

Cent ans de salaire minimum en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis: les leçons d'une histoire en mouvement

Reg HAMILTON* et Matt NICHOL*

Résumé. Depuis l'adoption par l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis de leurs premières dispositions sur le salaire minimum, au début du xx^e siècle, la question fait débat. Certains rejettent cette intervention étatique, jugée contraire aux principes de l'économie de marché, d'autres la défendent, au nom de l'équité et du bien commun. Les auteurs s'interrogent sur l'influence de ces deux positions idéologiques sur la fixation des salaires dans les trois pays à l'examen. Ils comblent ainsi une lacune de la littérature, qui propose peu d'études comparatives sur la formation, l'évolution et les caractéristiques actuelles des systèmes visant à instaurer des salaires minima dans ces pays.

Mots-clés: réglementation des salaires, salaire minimum, salaire vital, étude comparative, histoire, Australie, Royaume-Uni, États-Unis.

1. Introduction

La question du salaire minimum agite les médias et les cercles politiques depuis longtemps déjà. En Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, les premières dispositions sur le sujet datent des années 1890. Les dispositifs novateurs introduits en la matière devaient permettre de lutter contre la médiocrité des conditions de travail et les bas salaires, un trait dominant de l'économie de l'époque, au profit d'une main-d'œuvre exploitée, dont la pauvreté extrême n'allait pas sans rappeler les romans de Dickens (voir, par exemple, Blackburn,

* School of Business and Law, Université du Queensland central, Australie; r.hamilton3@cqu.edu.au et m.nichol@cqu.edu.au (auteur référent). Les auteurs remercient Arthur Pearlstein, Richard Dickens, Peter Dolton, Bill Wells, William Brown, Tim Butcher, Joseph Cooper, Steven Kates, Grant Ellis et Ingrid Summers.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «One Hundred Years of Dynamic Minimum Wage Regulation: Lessons from Australia, the United Kingdom and the United States» (*International Labour Review*, vol. 162, n° 3). Également disponible en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 3).

© Auteur(s), 2022.

© Compilation et traduction des articles: Organisation internationale du Travail, 2023.

2007)¹. Au xx^e siècle, les aspects politiques, sociaux et économiques de la question ont continué d'alimenter le débat dans les trois pays, certains faisant valoir la position de faiblesse de la main-d'œuvre² et d'autres la nécessité de protéger la liberté contractuelle³. Par la suite, en 1923, les tribunaux australiens et états-uniens ont validé l'intervention étatique sur les salaires, au motif que le rapport de force entre travailleurs et employeurs n'était pas équilibré, ce qui pénalisait la main-d'œuvre⁴. Cependant, la loi ne fixait pas de montants précis et ne délimitait pas clairement le champ d'application des dispositions en question. Au début du xix^e siècle, des théories axées sur la pensée de David Ricardo et d'autres auteurs justifiaient l'exploitation des travailleurs par la nécessité de protéger le libre jeu du marché. Dans cette perspective, le prix du travail, tel que défini par l'offre et la demande, devait suffire à assurer au travailleur et à sa famille des moyens d'existence de base. Cependant, au Royaume-Uni, des voix se sont élevées, du côté des penseurs progressistes, des socialistes de la société fabienne et de l'Église catholique, pour critiquer cette position et défendre le principe du salaire minimum (Broda, 1928, p. 26).

L'exploitation au travail a donc justifié l'adoption des premières dispositions visant à instaurer un salaire minimum dans les trois pays à l'examen. Toutes les propositions en la matière faisaient fond sur le même précédent, la loi de la colonie du Victoria de 1896 sur les ateliers et manufactures (Victorian Shops and Factories Act). Dans le présent article, nous aurons pour objectif de montrer que l'encadrement des salaires a connu par la suite une évolution singulière selon le lieu, sous l'effet des spécificités des orientations politiques locales et des prescriptions constitutionnelles pour ce qui touche à l'action législative. En Australie, les salaires minima découlent de sentences rendues par des instances de conciliation et d'arbitrage indépendantes, conformément à l'article 51, paragraphe 35 de la Constitution. Aux États-Unis, la réglementation de cette question reste très limitée jusqu'en 1938, du fait de plusieurs arrêts de la Cour suprême, qui restreignent l'interprétation du texte constitutionnel. Au Royaume-Uni, où il n'y a pas de problème de ce type, les autorités privilégient la négociation collective en matière salariale même si les conseils des salaires jouent un rôle complémentaire dans le domaine, jusqu'à l'introduction d'un salaire minimum universel en 1998.

Les études comparées sur les salaires minima mettent l'accent sur divers aspects. Saget (2001, p. 13) a examiné ces systèmes dans les pays «en développement». Elle conclut que les salaires minima sont très variables, en termes réels et par rapport au salaire moyen, que leur répartition entre hommes et femmes n'est pas équilibrée, qu'ils peuvent contribuer à la lutte contre la pauvreté et qu'ils n'ont pas d'effet négatif sur l'emploi. Il ressort aussi de la littérature que ces seuils sont souvent établis en fonction du niveau du revenu médian et assimilés aux bas salaires dans les pays «développés». Une étude comparative sur l'Europe

¹ Dans la littérature anglophone, on parle pour désigner cette situation de *sweating*, un terme péjoratif qui décrit «l'exploitation abusive des travailleurs et, plus particulièrement, la pratique du travail à la pièce, très répandue dans l'industrie de la confection et de la chaussure au XIX^e siècle» (Davison, Hirst et Macintyre, 1998, p. 622).

² Chambre des Lords du Royaume-Uni, *France c. James Coombes & Co* (1929) AC 496, 506.

³ Cour suprême des États-Unis, *Lochner c. New York*, 198 U. S. 45 (1905) 539, 543.

⁴ Cour suprême des États-Unis, *Adkins c. Children's Hospital*, 261 U. S. 525 (1923) 394, 403.

montre que les salaires minima sont plutôt fixés à l'échelle de branches d'activité dans certains pays, et universels ailleurs. En outre, les niveaux établis varient énormément d'un État membre de l'Union européenne à l'autre, d'où des appels en faveur de l'adoption d'une politique européenne commune en la matière (Schulten, Müller et Eldring, 2015, pp. 330, 333 et 342). Dingeldey, Grimshaw et Schulten (2021) ont passé en revue les expériences nationales en ce qui concerne l'interaction entre les institutions de négociation collective et la fixation d'un salaire minimum. Ils observent que 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont des salaires minima. Les femmes, les jeunes et les travailleurs présentant un faible niveau d'instruction, résidant en zone rurale ou ayant des enfants à charge sont surreprésentés parmi la main-d'œuvre rémunérée au salaire minimum ou au-dessous de ce seuil (OIT, 2021, pp. 3 et 133).

Dans les pays à l'examen, le salaire minimum est plutôt bien vu des partis de gauche, alors que les partis de droite y sont hostiles ou se montrent ambivalents sur la question. En Australie, de 2005 à 2009, le gouvernement de coalition, à tendance conservatrice, crée un organisme spécifiquement chargé de fixer les salaires, qui reste actif jusqu'en 2009 (Hamilton et Nichol, 2021, p. 410). Cette réforme se traduit par une diminution du salaire minimum en valeur réelle. Au Royaume-Uni, le salaire minimum est moins clivant politiquement. Le Parti travailliste s'est d'abord positionné en faveur d'une intervention limitée des conseils des salaires (*wages boards* puis *trade boards*). Il instaure ensuite un salaire minimum universel, en 1998 (Deakin et Green, 2009, pp. 206-208), pour remplacer ces instances, supprimées par le Parti conservateur en 1993. En 2015, le gouvernement conservateur fixe un nouvel objectif ambitieux : l'instauration d'un salaire décent, ou «salaire vital» (*living wage*) qui devait représenter 60 pour cent du salaire médian à terme. En 2020, il est décidé que le salaire vital devra atteindre deux tiers du salaire médian à l'horizon 2024 (Low Pay Commission, 2022). En ce qui concerne les États-Unis, les Républicains sont hostiles à toute revalorisation du salaire minimum dans les années 1980. En conséquence, les seuils établis diminuent progressivement, au point de ne plus rien représenter quasiment. En outre, compte tenu de la taille du pays et des différences de pouvoir d'achat, considérables, d'un État à l'autre (DeSilver, 2018), les partisans du salaire minimum défendent plutôt la fixation de seuils au niveau local, c'est-à-dire de la municipalité, du comté ou de l'État, plutôt qu'au niveau fédéral.

En Australie et au Royaume-Uni, les formations de droite privilégient moins le marché, par rapport à la politique sociale. Il est donc peu probable que le Congrès des États-Unis, à majorité républicaine, imite les conservateurs britanniques et instaure un salaire minimum fédéral représentant deux tiers du salaire médian. La complexité des systèmes de salaires minima est un autre des aspects qui seront traités ici. Au siècle dernier, sur la majeure partie de la période, il n'y pas un seul seuil en réalité mais plusieurs milliers, qui cohabitent. La complexité de ces systèmes, en perpétuelle évolution, a empêché de rendre compte de façon précise des taux appliqués⁵.

⁵ En Australie, on dénombrait en 1996, selon certaines estimations, quelque 3 253 dispositions fixant des minima à l'échelon fédéral, et à peu près autant qui en établissaient à l'échelon des États, toutes à des niveaux différents (Hamilton et Nichol, 2021, p. 410).

Nous organiserons la suite de notre article de la façon suivante. Les trois premières parties (titres 2 à 4) seront consacrées aux systèmes de salaire minimum mis en place dans chacun des pays que nous analysons (l'Australie d'abord, puis le Royaume-Uni et, enfin, les États-Unis). Dans la partie qui suit (titre 5), nous présenterons et commenterons une représentation graphique historique, comparative et inédite de l'évolution du salaire minimum dans les trois pays. Nous énoncerons ensuite les principaux enseignements à tirer des dispositions sur le salaire minimum examinées (titre 6), avant de présenter nos conclusions dans une dernière partie (titre 7).

2. Le salaire minimum en Australie

En Australie, au début du xx^e siècle, malgré les particularités de la Constitution et du contexte politique, des conseils des salaires indépendants et des tribunaux du travail fixent des minima relativement généreux, qu'ils réévalueront régulièrement pendant les cent ans qui suivent. Dans le pays, le système est très dynamique et évolue constamment. Dans un premier temps, il s'agit de garantir l'accès à un salaire dit «de base», puis on parle de salaire minimum «universel». Il est plutôt question aujourd'hui de «filet de sécurité», devant être respecté lors des négociations au niveau de l'entreprise. Par ailleurs, les orientations des tribunaux du travail en matière salariale ont des répercussions sur l'économie nationale (Hamilton et Nichol, 2021, pp. 406 et 414).

