Commission (2003), *The National Minimum Wage: Building on Success*, <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/lowpay-nmw.pdf>

Machin, S., Manning A. (1996), « Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain », *The Economic Journal*, Vol. 106, n°436.

OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*.
Http://www.oecd.org/document/62/0,2340,fr_2649_37457_31719038_1_1_1_37457,00.html

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi*.

OCDE (2006), *Stimuler l'emploi et les revenus*, <http://www.oecd.org/dataoecd/47/51/36889841.pdf>

Oesch D., Rieger A. (2006), « Minimum wage policy via collective bargaining: the Swiss trade unions' minimum wage campaign », in Schulten, Bispinck, Schäfer, *op.cit.*

Schulten T. (année), *Statutory and collectively agreed minimum wages in Europe. An international overview*, http://www.etui-rehs.org/media/files/minimumwages/an_international_overview

Schulten T., Bispinck R., Schäfer C. (eds.) (2006), *Minimum wages in Europe*, ETUI-REHS, Brussels.

Schulten T., Rieger A., Husson M. *et alii* (2005), *Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux*, Düsseldorf, Paris, Zürich, avril, http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_fr.pdf

Données sur Internet

Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/dds.go_home?p_language=fr rubrique « Population et conditions sociales » puis « consulter »

ILO, <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages>

OCDE base de données, <http://www1.oecd.org/scripts/cde/default.asp>