

ROYAUME DU MAROC

MINISTERE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION

PROFESSIONNELLE, DU DEVELOPPEMENT SOCIAL

ET DE LA SOLIDARITE

LE SALAIRE MINIMUM AU MAROC

DIRECTION DE L'EMPLOI

Juillet 2001

**LE DOCUMENT EST DESTINE A L'USAGE INTERNE DU MINISTERE DE
L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU DEVELOPPEMENT
SOCIAL ET DE LA SOLIDARITE**

Cette étude a été réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi au titre du Don IDF n° 027209 de la Banque Mondiale, par M.G. Benhayoun (Cerefi, Aix en Provence), M.S. Bazen (Université de Bordeaux), Mme Y. Lazzeri (Idep, Marseille), M.E.Moustier (Cerefi, Aix en Provence) et M.Ph. Guillaumet (Cerefi, Aix en Provence). Les opinions exprimées dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement la position du Ministère de l'Emploi. Ce document est destiné à l'usage interne du Département de l'Emploi.

Les auteurs tiennent à remercier tous ceux qui les ont aidés dans leur travail, en particulier Monsieur Reda Benamar, Responsable du Service Etudes et Développement de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, Mesdames Latifa Echihabi et Latifa Al Khadir du Ministère de l'Industrie et du Commerce, Monsieur Ahmed Benrida, Directeur de l'Emploi du Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité, et son équipe.

Sommaire

	Pages
SOMMAIRE	3
PRINCIPAUX RESULTATS ET RECOMMANDATIONS	6
Introduction	18
1. La problématique du salaire minimum	18
1.1. Les fonctions du salaire minimum	18
1.2. Les effets de la fixation des salaires minima : une question en débat	20
2. Le salaire minimum au Maroc	22
Chapitre I - La place du salaire minimum au Maroc. Comparaisons internationales	26
SECTION 1 - LES ASPECTS HISTORIQUES ET INSTITUTIONNELS	26
1. La législation du salaire minimum au Maroc	28
1.1. Historique : une évolution en trois phases	28
1.2. Mécanismes de fixation et de révision des salaires minima : un système administrativement régulé	31
2. Une mesure quasi générale mais très hétérogène dans ses modalités d'application et de fixation	32
2.1. Le salaire minimum peut être fixé par voie législative ou réglementaire et par voie de négociations collectives	32
2.2. Le champ d'application	33
2.3. Les mécanismes de fixation des salaires minima	35
2.4. Consultation et participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et des personnes indépendantes	36
2.5. Critères de fixation et de révision des salaires minima	38
SECTION 2 - LE SMIG AU MAROC : UN ETAT DES LIEUX	40
1. L'évolution du salaire minimum	40
1.1. Salaire minimum nominal et salaire minimum réel : une évolution irrégulière mais significative	41
1.2. Salaire minimum, salaire moyen et productivité du travail	46
1.2.1. Smig, Salaire moyen et Salaire médian dans les secteurs formels et informels	48

1.2.2. Salaire minimum et productivité : une capacité à payer différente selon les secteurs	59
1.3. Une détermination exogène du salaire minimum	61
1.3.1. Smig effectif et Smig "théorique"	62
1.3.2. Tests économétriques	65
2. Les « Smigards » au Maroc	67
2.1. Plus la durée du travail diminue plus le nombre de smigards augmente	70
2.2. Le salaire minimum selon le sexe : les femmes sont plus concernées que les hommes	71
2.3. Les différences selon le secteur d'activité	73
2.4. Augmentation du nombre de smigards dans les grandes entreprises	75
2.5. Le degré de conformité au Smig : une obligation légale modérément respectée	76
2.5.1. Le taux de non respect	77
2.5.2. Le taux de non conformité	80
SECTION 3 - LES SALAIRES MINIMA. COMPARAISONS INTERNATIONALES	83
1. Le Maroc sur la scène internationale	83
2. La compétitivité marocaine	91
2.1. Le coût salarial par unité produite	92
2.1.1. L'évolution du coût salarial par unité produite	92
2.1.2. Comparaison internationale	94
2.2. Salaire minimum et compétitivité internationale	101
CHAPITRE II – LES EFFETS DU SALAIRE MINIMUM AU MAROC	108
SECTION 1 - SALAIRE MINIMUM ET STRUCTURE DES SALAIRES	110
1. Salaire minimum et structure des salaires : analyse globale	112
1.1 L'inégalité salariale et le salaire minimum	113
1.2. Salaire minimum et inégalités	116
1.2.1. Smig et coefficient de Gini	116
1.2.2. Smig et indices d'Atkinson	119