2.1. L'arbitrage et les conséquences de la décision Harvester

En Australie, les premiers salaires minima datent de 1896. Ils sont instaurés pour lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre et mettre fin aux tensions sociales et aux conflits du travail provoqués par la récession, une sécheresse et plusieurs grandes grèves, survenues dans divers secteurs clés (Svensen, 1989, pp. 201 à 207 et 230). À l'échelon des États, des conseils des salaires ou des instances arbitrales rendent des avis ou sentences (*awards*) à valeur contraignante, qui ont pour effet d'instaurer des planchers salariaux, ainsi que d'autres droits au bénéfice des salariés (Evatt, 1939, p. 530). L'article 51, paragraphe 35, de la Constitution australienne autorise le Parlement fédéral à légiférer dans le domaine de la conciliation et de l'arbitrage s'il s'agit de prévenir ou de mettre un terme à un conflit du travail qui s'étend au-delà des frontières d'un État donné. Le Parlement a fait usage de cette prérogative pour adopter la loi du Commonwealth de 1904 sur la conciliation et l'arbitrage (Commonwealth Conciliation and Arbitration Act), puis, par la suite, pour créer la cour de conciliation et d'arbitrage du Commonwealth (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration)⁶. Cette

⁶ Ce tribunal a fonctionné de 1905 à 1956. Il a ensuite été remplacé par la Commission de conciliation et d'arbitrage du Commonwealth (Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission), de 1956 à 1973, puis par la Commission australienne de conciliation et d'arbitrage (Australian Conciliation and Arbitration Commission), de 1973 à 1989, la Commission australienne des relations professionnelles (Australian Industrial Relations Commission), de 1989 à 2009, Fair Work Australia (travail équitable Australie), de 2009 à 2012, et, enfin, la Commission du travail équitable (Fair Work Commission), depuis 2013.

instance indépendante a une large marge de manœuvre en ce qui concerne la détermination de salaires minima (Hammond, 1913, p. 263), et son influence ne se fait pas attendre. Dans la sentence rendue dans l'affaire *Ex parte H. V. McKay*, plus connue sous le nom de «décision Harvester»⁷, le juge Higgins ordonne le versement de salaires journaliers de 7 shillings, un seuil qui constituera désormais le «salaire de base».

Ce salaire de base est plus élevé que les montants ordonnés par d'autres instances arbitrales en Nouvelle-Galles du Sud ou dans le Victoria⁸. Selon différentes estimations, il représente, en 1907, 110,5, 127 ou 151 pour cent du salaire hebdomadaire moyen (Hutchinson et Ploeckl, 2023). A priori, la décision Harvester ne doit avoir de conséquences que pour l'employeur qui a présenté la réclamation. Cependant, elle introduit un nouveau principe, à savoir le fait qu'un salaire devrait répondre aux «besoins» des travailleurs en permettant à un ménage hypothétique de cinq personnes de vivre dans un «confort modeste»⁹. À partir de 1913, date du début des statistiques officielles, on commence à indexer ce montant sur l'inflation pour répondre aux besoins des travailleurs¹⁰. En 1915 (Higgins, 1915, p. 17), puis en 1922 de façon encore plus marquée, la cour met davantage l'accent sur la capacité de l'employeur de payer le salaire de base (Higgins, 1922). Des compléments de salaire (*margins*) sont accordés aux travailleurs présentant des compétences ou des aptitudes particulières (Higgins, 1919, p. 192). En 1967, ces compléments sont fusionnés avec le salaire de base, l'ensemble constituant ce qu'on appelle alors le «salaire total» (salaire dont le taux varie selon le niveau de qualification et la profession)¹¹. Dans un premier temps, les femmes ont droit au même salaire que les hommes dans les professions à prédominance masculine¹². Dans les autres cas, leur rémunération est fixée à 54 pour cent du salaire de base (puis 75 pour cent après la seconde guerre mondiale), au motif qu'elles ne sont pas tenues par la loi de subvenir aux besoins de leur famille. Par la suite, la cour est de plus en plus sensible à l'idée que l'État doit contribuer à l'entretien des enfants. En 1931, elle demande la mise en place d'un système d'allocations familiales national (Higgins, 1915, pp. 20 et 31). Dans une sentence rendue en 1972, les taux différenciés selon le sexe sont abolis¹³. En 1974, la composante liée à la situation familiale du salaire est supprimée¹⁴. De façon générale, les sentences relatives au salaire minimum rendues par la

⁷ Commonwealth Court of conciliation and arbitration, *Ex parte H. V. McKay* («affaire Harvester»), (1907) 2 CAR 1.

⁸ *Ibid.*, 7-8.

⁹ *Ibid.*, 3.

¹⁰ Haute Cour d'Australie, *Metropolitan Gas Co. c. Federated Gas Employees' Industrial Union et autres* (1913) 7 CAR 58, 69.

¹¹ Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission, *Basic Wages, Margins and Total Wage Cases*, 1966 (1967) 115 CAR 93.

¹² Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission, *Australian Glass Workers Union c. Australian Glass Manufacturers Co. Ltd* (1927) 25 CAR 289.

¹³ Conciliation and Arbitration Commission, *National Wage and Equal Pay* (1972) 147 CAR 172.

¹⁴ Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission, *National Wage Case* (1974) 157 CAR 293, 299.

commission ne visent pas uniquement à protéger l'intérêt des seules parties à l'affaire, mais aussi le bien commun¹⁵.

2.2 Validité des sentences au niveau fédéral: une constitutionnalité contestée

Pendant plus de trente ans, les employeurs contestent la constitutionnalité des décisions de la cour de conciliation et d'arbitrage et de la loi sur la conciliation et l'arbitrage du Commonwealth. Dans les affaires *The King c. Barger* et *Commonwealth c. McKay*¹⁶, une majorité des juges de la Haute Cour estime que l'autorité donnée au tribunal d'arbitrage en ce qui concerne la détermination d'un salaire «juste et raisonnable» est inconstitutionnelle¹⁷. De même, dans l'affaire *Clyde Engineering Co. Ltd c. Cowburn*, la même instance décrète que les sentences rendues au niveau fédéral l'emportent sur celles qui le sont à l'échelon des États, s'écartant ainsi de décisions antérieures¹⁸, qu'un salaire minimum peut être imposé pour mettre fin à un conflit du travail si un syndicat en fait la demande¹⁹ et que les décisions arbitrales ne peuvent lier que les parties au conflit (et pas l'ensemble de la branche)²⁰. Selon la Constitution, les salaires minima ne sont valables que s'ils sont fixés dans le cadre de procédures de conciliation et d'arbitrage indépendantes, et le gouvernement n'est pas habilité à en établir.

2.3. Validité des sentences au niveau fédéral: les oppositions politiques

En 1909, comme les sentences rendues au niveau fédéral ne l'emportent pas sur celles qui le sont au niveau des États, le juge Higgins qualifie la jurisprudence de la Haute Cour en ce qui concerne le contenu de l'article 51, paragraphe 35, de la Constitution de «méli-mélo de considérants techniques qui devient de plus en plus inextricable»²¹. En 1911 et 1913, des référendums visant à élargir les compétences reconnues à la cour par la Constitution échouent (Bennett et Brennan, 1999). Entre 1918 et la fin de la seconde guerre mondiale, le gouvernement remplace la cour d'arbitrage par d'autres instances²². Il tente par deux fois, mais sans succès, de modifier la Constitution pour renforcer les pouvoirs conférés

¹⁵ Haute Cour d'Australie, *George Hudson Limited c. Australian Timber Workers' Union* (1923) 32 CLR 413, 434, 435; et *The Queen c. Blackburn; Ex parte Transport Workers' Union of Australia* (1952) 86 CLR, 75, 95.

¹⁶ Haute Cour d'Australie, *The King c. Barger et Commonwealth* et *A. W. Smart, Collector of Customs c. McKay* (1908) 6 CLR, 41.

¹⁷ *Ibid.*, 69.

¹⁸ *Clyde Engineering Co. Ltd c. Cowburn* (1926) 37 CLR 466.

¹⁹ Voir, par exemple, Haute Cour d'Australie, *Merchant Service Guild of Australasia c. Newcastle and Hunter River Steamship Co. Ltd* [No.2] (1913) 16 CLR 705, 710.

²⁰ Haute Cour d'Australie, *Australian Boot Trade Employees' Federation c. Whybrow & Co. et autres* (1910) 11 CLR, 311.

²¹ Haute Cour d'Australie, *Australian Boot Trade Employees' Federation c. Whybrow & Co.* (1909) 4 CAR 1, 41-42.

²² Industrial Peace Act (loi sur la paix sociale) (n° 21, 1920).

par l'article 51. En 1929, après une défaite électorale, qui se solde par un changement de gouvernement, le Premier ministre Stanley Bruce perd son siège au Parlement. Cet événement fait suite à une tentative infructueuse de remplacer les lois promulguées au niveau fédéral pour ce qui touche au travail par des dispositions principalement adoptées au niveau des États²³. Les limites des sentences arbitrales et les exigences complexes posées par la Constitution en ce qui concerne leur validité ne font que des mécontents, mais les efforts visant à faire évoluer les choses échouent.

2.4. Une réforme progressive de la compétence de l'instance fédérale

En 1918, dans l'arrêt rendu dans l'affaire *Waterside Workers' Federation of Australia c. J. W. Alexander Ltd*²⁴, la Haute Cour déclare que la Cour de conciliation et d'arbitrage du Commonwealth n'a pas compétence en matière judiciaire. En 1956, dans un autre arrêt, rendu dans l'affaire *The Queen c. Kirby; Ex parte Boilermakers' Society of Australia*²⁵, elle décrète que la Constitution n'autorise pas la cour de conciliation et d'arbitrage à exercer des fonctions judiciaires en plus de ses fonctions d'arbitrage. Un peu plus tard, deux nouvelles instances font leur apparition: le Tribunal du travail du Commonwealth (Commonwealth Industrial Court), dont les compétences en matière judiciaire s'apparentent à celles de la Cour fédérale d'Australie actuelle, et la Commission de conciliation et d'arbitrage du Commonwealth (Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission), qui peut rendre et réviser des sentences arbitrales. En 2005, le Parlement a largement abandonné le recours à l'article 51, paragraphe 35, de la Constitution pour faire passer des dispositions relatives au travail et aux relations professionnelles. En effet, à compter de cette date, le gouvernement de coalition du Premier ministre Howard utilise plutôt le paragraphe 20 de ce même article, qui autorise le Parlement à légiférer pour ce qui touche aux entreprises opérant sur le territoire du Commonwealth. Sur cette base, il délègue la réglementation dans le domaine du travail au États, clause contenue dans la loi de 2005 portant modification des relations professionnelles (décisions relatives au travail) (*Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act*)²⁶. L'utilisation de cette autre possibilité constitue désormais une pratique habituelle pour toutes les formations politiques, pratique qui a permis de résoudre la plupart des problèmes posés par l'utilisation du paragraphe 35.

²³ Maritime Industries Bill (projet de loi sur les industries maritimes) (1929).

²⁴ Haute Cour d'Australie, *Waterside Workers' Federation of Australia c. J. W. Alexander Ltd* (1918) 25 CLR 434.

²⁵ Haute Cour d'Australie, *The queen c. Kirby et autres; Ex parte Boilermakers' Society of Australia* (1956) 94 CLR 254.

²⁶ Cette approche perdue par la suite, malgré la décision d'inconstitutionnalité rendue dans l'affaire *New South Wales c. Commonwealth* (2006) 229 CLR 1.

2.5. Le rôle initial des instances arbitrales en Australie

Le seuil fixé par la décision *Harvester* inaugurerait une longue ère de salaires minima élevés en Australie. À compter des années 1960, les taux planchers fixés dans ce pays figurent parmi les plus généreux (en parité de pouvoir d'achat)²⁷. Ils le sont sans doute plus, du reste, que ce qui ressort des classements internationaux, car les montants donnés par les sentences sont souvent des niveaux de départ, qui n'empêchent pas les salaires plus élevés (c'est le cas dans un tiers des sentences récentes)²⁸. À la fin des années 1920, la majorité des travailleurs touchent un salaire conforme au niveau fixé par la décision *Harvester*, repris par divers tribunaux du travail²⁹. En 1954, le salaire de base est en réalité un salaire minimum universel³⁰, avec des déclinaisons régionales, justifiées par les différences de coût de la vie (Higgins, 1915, p. 19). On recense ainsi 34 salaires différents au niveau fédéral, une certaine diversité ressortant par ailleurs des sentences adoptées au sein des États (Plowman, 1995, pp. 257 et 272). Après 1988, ces seuils fédéraux disparaissent. Avec le salaire *Harvester*, on avait estimé les besoins des travailleurs ordinaires en les considérant comme des personnes, dotées d'attributs psychologiques et sociaux, plutôt que comme des machines, dans une vision des choses commune aux pouvoirs publics, à la population en général et aux instances chargées de déterminer les salaires. Jusqu'en 1993, les tribunaux du travail établissent les barèmes salariaux en prenant pour critères à la fois les besoins des travailleurs et des ménages, la capacité de paiement des employeurs et les accords de branche (Hamilton et Nichol, 2021, p. 408).

2.6. Les dispositions relatives au salaire minimum en Australie aujourd'hui

Le salaire minimum a joué un rôle clé dans l'appareil réglementaire australien, compte tenu de son large champ d'application, de son autorité sur le marché du travail et de sa stabilité. Sur ce dernier point, il faut mettre de côté cependant la période comprise entre 1966 et 1981, pendant laquelle les seuils plancher ont connu de fortes variations vers le haut et vers le bas en termes réels, sous l'effet d'importants mouvements sociaux et de campagnes de large portée à l'échelon de branches d'activité particulières³¹. On relèvera qu'en 1973 le pays ratifie la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, de l'Organisation internationale du Travail (ce que le Royaume-Uni et les États-Unis n'ont toujours pas fait) (OIT, 2021, p. 172). L'article 88A, alinéa *b*) de la loi de 1993 sur la réforme des relations professionnelles (*Industrial Relations Reform Act*) a réduit le rôle du salaire minimum, qui ne constitue plus qu'un «filet de sécurité», c'est-à-dire

²⁷ Voir à l'adresse <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>.

²⁸ Voir à l'adresse <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/review-certain-c14-rates-modern-awards>.

²⁹ Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration, *Barrier Branch of Amalgamated Miners Association c. Broken Hill Pty Company Ltd* (1909) 3 CAR 1, 21.

³⁰ Commonwealth Bureau of Census and Statistics, *Australia: Incidence of Industrial Awards*, 21 février 1956.

³¹ Voir, par exemple, *Wage Pause Decision* (1982) 287 CAR 82.

un socle au-dessous duquel il ne faut pas aller plutôt qu'un objectif en soi. Avec la généralisation des négociations au niveau de l'entreprise en 1991³², les tentatives visant à revaloriser le salaire minimum pour retrouver les niveaux du marché sont abandonnées, alors que la part des travailleurs relevant du champ d'application des sentences arbitrales diminue, puisqu'il passe de 78 pour cent en 1990 (Clibborn et Wright, 2018, p. 214) à 21 pour cent en 2018 (Fair Work Commission, 2019, par. 206). La création d'une instance provisoire, spécifiquement chargée de la fixation des salaires entre 2005 et 2008, se traduit par une baisse du niveau du salaire minimum en termes réels (2,24 pour cent) (Hamilton, 2022).

La Commission du travail équitable définit chaque année le taux du salaire minimum, qui doit répondre aux objectifs énoncés à l'article 284 de la loi de 2009 sur le travail équitable (Fair Work Act). Pour définir ce taux, la commission fait réaliser une étude par un groupe d'experts. Quatre de ses membres sont désignés par la commission. Les trois autres sont indépendants. L'article 284 de la loi indique que la commission doit fixer des salaires constituant un filet de sécurité, en tenant compte des résultats et de la compétitivité de l'économie nationale, de la nécessité de promouvoir l'inclusion sociale en encourageant l'activité, du niveau de vie et des besoins spécifiques des travailleurs à bas salaire, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur comparable et, enfin, de l'importance de fournir des salaires minima équitables pour les jeunes travailleurs, les stagiaires et les personnes en situation de handicap. Pour faire la part entre ces différents objectifs, il convient de comparer le niveau de vie des salariés payés selon les taux fixés par les sentences arbitrales avec celui des autres salariés et de se demander dans quelle mesure ceux qui se situent dans le bas de l'échelle des rémunérations sont à même «de se procurer les choses nécessaires pour atteindre un niveau de vie convenable et participer à la vie sociale» (Fair Work Commission, 2019, par. 17).

Les critères énoncés à l'article 284 de la loi sur le travail équitable donnent à la Commission du travail équitable une certaine flexibilité dans la détermination des seuils minimaux. Elle a pu ainsi refuser d'imposer un salaire vital représentant 60 pour cent du revenu médian d'un travailleur adulte employé à plein temps en invoquant l'impact défavorable important que cela risquait d'avoir sur l'emploi (en tous les cas, elle ne peut pas changer la formule définie par l'article 284) (Fair Work Commission, 2017, par. 32-36). L'objectif consistant à soutenir les bas salaires occupe une place essentielle dans la loi. La Commission du travail équitable a indiqué à cet égard qu'un niveau correspondant à 60 pour cent des gains habituels fournissait «un point de référence adéquat et pratique pour repérer les bas salaires» (Fair Work Commission, 2019, par. 205) et que «62,3 pour cent des bas salaires se [situaient] dans la moitié inférieure de la distribution [des revenus des ménages]» (Fair Work Commission, 2018, par. 275). Malgré la pandémie, l'Australie devrait maintenir le salaire minimum en valeur réelle (Fair Work Commission, 2020, par. 139).

³² *National Wage Case Decision* (1991) 39 IR 127.

2.7. Principaux enseignements

Jusqu'en 1954, en Australie, des tribunaux ont fixé des salaires minima au niveau des branches d'activité. De nombreux travailleurs ont été rémunérés selon ces barèmes jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale. À partir de 1993, le système de salaire minimum n'a plus été qu'un «filet de sécurité», devant être respecté lors des négociations au niveau de l'entreprise. En 2018, seuls 21 pour cent des travailleurs relevant du champ d'application des sentences arbitrales en vigueur touchaient effectivement les salaires institués par ces textes, ce qui témoigne de l'importance accrue (mais pas absolue) accordée au marché. La fonction du salaire minimum comme simple filet de sécurité semble devoir perdurer.

3. Le salaire minimum au Royaume-Uni

Nous passerons maintenant à l'analyse de la situation britannique. Nous décrirons d'abord comment le gouvernement libéral a créé en 1909 des conseils sectoriels (*wages board*), à savoir des organes chargés de fixer les taux de rémunération à l'échelon d'une branche d'activité donnée. Dans un premier temps, il s'agissait surtout de lutter contre l'exploitation au travail. Un peu plus tard, ces conseils ont aussi été invités à combler les lacunes de la négociation collective. En 1993, le parti conservateur au pouvoir a supprimé la plupart des salaires minima, au nom de l'économie de marché. Ensuite, en 1998, le gouvernement travailliste de Tony Blair a mis en place un salaire minimum national, qui devait être fixé par le ministère compétent, après consultation d'une commission indépendante dite «des bas salaires» (*Low Pay Commission*). Plus tard encore, en 2015, un salaire vital national ambitieux a été instauré.

3.1. L'encadrement des salaires par des conseil sectoriels

À la toute fin du XIX^e siècle, Sidney et Beatrice Webb mènent avec Alfred Deakin (le deuxième Premier ministre australien de l'histoire) et Sir Charles Dilke une action visant à développer les conseils sectoriels (Waltman, 2008). Les propositions relatives à l'instauration d'un salaire minimum national ayant été refusées, il est décidé en 1909 de charger des organes sectoriels de fixer des planchers salariaux à l'échelon de branches d'activité données, visées dans la loi sur les conseils sectoriels (*Trade Boards Act*), adoptée la même année. Ces conseils poursuivent leur activité jusqu'en 1993 (Deakin et Green, 2009, p. 206). Ils déterminent à leur début le taux de rémunération de 400 000 personnes (essentiellement des femmes) (Waltman, 2008, p. 63), dans les secteurs suivants: la confection (sur mesure ou prêt-à-porter), la production de dentelle manufacturée, la fabrication d'emballages en carton et la fabrication de chaînes de bijouterie à domicile (Deakin et Green, 2009, p. 206).

3.2. Le développement des conseil sectoriels

En 1913, une campagne de la *National Anti-Sweating League* (ligue nationale contre l'exploitation au travail) débouche sur la création de 5 nouveaux conseils sectoriels. Grâce à cela, 140 000 travailleurs supplémentaires peuvent bénéficier

de taux minimaux, dans les branches suivantes: la confiserie, la confection de chemises, la fabrication de vaisselle, la confection de broderies sur lin ou coton et la blanchisserie. En 1917, la commission Whitley³³ se déclare opposée à l'introduction d'un système d'arbitrage obligatoire sur le modèle australien. Elle recommande au contraire que l'on étende les prérogatives des conseil sectoriels, afin qu'ils promeuvent la négociation collective. Elle parvient rapidement à ses fins. Ainsi, on recense plus de 40 conseils en 1921 déjà (Deakin et Green, 2009, p. 206), puis 47 en 1937 (*Monthly Labor Review*, 1938, pp. 1087-1090) et 66 en 1953 (Low Pay Commission, 1998, p. 203). Le gouvernement garde la main sur les décisions salariales, qui sont soumises à certaines vérifications réglementaires³⁴. Elles débouchent parfois sur des situations paradoxales, puisque les règles sont applicables aux travailleurs agricoles, par exemple, mais pas aux pêcheurs, et aux blanchisseurs mais pas aux salariés des entreprises de nettoyage à sec (Dickens et Dolton, 2011). Plusieurs tribunaux britanniques soulignent que les dispositions sur le salaire minimum doivent refléter l'évolution des circonstances³⁵.

3.3. Un salaire minimum d'une longévité record

Pour les besoins de notre étude, nous avons dressé la chronologie des salaires minima britanniques sur une durée de cent ans, ce qui constitue une première (voir titre 5 et le graphique qui y figure pour le détail des chiffres). Au Royaume-Uni, la loi de 1917 sur la production de maïs (Corn Production Act) instaure un conseil des salaires spécifiquement chargé de l'agriculture, qui sera le seul organe de ce type à fonctionner pendant l'intégralité de la période 1914-2018 couverte par le graphique. Le salaire agricole est de 25 shillings en 1917, puis de 30 en 1918. En 1924, une nouvelle loi relative à la branche (Agricultural Wages (Regulation) Act) indique que le salaire doit être établi à un niveau «permettant à un homme se trouvant dans une situation ordinaire de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, en jouissant d'un confort raisonnable compte tenu de la nature de son activité» (Gowers et Hatton, 1997, p. 85).

Grâce à ce texte, les salaires minima augmentent de quelque 15 pour cent à la fin des années 1920 (et de plus de 20 pour cent dans les années 1930) (Bean et Boyer, 2009, p. 253). Cependant, dans les années 1940, ils restent très inférieurs aux salaires industriels (Howkins et Verdon, 2009, p. 272) ou aux niveaux fixés par d'autres conseil sectoriels (Bowlby, 1957, p. 82). De 1947 à 1968, les salaires agricoles se rapprochent de ceux qui sont prévus dans d'autres branches. Entre 1976 et 1993, ils les dépassent (Bean et Boyer, 2009, p. 253). En 2012, le gouvernement David Cameron, gouvernement de coalition entre conservateurs et libéraux-démocrates, supprime les conseils des salaires agricoles (mais l'Écosse et l'Irlande du Nord conservent le leur, alors que le Pays de Galles en crée un pour son territoire).