1.3. Salaire minimum et salaire moyen par secteur	125
2. Salaire minimum et structure des salaires : analyse individuelle	128
2.1. La méthode	128
2.2. Tests des hypothèses	130
2.3. Analyse sur l'ensemble des salariés (Test 1) : rôle égalisateur du salaire minimum	132
2.4. Analyse par branche d'activité (Test 2) : des comportements différents quand le smig est relevé	136
SECTION 2 - SALAIRE MINIMUM ET EMPLOI	141
1. Considérations théoriques	141
2. Les effets sur l'emploi au Maroc	144
2.1. Salaire minimum et emploi formel	144
2.1.1 Salaire minimum et niveau d'emploi formel	145
2.1.2 Salaire minimum et durée du travail dans le secteur formel	153
2.2. Salaire minimum et emploi informel	160
2.3. Smig et taux de rotation de la main d'œuvre	161
SECTION 3 - LE SALAIRE MINIMUM, UN INSTRUMENT DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETE ?	165
SECTION 4 : EVALUATION DE L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI	168
1. Relation salaire minimum-emploi : test sur données individuelles	169
1.1. Mise en œuvre du test	169
1.2. Résultats pour la période 1995-96	171
1.3. Vérification : comparaison avec les années 1998-99	175
2. Tests effectués à partir des données d'entreprises	181
BIBLIOGRAPHIE	188
Annexes	193

PRINCIPAUX RESULTATS ET RECOMMANDATIONS

1. Principaux résultats

- (i) Le salaire minimum occupe une place fondamentale dans la détermination des salaires du secteur privé au Maroc. Il est l'instrument de la régulation salariale, non seulement des bas salaires qu'il cherche explicitement à protéger, mais aussi, quoique dans une moindre mesure, de l'ensemble des salaires du secteur formel.

- (ii) En longue période, *le pouvoir d'achat* du salaire minimum a augmenté, alors que, dans le même temps, plusieurs études comparatives effectuées au niveau international, indiquent qu'il a diminué dans de nombreux pays en développement. On peut affirmer en ce sens que le Maroc fait figure d'exception. Ainsi d'après Lyn Squire et Sethaput Suthiwart-Narueput (World Bank), de 1970 à 1990, le salaire minimum réel a été divisé par deux au Brésil, au Guatemala, en Uruguay, voire par trois et plus comme en Argentine, en Bolivie, au Ghana. Les pays où le salaire minimum réel a augmenté sont plutôt rares. C'est le cas de la Thaïlande, du Costa Rica et du Maroc.

De 1970 à 2000 la croissance annuelle moyenne du pouvoir d'achat du Smig a été de **1.14%**. On peut valablement affirmer que le salaire minimum a bénéficié des fruits de la croissance en longue période. En général, dans les pays qui ont mis en place un salaire minimum, il a été prévu des modalités réglementaires ou conventionnelles de revalorisation de celui-ci, et les critères choisis se réfèrent, soit au coût de la vie, afin de préserver le pouvoir d'achat des bas salaires, soit à la capacité de payer des entreprises, afin que, d'une part, les entreprises puissent préserver leur degré de compétitivité, et que, d'autre part, les salariés puissent bénéficier des acquis de la prospérité économique. Aussi, avons-nous cherché, au Maroc le Smig a bien suivi le coût de la vie ainsi que la productivité du travail en longue période qui peut être considérée comme un indicateur à la fois de la croissance économique ainsi que de la capacité de payer des entreprises. Pour cela, nous avons calculé la valeur qu'aurait atteint le Smig s'il avait évolué au même rythme que l'indice du coût de la vie, d'une part, et s'il avait évolué au même rythme que

l'indice du coût de la vie et de la productivité du travail, d'autre part. Les résultats sont les suivants :

Dans la réalité, le Smig est passé de **1.96 dh** de l'heure en 1980 à **7.98 dh** en 1999. S'il avait, de manière hypothétique, évolué comme l'inflation, il aurait dû se situer en 1999 à **5.63 dh** de l'heure. S'il avait évolué, encore une fois en simulation, comme l'inflation et la productivité du travail, sa valeur hypothétique en 1999 aurait été de **8.40 dh** de l'heure. Or en 2000 le Smig horaire moyen dans l'année (l'augmentation qui l'a porté à **8.78 dh** est intervenue en milieu d'année, le 1 juillet exactement) est de **8.38 dh** de l'heure. La valeur réelle et la valeur hypothétique sont pratiquement identiques. C'est ce qui nous fait dire que le Smig au Maroc a non seulement protégé les salariés de l'inflation, mais les a également fait bénéficier des gains de productivité.

Le rapport Smig / PNB per capita est supérieur à 1, et il a eu tendance à augmenter entre 1985 et 1999, passant de 1.4 en 1985/1989 à 1.65 en 1995/1999. Ce même rapport est de 0.47 pour les pays industrialisés, de 0.33 pour les Pécos, de 0.60 pour les pays d'Amérique Latine et Caraïbes (données aimablement fournies par Rama M. et Artecona R. World Bank).