³³ La commission Whitley défendait le principe du «volontarisme» en matière de relations professionnelles, un courant de pensée du XIX^e, qui reposait sur l'idée que l'administration de ces questions devait relever avant tout de la volonté des parties et que l'intervention de l'État devait rester limitée en la matière (Gill-McLure, 2018, p. 16).

³⁴ Wages Council Act (loi sur les conseils des salaires) 1945, art. 4, par. 4.

³⁵ *Rex c. Judge Amphlett* [1915] 2 KB 233, 239.

3.4. Des limites à l'action des conseil sectoriels et à l'influence des salaires minima

À leur apogée, en 1945, les conseils sectoriels fixent le salaire d'un quart de la main-d'œuvre britannique (Deakin et Green, 2009, p. 206). Comme nous l'avons déjà dit, ces organismes d'abord axés sur la lutte contre l'exploitation au travail, doivent également compléter la négociation collective après l'adoption de la loi de 1918 sur les conseils sectoriels (Trade Boards Act) et de la loi de 1945 sur les conseils des salaires (Wages Council Act). Jusqu'en 1975, leurs décisions ne deviennent exécutoires qu'après la publication d'un arrêté ministériel (Kahn-Freund, 1949, p. 805)³⁶. À la toute fin, les conseils des salaires fixent les niveaux de rémunération de 2,5 millions de travailleurs environ, employés dans un nombre réduit de branches (Dickens et Dolton, 2011, p. 5).

Il est arrivé une fois au moins que le gouvernement refuse une revalorisation du salaire minimum justifiée par l'évolution du coût de la vie (Report of a Commission of Inquiry, 1947, cité dans Bayliss, 1962, p. 163). Les conseils sectoriels déterminent leur taux en fonction des conditions dans la branche. Ils tiennent compte aussi de la situation dans d'autres branches, similaires (Williams, 1956, p. 629) ou plus éloignées (Deakin et Green, 2009, p. 207; Bayliss, 1962, p. 63). De 1945 à 1986, ils fixent plusieurs taux plutôt qu'un seuil unique. Par la suite, quand ils sont remplacés par les conseils des salaires (*wages councils*), un seul montant est publié. Cette situation perdure jusqu'en 1993, date de la disparition du système.

3.5. L'abolition des conseils des salaires

Les syndicats britanniques sont plus favorables à la négociation collective qu'à l'intervention des conseils des salaires. Dans leur propre action, ils se fondent généralement sur un modèle de ménage dans lequel un homme subvient aux besoins de cinq personnes (Land, 1980, p. 62). De nombreux syndicats militent pour la création d'un système d'allocations familiales national, qui doit permettre de lutter contre la pauvreté (Sellers, 2017, p. 791). De 1960 à 1970, 27 conseils des salaires sont supprimés. La négociation collective doit les remplacer dans leurs tâches. Ce n'est pas ce qui se produit en réalité. En 1979, l'arrivée au gouvernement de Margaret Thatcher, Première ministre conservatrice, conduit à l'adoption de la loi sur les conseils des salaires (Wages Councils Act) et à une réduction du nombre de ces instances et de celui des inspecteurs du travail. Un peu plus tard, la loi de 1986 sur les salaires (Wages Act) restreint les attributions des conseils des salaires, qui ne peuvent plus fixer que le taux horaire de base et le taux de rémunération à la pièce. En 1990, les 26 conseils des salaires qui perdurent fixent des seuils applicables à 2,5 millions de travailleurs (dont 75 pour cent de femmes). À l'exception de l'instance chargée de fixer les salaires agricoles pour l'Angleterre et le Pays de Galles, tous sont supprimés en 1993 (Deakin et Green, 2009, p. 208). Une étude a montré que cette décision n'a pas permis

³⁶ Voir l'article 5 de la loi de 1909 sur les conflits du travail (Trade Disputes Act), ainsi que les dispositions de la loi de 1945 sur les conseils des salaires (Wages Councils Act).

de créer des emplois, et qu'elle a renforcé la dispersion des salaires (et donc les inégalités) (Dickens *et al.*, 1993).

3.6. Un salaire minimum national

Peu après la disparition des conseils des salaires, la politique salariale connaît un tournant radical (Blackburn, 2009, p. 215), qui débouche sur l'adoption de la loi de 1998 sur le salaire minimum national (National Minimum Wage Act). En vertu de ce texte, c'est le ministre des Affaires économiques, des Entreprises et de la Réforme réglementaire qui détermine le niveau du salaire minimum. À cet effet, il peut solliciter l'avis de la Commission des bas salaires (Low Pay Commission), un organe tripartite qui compte en son sein trois représentants syndicaux, trois représentants patronaux et trois membres indépendants. Le processus de fixation des salaires se déroule comme ceci : chaque année, le ministère publie un mandat (*remit*) (voir, par exemple, Department for Business Innovation & Skills, 2016). Les parties parviennent alors à un compromis, aux termes de travaux lents et difficiles. Ils se fondent pour ce faire sur le mandat donné par le gouvernement, ainsi que sur des données économiques relatives à la situation en cours et sur des études approfondies, réalisées par la commission, qui leur sont communiquées (Brown, 2009, pp. 429 et 436 à 438).

Au tout début, en 1999, le salaire minimum s'établit à 3,60 livres de l'heure, un montant comparable, en termes réels, à la moyenne des taux fixés par les conseils des salaires en 1993 (Low Pay Commission, 1998, pp. 11 et 95). Ce seuil est revu à la baisse en 2008, à cause de la récession. À partir de 2013, il ne cesse d'augmenter en termes réels (Deakin et Green, 2009, p. 210). Deakin et Green (2009, p. 209) concluent que le salaire minimum national n'a pas eu de répercussions néfastes sur l'économie (il n'a entraîné ni inflation ni baisse de l'emploi). À l'échelle de l'économie dans son ensemble, quelque 6,5 pour cent des travailleurs couverts par les dispositions sur le salaire minimum sont effectivement rémunérés à ce taux aujourd'hui (Low Pay Commission, 2018), et près d'un tiers de la main-d'œuvre totale en bénéficie directement, mais aussi indirectement, notamment du fait des systèmes d'équivalences pour des fonctions de valeur égale, qui ont été maintenus dans certaines branches d'activité, comme les soins aux personnes âgées (Low Pay Commission, 2020b, p. 17; Machin et Giupponi, 2018, p. 32).

3.7. L'instauration du *living wage*

En 2011, un nouvel organisme, la Living Wage Foundation (fondation du salaire vital) cherche à convaincre les employeurs de mieux rémunérer leurs travailleurs, en leur versant un salaire supérieur aux taux obligatoires. Ce *living wage* est fixé à 9 livres (10,55 à Londres). Tous les travailleurs de plus de 18 ans doivent en bénéficier (sauf les apprentis et les stagiaires). En 2018, près de 5 000 entreprises figurent sur la liste des employeurs respectueux de ce nouveau seuil, que la fondation tient à jour, et 6 pour cent de la main-d'œuvre en bénéficie (Heery, Hann et Nash, 2018, pp. 320-321). Un peu plus tard, les militants du *living wage* font pression sur le gouvernement pour qu'il impose le montant en question au niveau national. Leur initiative est couronnée de succès (Heery, Hann et Nash,

2017, p. 811). En 2015, le ministre des Finances, George Osborne, annonce l'introduction d'un salaire minimum vital obligatoire à l'horizon 2020, salaire qui devrait représenter 60 pour cent du salaire médian et être applicable à tous les travailleurs de plus de 25 ans. Le *living wage* doit remédier aux effets négatifs des réductions des prestations liées au travail (BBC, 2015). En 2019, la commission recommande qu'il soit fixé à 60 pour cent du salaire médian à partir de 2020. En 2020, le gouvernement conservateur de Boris Johnson fixe un nouvel objectif, en décrétant que le salaire vital devra représenter deux tiers du salaire médian d'ici à 2024 (Low Pay Commission, 2022, p. ix). En 2019 et 2020, malgré la pandémie, tant dans ses mandats à la Commission des bas salaires que dans ses décisions, le gouvernement britannique demande une hausse du salaire minimum supérieure au taux d'inflation, ainsi qu'un élargissement de la portée du salaire vital national à tous les travailleurs de 23 ans ou plus. L'objectif des 60 pour cent du revenu médian est atteint en 2020, mais les revalorisations ultérieures, celle de 2022 en particulier, sont inférieures au niveau de l'inflation. En 2021, dans un contexte économique difficile, le montant du salaire minimum n'atteint pas le niveau qui aurait été nécessaire pour parvenir à l'objectif fixé à l'horizon 2024 (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2021, par. 5). Toutefois, une embellie notable de la situation économique remet l'objectif sur les rails (Low Pay Commission, 2021, pp. xxi à xxii et 198). En 2022, la commission propose de revaloriser le salaire vital de 9,7 pour cent (soit 92 pence) en avril 2023, afin qu'il atteigne 10,42 livres³⁷.

3.8. Principaux enseignements

On retiendra de ce qui précède que les conseils des salaires et les systèmes de salaires minima ont joué un rôle limité au Royaume-Uni, avant de disparaître en 1993, quand une perspective tout à fait nouvelle s'est imposée dans le domaine. En effet, en 1998, un salaire minimum universel est instauré. En 2015, un salaire vital (*living wage*) est créé. Il doit atteindre en 2020 un niveau élevé. Aujourd'hui, les deux grandes formations politiques du pays sont aussi convaincues l'une que l'autre qu'il est viable économiquement d'imposer un salaire minimum relativement généreux pour venir en aide aux travailleurs à bas salaire. Dans un autre registre, on relèvera que c'est l'État qui conserve la main sur la fixation des salaires dans la pratique, même s'il consulte les partenaires sociaux.

4. Le salaire minimum aux États-Unis

Aux États-Unis, la Cour suprême a eu une influence déterminante sur les systèmes de salaire minimum, dont elle a largement restreint la portée par ses décisions, ce qui constitue une spécificité par rapport aux situations australienne et britannique. À partir des années 1940, des compromis au niveau politique permettent de revaloriser progressivement les salaires minima, avec des exceptions pour certaines professions et branches d'activité. À la fin du gouvernement Reagan, le salaire minimum fédéral est si faible qu'il n'a plus guère de sens. Des

³⁷ Voir à l'adresse <https://www.gov.uk/government/publications/the-national-minimum-wage-in-2023/the-national-minimum-wage-in-2023>.

mouvements populaires appellent alors à la mise en place d'un salaire vital dans certaines circonscriptions.

4.1. La Constitution des États-Unis et les premières lois sur le salaire minimum

Entre 1890 et 1908, la Cour suprême des États-Unis rend plusieurs arrêts qui ont une influence déterminante sur les premières lois relatives au salaire minimum dans le pays. Ainsi, en 1898, dans l'affaire *Holden c. Hardy*³⁸, elle établit qu'une loi de l'Utah fixant à huit heures la durée maximale de la journée de travail des mineurs et ouvriers des fonderies est conforme au quatorzième amendement de la Constitution, c'est-à-dire qu'elle ne prive pas les citoyens de la liberté (y compris contractuelle) sans procédure régulière. La cour estime en effet qu'un gouvernement peut exercer des pouvoirs de police pour protéger la santé des travailleurs. En 1905, elle réduit la portée de cette exception dans l'affaire *Lochner c. New York*. En effet, elle indique dans cet arrêt qu'une loi sur la durée maximale du travail, applicable aux travailleurs des boulangeries, relève du droit du travail et non des pouvoirs de police³⁹. En 1908, dans l'affaire *Muller c. Oregon*⁴⁰, elle conclut ensuite qu'une loi qui établit une durée maximale du travail pour la main-d'œuvre féminine ne porte pas atteinte au quatorzième amendement au motif qu'elle vise à protéger les femmes⁴¹.

En 1912, le Massachusetts est le premier des États à introduire un salaire minimum indicatif (défini en fonction de «l'opinion publique»). Il est établi par une commission et un conseil tripartite des salaires, qui se fondent sur les besoins des travailleurs et ceux des employeurs. Nordlund (1997, pp. 11-14) affirme que 1913 est «l'année du salaire minimum au niveau des États», puisque huit d'entre eux légifèrent sur la question à cette période. Cependant, l'Oregon s'écarte du modèle du Massachusetts et fixe pour sa part un seuil obligatoire. Quant à l'Utah, il établit un salaire minimum légal unique, qui jette les bases d'un salaire minimum fédéral futur.

4.2. Validité constitutionnelle des lois sur le salaire minimum

En 1917, dans l'affaire *Stettler c. O'Hara*⁴², la Cour suprême confirme la constitutionnalité de la loi sur le salaire minimum de l'Oregon, en estimant que les règles de procédure ont été respectées. Puis, dans l'affaire *Adkins c. Children's Hospital*, en 1923, une majorité de ses juges décrètent que les dispositions sur le salaire minimum ne sont pas constitutionnelles, en affirmant que la loi adoptée par le district de Columbia sur la question porte atteinte au cinquième amendement (qui contient des garanties déjà présentes dans le quatorzième amendement mais pour ce qui touche au pouvoir fédéral plutôt qu'aux États) en raison

³⁸ Cour suprême des États-Unis, *Holden c. Hardy*, 18 S. Ct. 383 (1898).

³⁹ Cour suprême des États-Unis, *Lochner c. New York*, 25 S. Ct. 539, 541, 544 (1905).

⁴⁰ Cour suprême des États-Unis, *Muller c. Oregon*, 28 S. Ct. 324 (1908).

⁴¹ *Ibid.*, 327.

⁴² Cour suprême des États-Unis, *Stettler c. O'Hara*, 243 U. S. 629 (1917).

de l'amélioration de la condition féminine. À l'échelon des États, les législateurs réagissent de façon diverse à l'affaire *Adkins c. Children's Hospital*⁴³.

La National Consumers League (ligue nationale des consommateurs) rédige en 1933 une proposition de loi relative à l'introduction d'un «salaire équitable uniforme» qui doit répondre aux exigences fixées dans l'arrêt *Adkins c. Children's Hospital* et qui sera adoptée à New York⁴⁴. Dans l'affaire *Morehead c. New York ex rel. Tipaldo*⁴⁵, la Cour suprême refuse, à une majorité de cinq juges contre quatre, une exception en ce qui concerne la loi de New-York, par rapport aux règles définies dans la décision de l'affaire *Adkins*⁴⁶. Les différences de points de vue entre le juge Hughes⁴⁷, président de la Cour suprême, et le juge Stone⁴⁸ mettent en lumière les oppositions idéologiques au sein de l'instance (Griswold, 1955, p. 333). Toutefois, la position minoritaire ne l'emporte que six mois plus tard. Griswold (*ibid.*, pp. 341-343) explique que le juge Roberts a changé de point de vue dans l'affaire *West Coast Hotel Co. c. Parrish*⁴⁹. En effet, entre-temps, la Cour suprême de l'État de Washington a décrété que la loi sur le salaire minimum n'était pas valide⁵⁰, ce qui a permis de revenir sur l'arrêt *Adkins*. Dans l'affaire *West Coast Hotel Co. c. Parrish*, une nouvelle majorité se dessine, et la cour admet qu'en adoptant une loi protectrice des femmes l'État exerce de façon légitime ses pouvoirs de police, car la faiblesse de la rémunération qui est offerte à ces dernières vient de ce qu'elles sont en position de faiblesse face à leurs employeurs, ce dont certains profitent⁵¹.

4.3. Instauration d'un salaire minimum légal au niveau fédéral

Dans les affaires *A. L. A. Schechter Poultry Corporation c. États-Unis*⁵² et *Carter c. Carter Coal Co.*⁵³, la Cour suprême avait déclaré que les dispositions relatives au salaire minimum n'étaient pas conformes à la Constitution. Cependant, immédiatement après le revirement de l'arrêt *West Coast Hotel Co. c. Parrish*, le Président Roosevelt promulgue une loi sur le salaire minimum fédéral. En effet, grâce à cette nouvelle décision, il ne dépend plus de son projet de réforme des

⁴³ Au Dakota du Nord et en Californie, le salaire minimum est jugé raisonnable en 1923. Dans le Massachusetts, le législateur estime que, puisque le niveau qu'elle recommande reste indicatif, leur loi n'est pas visée par l'arrêt *Adkins c. Children's Hospital*. D'autres États comme le Wisconsin modifient le libellé de leur texte en interdisant les salaires «assimilables à de l'exploitation» (*oppressive wages*) (Nordlund, 1997, p. 25).

⁴⁴ Labor Law N.Y. (loi sur le travail de l'État de New York) (loi consolidée de 1933), art. 551 (7).

⁴⁵ Cour suprême des États-Unis, *Morehead c. New York ex rel. Tipaldo*, 56 S. Ct. 918 (1936).

⁴⁶ *Ibid.*, 922.

⁴⁷ *Ibid.*, 928-930.

⁴⁸ *Ibid.*, 932, 934.

⁴⁹ Cour suprême des États-Unis, *West Coast Hotel Co. c. Parrish*, 57 S. Ct. 578 (1937).

⁵⁰ Lois de 1913 (Washington) c. 174, 602.

⁵¹ Cour suprême des États-Unis, *West Coast Hotel Co. c. Parrish*, 300 U. S. 379, 398-399 (1937).

⁵² Cour suprême des États-Unis, *A. L. A. Schechter Poultry Corporation c. États-Unis*, 55 S. Ct. 837 (1935), 846, 848, 851, 852.

⁵³ Cour suprême des États-Unis, *Carter c. Carter Coal Co.*, 6 S. Ct. 855, 869, 870 (1936).

procédures judiciaires pour promouvoir un tel texte⁵⁴. La loi de 1938 pour des règles équitables dans le domaine du travail (Fair Labor Standards Act ou FLSA) introduit des dispositions visant à protéger les travailleurs pour ce qui est du temps de travail et du salaire. En outre, elle crée au sein du ministère du Travail un nouveau service chargé de l'application du texte (celui-ci peut notamment constituer des comités sectoriels ayant autorité pour fixer des salaires). Le salaire minimum est fixé à 25 cents de l'heure⁵⁵. Le législateur et les entreprises sont tout à fait opposés à cette nouvelle mesure dans les États du Sud (Nordlund, 1997, pp. 35-44). Après l'entrée en vigueur de la FLSA, alors que la plupart des autres États se dotent de lois sur le salaire minimum, eux s'y refusent⁵⁶. C'est le cas notamment de l'Alabama, de la Caroline du Sud et du Tennessee. Dans l'affaire *United States c. Darby*⁵⁷, la Cour suprême décrète que la FLSA est conforme aux cinquième et quatorzième amendements et à la clause sur le commerce contenue dans l'article premier de la Constitution.

4.4. Perte d'influence du salaire minimum fédéral

La FLSA a pour effet immédiat de relever les salaires de 300 000 travailleurs au moins (Waltman, 2008, pp. 59-60). Entre 1938 et 2020, le Congrès réévalue le salaire minimum fédéral à la hausse à vingt-deux reprises. Celui-ci passe de 0,25 à 7,25 dollars É.-U sur la période⁵⁸. Entre les années 1940 et 1960, le caractère très progressif des hausses de taux et les dérogations possibles pour de nouvelles catégories de travailleurs et d'employeurs limitent l'effet du dispositif et le nombre de ses bénéficiaires (Nordlund, 1997, chap. 4 à 6). Le salaire minimum fédéral ne cesse de perdre de sa valeur après 1968, date où il atteint son maximum en termes réels (Pollin, 2008, p. 17). Dans les années 1980, son montant diminue encore, de même que son rôle, du fait de la passivité du Congrès. Sous la présidence Reagan, et après la hausse de 1981, il ne bouge plus. C'est à cette période qu'il connaît sa baisse la plus forte en valeur réelle (Nordlund, 1997, pp. 165 et 176). En 2009, l'administration Obama œuvre pour une revalorisation du salaire minimum fédéral, la dernière en date. Le montant du minimum légal passe à 7,25 dollars É.-U⁵⁹. En 2020, sa valeur est extrêmement faible puisqu'il ne représente plus que 29 pour cent du salaire médian, contre 58 pour cent au Royaume-Uni et 53 pour cent en Australie⁶⁰.

⁵⁴ À cause de la majorité conservatrice à la Cour suprême, le Président Roosevelt ne parvint pas à faire passer sa proposition consistant à porter à 15 le nombre des juges de cette instance, qui figurait dans son projet de loi sur la réforme des procédures judiciaires de 1937.

⁵⁵ Le salaire minimum est passé à 30 cents en octobre 1939 puis à 40 en octobre 1940.

⁵⁶ Ces trois États n'ont toujours pas de salaire minimum légal, pas plus que la Louisiane et le Mississippi (ministère du Travail des États-Unis, 2023).

⁵⁷ Cour suprême des États-Unis, *United States c. Darby*, 312 US 100 (1941).

⁵⁸ Voir à l'adresse <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history/chart>.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ OCDE.Stat, «Salaires minimum en proportion du salaire moyen des salariés à plein temps – Tableau R2: salaire minimum par rapport aux gains moyens et médians». <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE&Lang=fr>.

Si le salaire minimum fédéral a peu d'effet, c'est aussi parce que son champ d'application est restreint. Depuis l'adoption de la FLSA, dix-sept catégories professionnelles ont été exclues des dispositions relatives au taux minimal et à la durée maximale du travail⁶¹, ce qui a conduit Alexander et Grow à qualifier la FLSA de «gruyère» (Alexander et Grow, 2015, p. 130). En 1988, près de 28 millions de travailleurs étaient rémunérés à des taux inférieurs au minimum fédéral. Parmi eux, beaucoup exercent une profession partiellement rémunérée au pourboire, ont pour employeur une petite entreprise, occupent un poste administratif ou exercent une profession libérale (Nordlund, 1988, pp. 724 à 726). Dixon (2021, pp. 4 à 18) montre que les dérogations prévues dans le cas des travailleurs agricoles, des travailleurs domestiques et du personnel qui reçoit des pourboires pénalisent traditionnellement les Afro-Américains et, plus récemment, les personnes de couleur, un problème qui tendrait à perdurer.