- (iii) Le cheminement annuel du salaire minimum au Maroc montre que l'évolution est très **irrégulière**, ce qui n'est pas sans poser de problèmes dans le budget des ménages, dans les comptes des entreprises, et plus globalement, dans l'ensemble des équilibres macroéconomiques du pays.
- (iv) Cette tendance irrégulière est la conséquence d'une détermination **exogène** du salaire minimum, au sens où les décisions de relèvement sont « administrées », discrétionnaires et effectuées de manière quasi-indépendante des conditions du marché du travail. Les tests économétriques concernant la relation entre le salaire minimum et le taux de chômage urbain, le taux d'emploi, l'indice du coût de la vie la productivité, rejettent l'hypothèse d'endogénéité du salaire minimum. Les augmentations, année par année, ne sont pas directement liées au contexte du marché du travail ou à l'inflation.

(v) Dans le secteur formel, le salaire minimum occupe une place privilégiée : le Smig représente **50%** du salaire moyen des entreprises du secteur formel, **90%** de leur salaire médian, et c'est le salaire modal de ces mêmes entreprises, en ce sens que les effectifs salariés se concentrent en grande partie sur le Smig ou les valeurs proches du Smig. C'est dire la place qu'il occupe dans les entreprises formelles.

Au début des années soixante, le rapport du Smig au salaire moyen des salariés marocains, à l'exclusion des salariés étrangers, français pour l'essentiel, est très élevé : il représente 66% du salaire moyen des hommes et 115% du salaire moyen des femmes en 1961. Le rapport se réduit par la suite pour s'établir à environ 45% pour les hommes et 60% pour les femmes.

Le rapport au salaire médian est plus frappant : en 2000 la moitié des salariés du secteur formel au Maroc perçoit un salaire inférieur à 1978 dh, alors que le Smig est égal à 1826 dh. Le rapport entre les deux valeurs est de 92.3%. En 1999, le rapport se situait à 86%. A titre de comparaison, ce rapport est de 75% pour la même année en Tunisie. Dans d'autres pays, le rapport s'établit à des valeurs inférieures à celle que l'on observe au Maroc. Si on prend des pays de niveau de développement différent, on note, qu' en 1997, en Espagne, il est de 44.6% ; il est égal à 37.4 en Hongrie, à 30.6% en Corée du sud, à 50.4% en Belgique et à 68.5% en France (source : OCDE).

Si on compare le Smig au coût moyen du travail des entreprises industrielles, tel qu'il est calculé à partir des données du Ministère de l'Industrie et du Commerce, il apparaît que le rapport Smig/ Coût du travail passe de 0.33 en 1985 à 0.44 en 1998. Les différences sectorielles indiquent que c'est dans le secteur Habillement qu'il est le plus élevé, et le plus faible est dans des secteurs tels la Chimie ou Boissons.

Les données concernant les salaires du secteur informel sont trop parcellaires et de qualité inégale pour en déduire des conclusions solides sur le rapport entre le Smig et les salaires octroyés par les entreprises de ce vaste secteur hétérogène dans sa nature et dans sa composition.

(vi) Concernant la population concernée par le salaire minimum, un **tiers** des salariés des entreprises formelles peut être considéré comme

« smigard », si on le définit comme un travailleur qui perçoit un salaire compris entre 90% et 110% du Smig. En 1999, ce pourcentage est de 34.1%. Cette catégorie de salariés représente 8 à 9% de l'emploi total urbain. En 1999, l'emploi salarié formel représente 27.1% de l'emploi total urbain, et comme le poids relatif des Smigards (Smig plus ou moins 10%) est, comme on vient de le voir de 34.1%, on obtient la part relative des Smigards dans l'emploi urbain, 9.2%.

- (vii) La proportion de smigards est plus élevée chez les actifs travaillant à temps partiel, chez les femmes, dans les secteurs à forte utilisation de main d'œuvre et dans les petites entreprises.
- (viii) Le taux de non respect du salaire minimum, défini comme la proportion de salariés payés en dessous du minimum légal (+ ou - 10%), est de 13%. Ce qui fait apparaître le Maroc comme un des pays en développement où cette proportion est faible.
- (ix) Concernant la place du Maroc dans les comparaisons internationales, il apparaît que le rapport du salaire minimum à la productivité du travail situe le Maroc dans une position intermédiaire, mais qui, compte tenu, ces dernières années, d'une évolution moins rapide de la productivité du travail, peut être remise en cause par la concurrence internationale.
- (x) Les effets du Smig sur les inégalités salariales sont indiscutables : les relèvements ont réduit les inégalités. Ceci est vérifié aussi bien pour l'ensemble des secteurs qu'à l'intérieur de chaque secteur. Cependant ce résultat n'est acquis que si les augmentations sont conséquentes. Dans des secteurs comme les industries du Cuir, du Bois, Textile et Habillement, les inégalités se réduisent beaucoup plus que dans des secteurs comme la Chimie, les Transports et Télécommunications ou les Services, où l'effet de diffusion des hausses est plus important.
- (xi) Les effets sur l'emploi formel sont négatifs. Une double analyse économétrique a mis en évidence les résultats suivants. Partant du fichier de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, nous avons, dans un premier temps, calculé la probabilité de ne plus être inscrit à la CNSS, l'année qui suit la décision de relèvement du Smig, donc la probabilité de perte d'emploi. Elle est hautement significative et touche plus les salariés au

voisinage du Smig que ceux qui perçoivent un salaire plus élevé que le salaire minimum. Quelques exemples parmi d'autres :

(a) Probabilité de perdre son emploi pour un salarié de 26 à 30 ans du secteur Textile et Confection, année 1996, qui suit l'augmentation du Smig de 10% décidée en 1995 :

Qui perçoit le Smig	:	4.7%
Qui perçoit trois fois le Smig	:	1.0%

(b) Probabilité de perdre son emploi pour un salarié de 31 à 35 ans du secteur Matériaux de Construction et Travaux Publics :

Qui perçoit le Smig	:	11.1%
Qui perçoit trois fois le Smig	:	2.6%

Afin de conforter ce résultat, nous avons calculé les mêmes probabilités pour des années qui suivent des années de **non relèvement** du Smig. Et les résultats montrent que les années qui suivent les revalorisations du Smig ont des effets indéniables sur la probabilité de perdre son emploi.

Cette conclusion est confortée par des tests effectués à partir du fichier Entreprises du Ministère de l'Industrie et du Commerce. Les tests économétriques indiquent que les effectifs ont diminué les années qui suivent les augmentations du Smig, à niveau de production constant. Ce n'est pas le cas pour les années qui suivent des non relèvements du salaire minimum. On peut affirmer, en conclusion, qu'une augmentation du Smig réduit l'emploi des salariés au voisinage du Smig de 3 à 5%.

(**xii**) Nous n'avons pas mis en évidence un effet du Smig sur l'emploi informel.

(**xiii**) Le rapport Smig/Seuil de pauvreté est égal à 1. Par rapport au critère de pauvreté, le Smig ne peut être considéré comme trop élevé, car il représente le revenu équivalent au seuil de pauvreté pour une famille de 6 personnes.

2. Recommandations

- (i) L'institution du salaire minimum doit être conservée au Maroc, tous les acteurs y sont attachés. A ce titre, le Smig représente une institution nationale. Les raisons de le conserver sont tout à la fois politiques, économiques et sociales. Sur *le plan politique*, le salaire minimum constitue pour les pouvoirs publics un instrument d'action d'autant plus efficace qu'il est politiquement reconnu, qu'il est simple dans sa décision, dans son application et dans sa présentation par les médias. De plus, il constitue un signal clair à la fois pour les ménages, qui en voient immédiatement les effets et pour les entreprises qui attendent, parfois, la décision gouvernementale pour modifier les salaires. Sur *le plan économique*, le salaire minimum permet d'accroître les incitations au travail et d'inciter les entreprises à élever, en longue période, la productivité. Il peut cependant avoir, en courte période, des effets négatifs sur le volume et la structure de l'emploi dans le sens d'une plus grande précarisation des actifs, ainsi que sur la compétitivité des entreprises exportatrices confrontées à des pays où les salaires sont très bas et où les travailleurs ne bénéficient de, pratiquement, aucune protection. Sur *le plan social*, l'adoption et le maintien du Smig, l'attachement à cette institution relèvent d'une volonté de promouvoir la justice sociale et de lutter contre la pauvreté. Le Smig est *socialement indispensable* pour une large partie de la population urbaine.
- (ii) Ses modalités d'application doivent cependant être revues. Le Dahir du 31 octobre 1959, qui définit les modalités de revalorisation en fonction du coût de la vie, doit être repris afin, d'une part, de l'actualiser, mais surtout, d'autre part, par son application *effective*, d'en faire un instrument efficace qui définisse, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, les règles précises de relèvement du salaire minimum. L'indexation sur le coût de la vie, dont les modalités doivent être reprises, devrait permettre d'éviter les évolutions irrégulières du pouvoir d'achat des ménages. De plus, il est indispensable d'engager une réflexion sur le choix de *l'indice des prix de référence* et sur ses modalités de construction. L'exemple américain (cf. rapport M. Boskin, 1996) montre que le choix des modalités de construction de l'indice des prix n'est pas neutre. Il risque de fausser l'appréciation que l'on peut porter sur l'évolution effective des prix.

Rappelons que l'indice officiel des prix aux Etats-Unis a eu tendance à fortement surévaluer l'évolution réelle des prix. Or, nous pensons que la négociation sur le Smig ne peut valablement s'engager que s'il y a, au préalable, un certain consensus sur la capacité de l'indice des prix de référence à refléter la réalité. C'est parce que ce choix n'est pas neutre qu'il doit être le résultat d'un consensus social.

Par ailleurs, les critères de revalorisation devront également intégrer la capacité de payer des entreprises, car nous avons montré que les effets du salaire minimum pouvaient se révéler préjudiciables sur l'emploi formel. Il ne serait pas souhaitable que les relèvements du Smig, profitables à certains salariés (insiders) se fassent au détriment d'autres salariés qui perdraient leur emploi ou des chômeurs (outsiders). Là encore, le choix de l'indice de référence de la capacité de payer des entreprises doit faire l'objet d'analyse spécifique qui devra tester, en simulation, différents indicateurs susceptibles de refléter cette capacité.