4.5. Une réglementation qui diffère selon le lieu

Face à l'inaction du Congrès, des campagnes de mobilisation de vaste portée sont lancées au niveau local. En 1994, une première loi sur le salaire vital est adoptée à Baltimore. En 2010, 125 villes et administrations municipales promulguent des lois instituant ce système. En outre, depuis vingt ans, plus de 140 villes ont rendu des ordonnances sur le salaire vital (Luce, 2017, pp. 865 et 867). Ces réformes sont souvent l'aboutissement de campagnes menées par des organisations militantes, parmi lesquelles on peut citer l'Association of Community Organizations for Reform Now (ACORN), des organismes communautaires ou religieux et des syndicats (Pollin et Luce, 1998, p. 1). Récemment, les défenseurs du salaire vital ont visé une réforme des lois sur le salaire minimum au niveau des villes et des comtés. Avant 2012, seuls cinq gouvernements locaux avaient adopté des dispositions sur le salaire minimum. En 2022, c'était le cas de 55 villes et comtés, avec des taux compris entre 15,00 et 17,10 dollars É.-U. (UC Berkeley Labor Center, 2023).

À la suite de cette mobilisation pour le salaire vital, voire avant, certains États ont relevé leurs salaires minima au-delà des exigences fédérales (Neumark et Wascher, 1996, p. 55). En janvier 2023, c'était le cas de 34 États et territoires, avec des niveaux compris entre 8,75 et 16,50 dollars É.-U. Dans 16 États et territoires, le minimum local était identique au taux fédéral. Dans 5 autres, il n'y avait pas de minimum légal (ministère du Travail des États-Unis, 2023). Il faut souligner que les taux fixés au niveau des États varient dans le temps. En effet, 18 États procèdent à leur révision chaque année (le changement se fait généralement au 1^{er} janvier) (idem, 2022). Pour imposer leur taux, les États utilisent des mécanismes divers (des revalorisations obligatoires, une indexation sur l'inflation ou une application automatique du salaire minimum fédéral (Congressional Research Service, 2019, pp. 6-7)). Les partisans du salaire vital exercent une influence manifeste et sont notamment parvenus à contourner le refus des

⁶¹ Fair Labor Standards Act (loi sur les normes équitables dans le domaine du travail), 1938, 29 U. S. C., art. 201, 201 et 213 *a*). Parmi les travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions en question figurent certains ouvriers agricoles, plusieurs professions du secteur de la pêche, les assistantes maternelles et des métiers de l'informatique.

assemblées législatives locales de revaloriser le salaire minimum en lançant des référendums, qui ont fini par imposer cette mesure.

En 2012, lorsque les travailleurs de la restauration rapide font grève, à New York, en réclamant un salaire de 15 dollars É.-U., la campagne en faveur du salaire vital est extrêmement suivie à l'échelon national. En janvier 2019, le sénateur démocrate Bernie Sanders présente une proposition de loi visant à porter progressivement le salaire minimum fédéral à 15 dollars É.-U. pour tous les travailleurs à l'horizon 2025⁶². Cependant, l'examen du texte n'a pas progressé depuis que celui-ci a été renvoyé devant la Commission de la santé, de l'éducation, du travail et des pensions du Sénat, en janvier 2019⁶³. Une autre proposition de loi sur le même thème, présentée par le député Robert Scott, est également bloquée⁶⁴. Après avoir été adoptée par la Chambre des représentants le 18 juillet 2019, elle a été examinée deux fois par le Sénat, sans qu'aucune décision soit prise. Elle n'a toujours pas été renvoyée en commission⁶⁵. Début 2021, le nouveau gouvernement Biden a défendu le principe d'un salaire minimum fédéral de 15 dollars É.-U. Le service d'études budgétaires du Congrès a estimé à 27 millions le nombre des travailleurs qui tireraient profit de cette loi (Congressional Budget Office, 2019, pp. 1 et 4). Sous l'influence des campagnes pour un salaire minimum fédéral de 15 dollars É.-U. ou pour un salaire vital, des seuils égaux ou supérieurs au montant en question ont été instaurés dans plus de 50 comtés ou agglomérations (UC Berkeley Labor Center, 2023).

4.6. Principaux enseignements

Aux États-Unis, jusqu'à l'arrêt *West Coast Hotel Co. c. Parrish*, en 1937, la Cour suprême, ainsi que les tribunaux de certains États ont rejeté la constitutionnalité des dispositions sur le salaire minimum. Par la suite, le salaire minimum fédéral n'a jamais atteint un niveau suffisant, du fait de l'inaction du Congrès. Dans certaines régions, des campagnes très actives en faveur du salaire vital ont débouché sur l'introduction de dispositifs de ce type à l'échelon local.

5. Évolution des salaires minima en termes réels en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis entre 1914 et 2020

Nous donnons sur la figure 1 la chronologie des taux de salaire minimum dans les trois pays à l'examen entre 1914 et 2020. Dans le cas de l'Australie, les montants fournis proviennent de trois sources successives: 1) le salaire de base masculin, fixé au niveau fédéral par les autorités compétentes, pour la

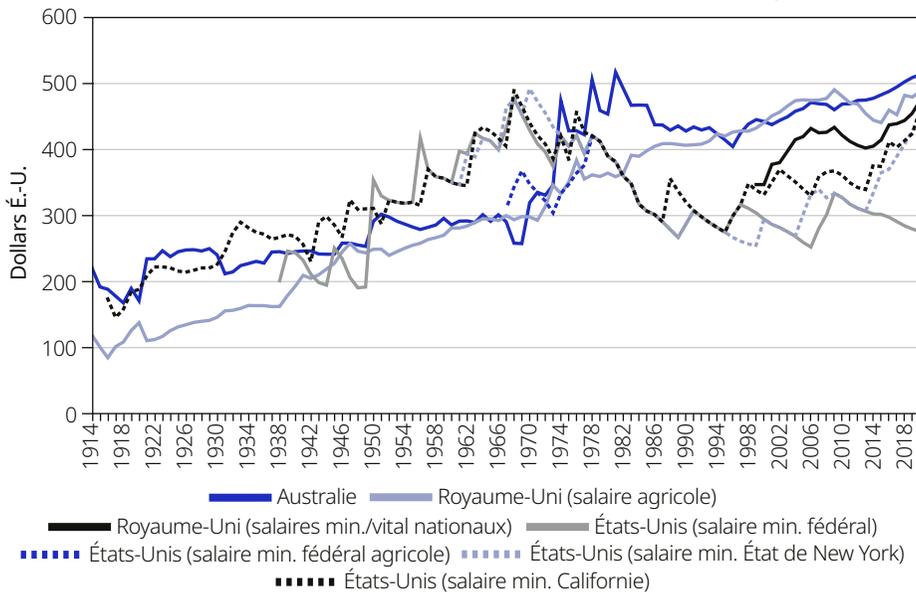
⁶² Congress.gov., «S.150 - 116th Congress (2019-2020): Raise the Wage Act», 16 janvier 2019. <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/150>.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ Congress.gov., «H.R.582 - 116th Congress (2019-2020): Raise the Wage Act», 22 juillet 2019. <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/582>.

⁶⁵ *Ibid.*

Figure 1. Évolution du salaire minimum réel (Australie, Royaume-Uni et États-Unis, 1914-2020, en dollars constants PPA de 2020)



Source: Données compilées par Reg Hamilton et Grant Ellis à partir de diverses sources (voir annexe en ligne pour plus de détail).

période 1914-1967; 2) le barème C14 applicable à la main-d'œuvre masculine selon les différentes décisions arbitrales relatives au secteur de la métallurgie dans l'État du Victoria, pour la période 1968-1997; et, enfin, 3) les salaires minima établis à l'échelon fédéral ou dans certains États, pour la période 1998 à 2020.

Dans le cas du Royaume-Uni, nous utilisons également plusieurs sources de données: 1) des estimations fondées sur les informations compilées par le ministère du Commerce et de l'Industrie pour le salaire minimum agricole de l'année 1914; 2) les données présentées par Howkins et Verdon (2009) pour le montant de 1917; 3) le salaire minimum masculin hebdomadaire moyen en Angleterre et au Pays de Galles tel que défini dans la Corn Production Act de 1917 et ses révisions pour la période 1918-1971; 4) le minimum légal pour un salarié de sexe masculin, au bénéfice d'un contrat «ordinaire», régulier et à plein temps, à partir de 1972; 5) le taux minimal pour un travailleur ordinaire de catégorie 2 selon le nouveau système de classification, qui remplace le salaire agricole minimum ordinaire précédent, à partir de 2005; 6) le salaire agricole minimum fixé par l'ordonnance de 2012 sur les salaires agricoles (Agricultural Wages Order) à partir de 2012; et, enfin 7) le salaire minimum agricole fixé par les ordonnances pertinentes du Pays de Galles à partir de 2016. Ces taux sont établis pour une durée hebdomadaire du travail de 39 heures, qui est la règle dans l'agriculture.

Pour les États-Unis, nous utilisons les montants relatifs au salaire minimum fédéral, y compris agricole, donnés par la FLSA (loi de 1938 pour des règles équitables dans le domaine du travail) et ses révisions. À partir de 1978, les travailleurs agricoles n'ont plus été distingués des autres et ont droit au même minimum. L'État de New York dispose de son propre seuil minimal, fixé

conformément à la loi sur le salaire minimum (Minimum Wage Act) (voir article 19 de la New York State Labor Law). Depuis 2017, il y a des taux différents pour les petites et les grandes entreprises de New York, pour Long Island et pour Westchester, ainsi que pour les salariés de la restauration rapide. Les taux que nous donnons sont ceux qui prévalent pour les autres salariés de l'État de New York. Le salaire minimum californien de 2017 correspond au seuil applicable aux entreprises comptant jusqu'à 25 salariés.

Pour pouvoir faire la comparaison avec le salaire minimum hebdomadaire australien, nous avons recalculé les seuils britanniques (salaire minimum et salaire vital nationaux) et états-uniens, quand cela était nécessaire, en tenant compte du fait qu'en Australie la semaine de travail était de 44 heures jusqu'en 1956, puis de 40 heures jusqu'en 1983 et de 38 heures ensuite. En outre, pour les trois pays, nous exprimons les montants du salaire minimum en termes réels, en utilisant l'indice des prix à la consommation national qui convient et en prenant 2018 comme année de référence. Nous utilisons les outils de calcul des parités de pouvoir d'achat fournis par la banque de réserve australienne et par le site MeasuringWorth⁶⁶. Les salaires réels sont ensuite exprimés dans la même unité monétaire, à savoir le dollar des États-Unis («dollar É.-U.» dans la suite du texte), en utilisant les parités de pouvoir d'achat pour le PIB de 2018 (1,47 dollar australien et 0,68 livre sterling pour 1 dollar É.-U.).

6. L'étude comparative des salaires minima et ses enseignements

6.1. La philosophie du salaire minimum dans les trois pays

En Australie et au Royaume-Uni, le salaire minimum est un outil important de la lutte contre la pauvreté et l'assistance aux bas salaires. Son montant représente 60 pour cent du salaire médian dans l'exemple australien et un peu moins des deux tiers dans le cas britannique, ce qui contraste avec les niveaux observés aux États-Unis. Une petite majorité des travailleurs payés au salaire minimum sont des femmes. Ainsi, un peu plus de 6 pour cent des femmes touchent le salaire minimum au Royaume-Uni, contre 4 pour cent d'hommes environ (Francis-Devine, 2023, p. 18). En Australie, 55,2 pour cent des bas salaires rémunérés à ce taux sont des femmes (Wilkins et Zilio, 2020, p. 15). Aux États-Unis, les femmes rémunérées selon le salaire minimum fédéral sont deux fois plus nombreuses que les hommes (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2021). Ainsi, sur trois travailleurs payés selon les minima définis au niveau fédéral ou à l'échelon des États dans le pays, deux sont des femmes (National Women's Law Center, 2021). En Australie et au Royaume-Uni, les revalorisations du salaire minimum réduisent l'écart entre hommes et femmes. De façon générale, elles atténuent les disparités salariales (Low Pay Commission, 2022, p. 10; voir aussi Fair Work Commission, 2019, par. 388). Toutefois, l'écart salarial entre hommes et femmes stagne aux États-Unis depuis 2005 (Aragão, 2023).