(iii) Il peut être envisagé, durant le temps nécessaire pour réduire le chômage de manière sensible et pour mieux intégrer les effets du Traité de libre échange avec l'UE, et en accord avec les partenaires sociaux, de s'en tenir, pour les prochaines années, au seul *maintien* du pouvoir d'achat du salaire minimum. Cette période, à caractère temporaire, devra être l'occasion de définir, en concertation, les modalités de relèvement du Smig, afin qu'il puisse bénéficier des fruits de la croissance.

(iv) La question d'un salaire minimum différent selon les régions peut être envisagée. Rappelons qu'il existait des différences du niveau du salaire minimum selon les zones géographiques au Maroc jusqu'en 1971, année où il a été décidé de les supprimer. Ce qui peut justifier l'existence de disparités spatiales du Smig relèvent de deux critères : les différences géographiques du coût de la vie et de celles des taux d'emploi et de chômage. De plus la volonté explicite de rééquilibrer le territoire en faveur des zones défavorisées, qui s'inscrit dans une politique volontariste d'aménagement du territoire décidée par le Maroc, peut constituer un argument supplémentaire en faveur d'un salaire minimum différencié qui serait plus faible dans les régions où le taux d'emploi est faible et où le niveau des prix des produits de base est également plus faible que celui

observé dans d'autres régions. C'est un élément qui peut influencer les choix de localisation des entreprises. On trouve ce type de recommandation dans le Rapport de l'OCDE de 1994. Mais depuis, n'oublions pas que cette institution a changé de point de vue. D'une version libérale qui prônait une réduction de l'influence du salaire minimum, elle est passée à une attitude plus prudente, reconnaissant les effets complexes du salaire minimum qui ne sont pas systématiquement négatifs. En ce qui nous concerne, il nous est difficile, en l'état des connaissances actuelles, de proposer une telle recommandation. Il faudrait disposer de données, d'une part, sur les différences de prix entre les régions, les provinces, préfectures et les villes au Maroc, ainsi que des taux d'emploi et des taux de chômage qui soient plus récents que ce que fournit le Recensement de Population de 1994, et plus précis que ceux issus des Enquêtes Emploi qui sont parfois non significatives à un niveau géographique fin, et, d'autre part, d'une étude sur les facteurs de localisation des entreprises. Rappelons, et ceci mettra un bémol aux arguments de ceux qui préconisent un Smig régional, que les théories récentes en économie régionale mettent plus l'accent sur les économies d'agglomération que sur le coût du travail dans les choix de localisation. Pour le dire plus simplement, les entreprises chercheront plus à se localiser dans les grandes métropoles, telle Casablanca, que dans des zones géographiquement isolées, même si le salaire minimum y est plus faible, et ce, afin de bénéficier des économies externes que procure la grande métropole. C'est bien un processus de polarisation de l'espace que l'on observe à l'échelle mondiale. Cette éventualité de modulation spatiale du Smig ne doit, cependant, pas être rejetée à priori. Mais elle doit, au préalable, faire l'objet d'analyse spécifique qui n'a pu être menée dans le cadre de cette étude faute d'avoir pu obtenir les données pertinentes indispensables. Notons, enfin, qu'un des arguments qui pourraient plaider en faveur d'un Smig régional, est que, selon les périodes, ce système permet d'augmenter le salaire minimum de manière différentielle. En cas de choc conjoncturel asymétrique, le Smig régional peut constituer un outil d'intervention. Mais là encore, il convient d'affirmer que cette approche ne peut fonctionner que pendant un certain

- (v) temps, car il n'est pas bon de dissocier, à long terme, le salaire minimum des taux du marché.

(vi) Nous sommes plus réservés sur l'éventualité d'un salaire minimum modulé selon les secteurs d'activité qui pourrait se justifier par la volonté d'aider à accroître la compétitivité des secteurs exportateurs confrontés à une concurrence très vive de pays à très bas salaire. Observons, tout d'abord, que la tendance dans les pays où existent plusieurs niveaux de salaire minimum, différents selon les secteurs ou les professions, est à une réduction du nombre de niveaux de salaire minimum. Le cas du Costa Rica est, à cet égard, significatif. Le décret salarial de 1987 distinguait 520 salaires minima selon la région et la profession. En 1993, ce nombre a été ramené à 72, et plus récemment le système, quoique allégé, est jugé encore trop lourd et surtout inefficace. La volonté d'en réduire le nombre est considéré comme un élément favorisant le dynamisme du marché du travail. De plus, et encore une fois, c'est surestimer l'impact du salaire minimum sur la compétitivité des entreprises. Le Livre Blanc, récemment paru, qui concerne la situation du secteur Textile-Habillement au Maroc (Tolédano, Septembre 2001), met l'accent sur un ensemble de facteurs tels que la réévaluation du dirham par rapport à l'euro, le salaire minimum, mais surtout, et c'est notre lecture du rapport, sur les changements d'attitude des acheteurs étrangers qui ne veulent plus d'un système basé sur la sous-traitance. Si nous suivons bien l'analyse de J.Tolédano, approuvée par l'Amith, l'avenir de ce secteur dépendra beaucoup plus de ses capacités d'adaptation à la nouvelle donne mondiale, à ses potentialités d'innovation et aux gains futurs de productivité de la main d'œuvre, que de l'évolution du salaire minimum. Celui-ci, correctement maîtrisé (cf. recommandation (iii)), n'est pas le facteur de base de la compétitivité.

(vii) Il doit être envisagé la création d'un Observatoire du Salaire Minimum et des Salaires. Il aura comme fonction (i) de définir les indicateurs pertinents et d'en suivre leur évolution dans le temps (ii) d'analyser les effets d'une revalorisation du Smig sur la structure des salaires, sur l'emploi et sur la pauvreté (iii) d'apprécier l'importance des primes et avantages sociaux accordés par les entreprises, car peu d'information existe à ce sujet et, enfin, (iv) de rédiger un rapport annuel faisant le point sur la situation des salaires au Maroc, en situant le pays dans le contexte international.

- (viii) Sur le plan de l'information, il conviendrait d'apparier les différents fichiers statistiques, en particulier ceux de la Cnss et du Ministère de l'Industrie.

Par ailleurs, les déclarations mensuelles, remplies par les entreprises et envoyées à la CNSS, devront comporter des informations supplémentaires, dont le nombre doit être faible afin de ne pas alourdir les tâches administratives des entreprises. Il s'agit, essentiellement, d'indiquer le nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs, d'une part, et leur qualification, d'autre part.

En conclusion, le salaire minimum, créé le 18 Juin 1936 vient de fêter ses 65 ans d'existence et depuis cette date le champ d'application a évolué, passant d'un système où existait plusieurs taux différenciés selon l'âge, la région, le secteur et le sexe, à un système d'application générale. Le dernier abattement qui concernait les femmes a été supprimé en 1975.

La Convention n°26 de 1928 de l'Organisation Internationale du Travail, stipulait dans son article 1 qu' « il fallait fixer des taux minima de salaire (...) dans les industries où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif... ». Cette conception, où le rôle de l'Etat ne consiste qu'à suppléer le déficit de négociation directe entre les partenaires, n'est pas la voie choisie par le Maroc, où la conception du salaire minimum, telle qu'elle ressort de la pratique, est que celui-ci doit être un instrument de la politique des revenus, permettant à tout salarié de participer au progrès économique général. Cette approche, dont un des résultats est de réduire les inégalités salariales, a, cependant une conséquence. Elle réduit le champ de la négociation collective, dans la mesure où, pour les partenaires sociaux, il y a moins de « grain à moudre ». L'objectif, pour les pouvoirs publics, doit être de chercher à accroître la responsabilité des partenaires dans la fixation des minima de branche qui doivent être supérieurs au Smig réel, afin de faire bénéficier les salariés des gains de productivité. La redéfinition de la place du salaire minimum dans l'ensemble de la structure des salaires, doit être l'occasion d'un débat dont la seule finalité doit être le mieux être des salariés et des entreprises. Afin d'éclairer ce débat, il peut être envisager d'organiser au Maroc un Colloque International sur le thème « Salaire Minimum et Développement », en collaboration avec les Institutions Internationales, et qui sera l'occasion de mieux connaître les expériences étrangères et de bénéficier de l'apport des milieux scientifiques.

Introduction

1. La problématique du salaire minimum

Le salaire minimum est entendu comme la somme minimale, qui « quel que soit son mode de calcul, à l'heure ou au rendement, constitue une base au-dessous de laquelle on ne peut descendre, dont l'application est garantie par la loi et qui peut être fixée de manière à permettre au travailleur et à sa famille de subvenir à leurs besoins essentiels compte tenu de la situation économique et sociale du pays¹ ». Ainsi, la notion de salaire minimum, étant liée au travail, se distingue de celle de revenu minimum qui est destiné à garantir des conditions de vie minimales, indépendamment du fait qu'une personne ait un emploi rémunéré ou non.

1.1. Les fonctions du salaire minimum

Dans la pratique, les politiques de salaires minima remplissent quatre fonctions essentielles (G. Starr, 1982) :

- a. Protéger un nombre restreint de travailleurs dont le niveau de rémunération est bas et qui sont considérés comme particulièrement exposés sur le marché du travail.
- b. Assurer à des travailleurs qui n'appartiennent pas nécessairement à la classe de rémunération la plus basse, des salaires « équitables ».
- c. Etablir un plancher de rémunération, base de la structure des salaires. La fonction du salaire minimum est de lutter contre la pauvreté et le paupérisme, car il s'agit de protéger l'ensemble des salariés. Dans cette optique, le salaire minimum ne pourra être très élevé afin que l'incidence sur la structure des salaires soit la plus faible possible. Cette limitation est souvent conforme avec l'objectif de l'emploi, le salaire minimum est alors fixé à un niveau suffisant pour assurer sa fonction protectrice, mais pas trop haut, afin de limiter les effets de diffusion sur l'échelle des salaires et d'influencer, en définitive, le niveau et la structure de l'emploi. Ce système