⁶⁶ Voir à l'adresse <https://www.measuringworth.com/>.

6.2. Le salaire minimum, vecteur d'égalité aujourd'hui encore?

Les salaires minima contribuent à la lutte contre les inégalités au sens large par plusieurs voies: ils suppriment les rémunérations faibles ou très faibles, tout en protégeant l'emploi (Department for Business Innovation & Skills, 2016); ils permettent aux petits salaires de vivre dans la dignité (Fair Work Australia, 2010, par. 243); ils limitent la pauvreté ainsi que la dispersion salariale dans le bas de la répartition (Dolton, 2011, p. 10); et, enfin, ils contribuent à l'égalité économique (Low Pay Commission, 2018, p. 67). Brown indique à ce propos que le salaire minimum national britannique protège les bas salaires sans réduire leur employabilité, et qu'il repose sur des négociations efficaces avec les partenaires sociaux, sur des analyses économiques rigoureuses et sur la définition d'un salaire vital spécifique pour les travailleurs de plus de 23 ans à l'échelon national (Brown, 2017, pp. 785 et 788). Cependant, certains éléments limitent cette contribution à la lutte contre les inégalités: des seuils relativement faibles aux États-Unis, si l'on fait la comparaison avec le salaire médian des salariés à plein temps, les formes d'emploi précaires et instables et les évolutions potentiellement néfastes liées à la progression des lieux de travail «fissurés» (Weil, 2014, p. 4).

6.3. Le salaire minimum face aux nouvelles relations de travail

Le terme de lieu de travail «fissuré» ou «fracturé» a été proposé par Weil (2014, p. 4) pour décrire une situation dans laquelle des entreprises donneuses d'ordres se débarrassent de leurs salariés directs pour réduire les coûts et éviter d'avoir à appliquer la législation du travail. Pour y parvenir, les activités ou services sont confiés à des agences d'intérim, des franchisés, des sous-traitants ou des prestataires indépendants, ou alors elles sont réalisées par l'intermédiaire de plateformes de travail numérique. Pour toutes ces modalités, il faut prévoir des dispositions spécifiques (par exemple des normes minimales comparables à celles qui prévalent pour les salariés). Dans ces formules, l'irrégularité de l'horaire de travail et le fait que celui-ci n'est pas effectué à plein temps se traduisent par une flexibilité et une précarité du travail. Au Royaume-Uni, les travailleurs des plateformes (les chauffeurs Uber par exemple) ont droit au salaire minimum⁶⁷. En Australie, sur les plus de cent plateformes de travail numérique du pays, seule une poignée considèrent leurs travailleurs comme des salariés (Stewart, 2021, p. 81). En outre, si la justice a considéré que les livreurs devaient être traités comme tels dans certaines affaires⁶⁸, elle a jugé dans d'autres qu'il s'agissait en réalité de prestataires indépendants⁶⁹. Aux États-Unis, les tribunaux ont aussi tranché dans un sens et dans l'autre selon le cas. Ainsi, récemment,

⁶⁷ Cour suprême du Royaume-Uni, *Uber BV et autres c. Aslam et autres* [2021] UKSC 5.

⁶⁸ Fair Work Commission, *Klooger c. Foodora Australia Pty Ltd* [2018] FWC 6836; *Diego Franco c. Deliveroo Australia Pty Ltd* [2021] FWC 2818.

⁶⁹ Fair Work Commission, *Amita Gupta c. Portier Pacific Pty Ltd; Uber Australia Pty Ltd t/a Uber Eats* [2020] FWCFB 1698.

la cour supérieure de l'État de Californie a déclaré inconstitutionnelle une loi⁷⁰ ayant pour effet d'exclure les livreurs de repas et chauffeurs VTC de la catégorie des salariés⁷¹.

6.4. Les cas de non-respect

Les dispositions sur le salaire minimum ne sont pas toujours respectées, que ce soit en Australie (Hamilton et Nichol, 2021, p. 407), au Royaume-Uni (Low Pay Commission, 2020a, p. 58) ou aux États-Unis (voir la jurisprudence citée plus haut), et le problème n'est pas nouveau. Selon le rapport 2020 de la Commission des bas salaires (Low Pay Commission, 2020a, p. 57), les femmes, les travailleurs des petites entreprises et les travailleurs à plein temps sont plus susceptibles d'être sous-payés, de même que les apprentis, les migrants et les assistantes maternelles. En Australie, le problème se poserait notamment dans l'horticulture, le commerce de détail et l'hôtellerie, selon des informations du gouvernement et d'autres autorités compétentes (voir, par exemple, Fair Work Ombudsman, 2018)⁷². Le «vol de salaire» (*wage theft*) constitue désormais une infraction pénale dans l'État du Victoria et dans le Queensland⁷³. Luce (2005, p. 33) signale qu'aux États-Unis le non-respect des dispositions relatives au salaire vital dans les villes où un tel seuil a été instauré est fréquent.

6.5. L'avenir du salaire minimum

Le salaire minimum universel peut être envisagé soit comme un coût, soit comme une garantie de revenu pour les travailleurs. Ce mécanisme à deux visages doit s'appuyer sur des institutions capables de déterminer les seuils nécessaires pour améliorer la situation des bas salaires tout en étant viable économiquement. L'équilibre qui semble avoir été trouvé en la matière au Royaume-Uni (où les seuils sont établis par le ministère après consultation des partenaires sociaux) et en Australie (où c'est une instance juridictionnelle indépendante qui statue en la matière) devrait perdurer, si les examens et consultations actuels sont maintenus. Aux États-Unis, puissance économique plus importante, on peut s'attendre à ce que le salaire minimum fédéral continue d'être fixé à un niveau peu élevé comparativement, à ce que les débats au Congrès restent bloqués et à ce que certains États, comtés ou agglomérations établissent des seuils plus élevés sur leur territoire. Par ailleurs, la réglementation du salaire minimum doit évoluer, alors que de nouvelles activités et modalités d'emploi font leur apparition. On peut citer à cet égard la pratique britannique des «contrats zéro heure», les systèmes de location de main-d'œuvre, les services de chauffeurs VTC ou de

⁷⁰ Protect App-Based Drivers and Services Act, Cal. Bus. & Prof. Code, par. 7448 *et ss* (proposition 22).

⁷¹ Cour d'appel de Californie, *Castellanos et al. c. State of California and Katie Hagen*, affaire n° RG21088725, *Order granting petition for writ of mandate*, 20 août 2021.

⁷² Voir également Parlement australien, Corporate Avoidance of the Fair Work Act, 2017, à l'adresse https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Education_and_Employment/AvoidanceofFairWork.

⁷³ État du Queensland, Criminal Code and Other Legislation (Wage Theft) Amendment Act 2020. Voir à l'adresse <https://www.legislation.qld.gov.au/view/whole/html/asmade/act-2020-034>.

livraison de repas fournis via des plateformes, par des travailleurs faussement présentés comme des indépendants, ou encore les métiers qui se développent dans des secteurs à prédominance féminine tels que les soins à la personne et le travail domestique.

7. Conclusion

Au Royaume-Uni et en Australie, on observe toujours un interventionnisme marqué pour ce qui touche au salaire minimum. Les autorités suivent de près l'effet du dispositif sur le marché du travail et l'évolution des besoins de la main-d'œuvre, en menant des enquêtes annuelles. Pour ce faire, elles procèdent à des consultations approfondies avec les syndicats et le patronat et tiennent compte de toutes les données économiques pertinentes, notamment de l'évolution des salaires moyens et de l'effet éventuel sur le chômage, des éléments décisifs, à n'en pas douter, pour les décisions à prendre. Grâce à ces consultations institutionnelles, les salaires minima bénéficient de l'adhésion de la collectivité dans son ensemble, et même de certains employeurs. Le dispositif perdure donc, malgré les critiques des partisans du jeu du marché et, dans le cas de l'Australie, de perpétuelles remises en question de sa validité constitutionnelle. Les salaires minima ont des retombées positives notamment pour les femmes, ils réduisent les disparités salariales liées au sexe et ils viennent en aide aux groupes défavorisés, pour qui ils sont déterminants. Pour que les seuils officiels conservent leur efficacité, il faut cependant suivre de près certaines évolutions, comme la progression des formes d'emploi atypiques et du travail non salarié, ainsi que les problèmes de non-respect, qui sont toujours plus nombreux. Dans le cas des États-Unis, une économie de dimension bien plus importante, les initiatives visant à élever le niveau du salaire minimum fédéral ont échoué, en raison de blocages au Congrès et des réserves de certains partis soucieux de protéger le jeu du marché. Cependant, à la suite de campagnes très actives, lancées dans certaines villes et États, des seuils plus élevés ont fini par s'imposer à de nombreux endroits. Les salaires minima sont de ce fait très hétérogènes à l'échelon du pays (mais adaptés au coût de la vie, qui varie selon la région), et les disparités salariales entre hommes et femmes ne se réduisent pas.

Un salaire minimum constitue à la fois un coût du travail minimal et un pouvoir d'achat garanti pour les travailleurs, deux éléments qui apparaissent distinctement dans les systèmes fructueux mis en place au Royaume-Uni et en Australie. Les pays en développement pourraient certainement s'inspirer de la philosophie de ces deux nations s'ils souhaitent agir au niveau national pour protéger les travailleurs du bas de l'échelle des rémunérations. Ce faisant, ils devraient aussi réfléchir à d'autres aspects du problème, par exemple aux mécanismes à mettre en place pour assurer la bonne application des règles ou encore pour consulter les syndicats indépendants, les organismes patronaux et certains groupes de travailleurs défavorisés.