¹ Salaires minima, Conférence internationale du travail, BIT, 1992.

peut, cependant, avoir un effet pervers : si le taux est fixé trop bas, il peut agir négativement sur le niveau général des rémunérations dans la mesure où le minimum tend à devenir le maximum. Ainsi, au Maroc, à la suite des grèves qui eurent lieu en 1936, un des trois Dahirs furent adoptés concernait le salaire minimum. Or, celui-ci, de portée générale, fixait à quatre francs par jour un salaire minimum dont le taux était déjà supérieur à Casablanca. Ceci n'eut d'autre effet que d'inciter certains employeurs à diminuer le salaire de leurs manœuvres qui gagnaient cinq à six francs, en prétextant que la loi leur interdisait désormais de les payer davantage (Benseddik, 1990).

- d. Constituer un instrument de la politique macroéconomique. La fonction du salaire minimum est, ici, plus ambitieuse, car il s'agit d'influencer le niveau et la structure des salaires en vue de la réalisation de certains grands objectifs nationaux qui sont la régulation de l'activité, la croissance économique et l'amélioration de la répartition du revenu, tout en limitant l'inflation, les déséquilibres extérieurs et le chômage. En tout état de cause, le taux minimum doit pouvoir influencer de manière significative les salaires effectifs, soit directement dans l'hypothèse où la réglementation exige, en cas d'augmentation des minima, un relèvement des salaires, soit indirectement par un effet de contagion.

Les deux premières fonctions sont étroitement associées aux systèmes de fixation des salaires minima par branche d'activité ou par catégorie professionnelle. Les deux dernières sont assignées, généralement, aux systèmes d'application générale. Elles traduisent des conceptions différentes du marché du travail. Le système du salaire minimum, vu comme un plancher de rémunération, repose sur une conception plutôt libérale, alors que le salaire minimum, utilisé comme instrument de politique macroéconomique, s'appuie sur une vision plus interventionniste.

1.2. Les effets de la fixation des salaires minima : une question en débat

L'impact des salaires minima est aujourd'hui une question très controversée, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement (Rama et Fortez, 2001, Saget, 2001 ; Van Der Hoeven, 2000 ; I. Islam et S. Nazara,

2000 ; Card et Krueger, 1995, 1998 ; Rama, 1996,...). D'un côté, on considère qu'un salaire minimum légal joue un rôle important pour assurer aux travailleurs une « juste » rémunération et soutenir les revenus des familles dans lesquelles se trouvent des travailleurs faiblement rémunérés. D'un autre côté, on fait valoir qu'un salaire minimum élevé peut détruire des emplois et n'a qu'un effet limité sur la pauvreté, car dans de nombreuses familles pauvres, aucun adulte n'occupe un emploi.

Le cas de l'Indonésie est intéressant à cet égard, car il témoigne de toute la controverse autour du salaire minimum. Dans la première moitié des années 90, les pouvoirs publics ont décidé un triplement du salaire minimum, ce qui, compte tenu de l'évolution du coût de la vie dans cette période, a correspondu à un doublement du salaire minimum en termes de pouvoir d'achat. Martin Rama (Banque Mondiale) tente, en 1996, d'en mesurer les effets. Il montre en définitive que ce doublement, en termes réels, a entraîné un accroissement de 10% des salaires moyens, une réduction de 2% de l'emploi salarié, en particulier de celui des femmes et des jeunes, et enfin, une diminution de 5% de l'investissement. Cette étude lance un avertissement aux pouvoirs publics en ces termes : « la prudence doit être de mise lorsqu'il s'agit d'augmenter le salaire minimum de crainte d'éroder la compétitivité, de réduire la croissance de l'emploi et, paradoxalement, d'accroître la pauvreté... »

Les conclusions très sévères de M. Rama ont récemment fait l'objet de critiques de la part d'experts du Bureau de l'Organisation Internationale du Travail (I. Islam et S. Nazara, Juin 2000). Pour eux, « il n'y a pas de confirmation globale empirique de l'existence d'une relation négative entre le niveau du salaire minimum et le niveau de l'emploi » et, « en dépit d'une augmentation forte du salaire minimum dans la période 1985 à 1997, la profitabilité des entreprises a été préservée ».

Il est à noter à cet égard, que l'attitude des grandes institutions internationales a fluctué dans le temps. Après avoir fortement critiqué le salaire minimum dans les années 80, l'OCDE (Juin 1998) a admis que « ce qu'on peut dire, finalement, d'un salaire minimum légal, c'est que tant ceux qui y sont favorables que ceux qui y sont opposés en exagèrent, selon les cas, ou les avantages ou les inconvénients. Si le salaire minimum est fixé avec discernement, il peut améliorer le bien-être matériel de certains travailleurs

faiblement rémunérés ; il peut, dans une certaine mesure, renforcer les incitations au travail ; et il peut limiter l'ampleur des inégalités de salaire qui se sont notablement accentuées dans certains pays Membres. Mais, un salaire minimum n'est pas *la* solution au problème de la pauvreté et de la faiblesse des revenus dans les familles, et il peut entraîner des pertes d'emplois, en particulier pour les jeunes ».