Références

- Alexander, Charlotte S., et Nathaniel Grow. 2015. «Gaming the System: The Exemption of Professional Sports Teams from the Fair Labor Standards Act», *University of California Davis Law Review*, 49 (1): 123-181.
- Aragão, Carolina. 2023. «Gender Pay Gap in U. S. Hasn't Changed Much in Two Decades», *Pew Research Centre*, 1^{er} mars 2023. <https://www.pewresearch.org/?p=257386>.
- Bayliss, Frederic Joseph. 1962. *British Wages Councils*. Oxford: Blackwell.
- BBC. 2015. «Budget 2015: Osborne Unveils National Living Wage», 8 juillet 2015. <https://www.bbc.com/news/uk-politics-33437115>.
- Bean, Jessica S., et George R. Boyer. 2009. «The Trade Boards Act of 1909 and the Alleviation of Household Poverty», *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2): 240-264.
- Bennett, Scott, et Sean Brennan. 1999. «Constitutional Referenda in Australia», Research Paper No. 2 1999–2000. Canberra: Department of the Parliamentary Library.
- Blackburn, Sheila C. 2007. *A Fair Day's Wage for a Fair Day's Work? Sweated Labour and the Origins of Minimum Wage Legislation in Britain*. Aldershot: Ashgate.
- . 2009. «Curse or Cure? Why Was the Enactment of Britain's 1909 Trade Boards Act So Controversial?», *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2): 214-239.
- Bowlby, Roger L. 1957. «Union Policy Toward Minimum Wage Legislation in Postwar Britain», *Industrial and Labour Relations Review*, 11 (1): 72-84.
- Broda, Rudolf. 1928. «La législation sur les salaires minima aux États-Unis», *Revue internationale du Travail*, 17 (1): 26-55.
- Brown, William. 2009. «The Process of Fixing the British National Minimum Wage, 1997–2007», *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2): 429-443.
- . 2017. «The Toxic Politicising of the National Minimum Wage», *Employee Relations*, 39 (6): 785-789.
- Clibborn, Stephen, et Chris F. Wright. 2018. «Employer Theft of Temporary Migrant Workers' Wages in Australia: Why Has the State Failed to Act?», *Economic and Labour Relations Review*, 29 (2): 207-227.
- Congressional Budget Office. 2019. «The Effects on Employment and Family Income of Increasing the Federal Minimum Wage». Washington.
- Congressional Research Service. 2019. «State Minimum Wages: An Overview», CRS Report R43792, 25 janvier 2019. Washington.
- Davison, Graeme, John Hirst et Stuart Macintyre. 1998. *The Oxford Companion to Australian History*. Melbourne: Oxford University Press.
- Deakin, Simon, et Francis Green. 2009. «One Hundred Years of British Minimum Wage Legislation», *British Journal of Industrial Relations*, 47 (2): 205-213.
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy. 2021. «National Minimum Wage and National Living Wage: Low Pay Commission Remit». Londres.
- Department for Business Innovation & Skills. 2016. «National Minimum Wage: Low Pay Commission Remit 2016 (automne)». Londres.
- DeSilver, Drew. 2018. «The Real Value of a \$15 Minimum Wage Depends on Where You Live», *Pew Research Center*, 10 octobre 2018. <http://pewrsr.ch/1DkkScp>.
- Dickens, Richard, et Peter Dolton. 2011. «Using Wage Council Data to Identify the Effect of Recessions on the Impact of the Minimum Wage», rapport technique. Londres: Low Pay Commission.
- , Paul Gregg, Stephen Machin, Alan Manning et Jonathan Wadsworth. 1993. «Wages Councils: Was There a Case for Abolition?», *British Journal of Industrial Relations*, 31 (4): 515-529.
- Dingeldey, Irene, Damien Grimshaw et Thorsten Schulten. 2021. *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*. Abingdon et New York: Routledge.

- Dixon, Rebecca. 2021. «From Excluded to Essential: Tracing the Racist Exclusion of Farmworkers, Domestic Workers, and Tipped Workers from the Fair Labor Standards Act», audition de Rebecca Dixon par la Sous-commission de la protection des travailleurs de la Commission de l'éducation et du travail de la Chambre des représentants des États-Unis, 3 mai 2021. New York: National Employment Law Project.
- Dolton, Peter. 2011. «Assessing the Impact of the Abolition of the Agricultural Wages Board: Final Report to the Department for Environment, Food & Rural Affairs» (manuscrit non publié).
- Evatt, Herbert V. 1939. «Control of Labor Relations in the Commonwealth of Australia», *University of Chicago Law Review*, 6 (4): 529-551.
- Fair Work Australia. 2010. *Annual Wage Review 2009–10: Decision*, document [2010] FWAFB 4000. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/220/FWA%204000%20Annual%20Wage%20Review%202009-2010%20-%20Decision.pdf>.
- Fair Work Commission. 2017. *Annual Wage Review 2016–17: Decision*, document [2017] FWCFB 3500. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2017fwcfb3500.pdf>.
- . 2018. *Annual Wage Review 2017–18: Decision*, document [2018] FWCFB 3500. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2018fwcfb3500.pdf>.
- . 2019. *Annual Wage Review 2018–19: Decision*, document [2019] FWCFB 3500. <https://www.fwc.gov.au/documents/wage-reviews/2018-19/decisions/2019fwcfb3500.pdf>.
- . 2020. *Annual Wage Review 2019–20: Decision*, document [2020] FWCFB 3500. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2020fwcfb3500.pdf>.
- Fair Work Ombudsman, Australian Government. 2018. «A Report on Workplace Arrangements along the Harvest Trail: Harvest Trail Inquiry». Commonwealth Australia. <https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/1461/fair-work-ombudsman-harvest-trail-inquiry-report.pdf>.
- Francis-Devine, Brigid. 2023. «National Minimum Wage Statistics», Commons Library Research Briefing, 23 février 2023. Londres: House of Commons Library
- Gill-McLure, Whydea. 2018. «Adaptation, Evolution and Survival? The Political Economy of Whitleyism and Public Service Industrial Relations in the UK 1917–Present», *Labor History*, 59 (1): 15-37.
- Gowers, Robin, et Timothy J. Hatton. 1997. «The Origins and Early Impact of the Minimum Wage in Agriculture», *Economic History Review*, 50 (1): 82-103.
- Griswold, Erwin N. 1955. «Owen J. Roberts as a Judge», *University of Pennsylvania Law Review*, 104 (3): 332-349.
- Hamilton, Reg. 2022. *The History of the Australian Minimum Wage*. <https://www.fwc.gov.au/documents/resources/history-of-australian-minimum-wage.pdf>.
- , et Matt Nichol. 2021. «Minimum Wage Regulation in Australia in the Wake of the Pandemic: The Future of the Five Wage Concepts?», *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 31 (4): 405-417.
- Hammond, M. B. 1913. «Judicial Interpretation of the Minimum Wage in Australia», *American Economic Review*, 3 (2): 259-286.
- Heery, Edmund, Deborah Hann et David Nash. 2017. «The Living Wage Campaign in the UK», *Employee Relations*, 39 (6): 800-814.
- , — et —. 2018. «Trade Unions and the Real Living Wage: Survey Evidence from the UK», *Industrial Relations Journal*, 49 (4): 319-335.
- Higgins, Henry Bournes. 1915. «A New Province for Law and Order: Industrial Peace through Minimum Wage and Arbitration», *Harvard Law Review*, 29 (1): 13-39.
- . 1919. «A New Province for Law and Order. II», *Harvard Law Review*, 32 (3): 189-217.
- . 1922. *A New Province for Law & Order: Being a Review, by Its Late President for Fourteen Years, of the Australian Court of Conciliation and Arbitration*. New York: E. P. Dutton and Company.

- Howkins, Alun, et Nicola Verdon. 2009. «The State and the Farm Worker: The Evolution of the Minimum Wage in Agriculture in England and Wales, 1909–24», *Agricultural History Review*, 57 (2): 257-274.
- Hutchinson, Diane, et Florian Ploeckl. 2023. «Weekly Wages, Average Compensation and Minimum Wage for Australia from 1861–Present», *Measuring Worth*, <https://www.measuringworth.com/datasets/auswages/>.
- Kahn-Freund, Otto. 1949. «Minimum Wage Legislation in Great Britain», *University of Pennsylvania Law Review*, 97 (6): 778-810.
- Land, Hilary. 1980. «The Family Wage», *Feminist Review*, 6 (1): 55-77.
- Low Pay Commission. 1998. *The National Minimum Wage: First Report of the Low Pay Commission*. Londres.
- . 2018. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2018*. Londres.
- . 2020a. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2020*. Londres.
- . 2020b. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2019*. Londres.
- . 2021. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2021*. Londres.
- . 2022. *The National Living Wage Review (2015–2020): A Report by the Low Pay Commission*. Londres.
- Luce, Stephanie. 2005. «The Role of Community Involvement in Implementing Living Wage Ordinances», *Industrial Relations*, 44 (1): 32-58.
- . 2017. «Living Wages: A US Perspective», *Employee Relations*, 39 (6): 863-874.
- Machin, Stephen, et Giulia Giupponi. 2018. «Changing the Structure of Minimum Wages: Firm Adjustment and Wage Spillovers», CEPR Press Discussion Paper No. 12919. <https://cepr.org/publications/dp12919>.
- Ministère du Travail des États-Unis. 2022. «Changes in Basic Minimum Wages in Non-Farm Employment Under State Law: Selected Years 1968 to 2022». <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/history>.
- . 2023. «Consolidated Minimum Wage Table», 1^{er} janvier 2023. <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>.
- Monthly Labor Review*. 1938. «The British Trade Boards System», 46 (5): 1085-1099.
- National Women's Law Center. 2021. «Women and the Minimum Wage, State by State», 12 janvier 2021. <https://nwlc.org/resource/women-and-minimum-wage-state-state/>.
- Neumark, David, et William Wascher. 1996. «Reconciling the Evidence on Employment Effects of Minimum Wages: A Review of Our Research Findings», dans *The Effects of the Minimum Wage on Employment*, publ. sous la dir. de Marvin H. Kosters, 55-86. Washington: AEI Press.
- Nordlund, Willis J. 1988. «A Brief History of the Fair Labor Standards Act», *Labor Law Journal*, 39 (11): 715-728.
- . 1997. *The Quest for a Living Wage: The History of the Federal Minimum Wage Program*. Westport (États-Unis): Greenwood Press.
- OIT. 2021. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. Genève: BIT.
- Plowman, David H. 1995. «Protecting the Low Income Earner: Minimum Wage Determination in Australia», *Economic and Labour Relations Review*, 6 (2): 252-287.
- Pollin, Robert. 2008. «The Economic Logic and Moral Imperative of Living Wages», dans *A Measure of Fairness: The Economics of Living Wages and Minimum Wages in the United States*, publ. sous la dir. de Robert Pollin, Mark Brenner, Jeannette Wicks-Lim et Stephanie Luce, 14-33. Ithaca: Cornell University Press.
- , et Stephanie Luce. 1998. *The Living Wage: Building a Fair Economy*. New York: New Press.
- Saget, Catherine. 2001. «Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries», Employment Paper 2001/13. Genève: BIT.

- Schulten, Thorsten, Torsten Müller et Line Eldring. 2015. «Prospects and Obstacles of a European Minimum Wage Policy», dans *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*, publ. sous la dir. de Guy Van Guyes et Thorsten Schulten, 327-359. Bruxelles: Institut syndical européen.
- Sellers, Paul John. 2017. «The UK Living Wage: A Trade Union Perspective», *Employee Relations*, 39 (6): 790-799.
- Stewart, Andrew. 2021. *Stewart's Guide to Employment Law*, 7^e édition. Alexandrie: Federation Press.
- Svensen, Stuart. 1989. *The Shearers' War: The Story of the 1891 Shearers' Strike*. Sainte-Lucie: University of Queensland Press.
- UC Berkeley Labor Center. 2023. «Inventory of US City and County Minimum Wage Ordinances», 29 mars 2023. <https://laborcenter.berkeley.edu/inventory-of-us-city-and-county-minimum-wage-ordinances/>.
- U. S. Bureau of Labor Statistics. 2021. «BLS Reports – Characteristics of Minimum Wage Workers, 2020», février 2021. <https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2020/home.htm#:~:text=In%202020%2C%2073.3%20million%20workers,wage%20of%20%247.25%20per%20hour.>
- Waltman, Jerold L. 2008. *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*. New York: Algora Publishing.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge (États-Unis): Harvard University Press.
- Wilkins, Roger, et Federico Zilio. 2020. «Prevalence and Persistence of Low-Paid Award-Reliant Employment», Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, Fair Work Commission Research Report 1/2020. Melbourne: Commonwealth of Australia.
- Williams, Gertrude. 1956. «The Myth of “Fair” Wages», *Economic Journal*, 66 (264): 621-634.