Très récemment, M. Rama et A. Forteza², dans une comparaison portant sur 119 pays, ont analysé la « rigidité³ » du marché du travail et le succès des réformes économiques. Parmi les facteurs de rigidité, ils ont retenu le salaire minimum et leur conclusion est que si il est montré que les politiques du marché du travail et les institutions influencent les programmes des réformes économiques dans le sens que « les pays qui ont un marché du travail « rigide » connaissent des récessions plus fortes avant l'ajustement et une tendance à l'amélioration plus lente après », par contre, « le salaire minimum (...) n'est pas préjudiciable à la croissance économique ».

Le débat existe aussi au Maroc. L'augmentation de 10% du Smig, décidée en Juillet 2000, a été critiquée par les milieux patronaux, et la presse s'en est fait l'écho. Pourtant une enquête effectuée par le GERRHE (Groupe d'Etudes et de Recherches sur les Ressources Humaines et l'Entreprise) auprès de 500 entreprises en 1999, indique parmi ses résultats, que le « Smig n'est pas une contrainte ». Pour les responsables de l'enquête, « les patrons interrogés ne semblent pas subir le salaire minimum comme une contrainte ou une rigidité. Dans les faits, plusieurs situations « légales » de dérogation au code du travail contribuent à assouplir le dispositif du Smig : salaire d'apprentissage, salaire de période d'essai, contrats de formation-emploi ». Il aurait été souhaitable cependant, pour apprécier le poids du Smig dans les charges des entreprises, que l'enquête fournisse des éléments chiffrés sur ces modes de gestion de la main d'œuvre. Cela aurait permis de mieux étayer leur conclusion concernant le fait que le Smig « n'est pas une contrainte ».

Ce débat montre qu'il n'y a pas de réponse dogmatique et définitive sur cette question du salaire minimum. Les effets des hausses du Salaire minimum sont spécifiques à chaque économie, car tout dépend du mode de fonctionnement

² WP n°2521 de la Banque Mondiale, 2001

³ Le terme est mis en « » par les auteurs.

du marché du travail, de l'évolution de la productivité, de la situation compétitive des entreprises par rapport aux entreprises étrangères, du degré et de la qualité des relations conventionnelles entre partenaires sociaux, ainsi que de l'implication des pouvoirs publics, etc...

2. Le salaire minimum au Maroc

Les deux dernières décennies se sont caractérisées par l'ajustement et la stabilisation. Le déficit budgétaire est passé de 9% du PNB en 1979, à moins de 5% en 1999, et celui des paiements extérieurs courants de 9.6% à moins de 1%.

Depuis le début des années 80, les ratios Dette/PNB et Service de la dette/Exportations ont fléchi, respectivement, de 96% (1989) à 55% (1999) et de 30% à 28%⁴ tandis que l'inflation se réduisait progressivement pour atteindre 3% en 2000. L'amélioration est allée de pair avec une libéralisation de l'économie, l'accent étant mis davantage sur une croissance menée par le secteur privé. Toutefois les progrès demeurent fragiles : bien qu'en diminution, le poids de la dette reste lourd; la croissance économique (4.5% en 2000) est affectée par de fortes amplitudes d'une année à l'autre, traduisant l'insuffisante diversification de l'économie marocaine encore majoritairement agricole, et reste insuffisante pour soutenir le développement démographique (estimé à +1.5% par an de 1997 à 2015); la balance commerciale demeure encore largement déficitaire (2.9 milliards de dollars en 2000); le taux de chômage reste élevé (près de 13% en moyenne, 16% en milieu urbain); l'épargne intérieure (15% du PNB) et l'investissement privé (24% du PNB en 1999) demeurent faibles. Bien que le Maroc possède un secteur privé relativement solide (plus de 80% de la valeur ajoutée), l'investissement privé augmente faiblement (+0.2% de 1990 à 1997). les contraintes juridiques, judiciaires et réglementaires, la persistance d'un secteur public dans de nombreux domaines de l'activité économique, sont autant de contraintes qui pèsent sur le développement du secteur privé⁵.

⁴ Données Banque Mondiale, 1999

⁵ Banque Mondiale, rapport 1995

Par ailleurs, même si la pauvreté s'est atténuée dans les vingt dernières années, 19%⁶ de la population a encore un niveau de dépenses inférieur au seuil de pauvreté, et 5% a un niveau de dépenses à peine supérieur à ce seuil (24% des ménages ont un pouvoir d'achat estimé à moins de 1400Dh par mois), et il existe de fortes différences de niveau de vie et de bien-être entre le milieu rural et urbain⁷.

L'ouverture des marchés méditerranéens dans le cadre de la libéralisation multilatérale et des accords euro-méditerranéens d'association, va confronter plus directement les performances des industries marocaines à la concurrence internationale. En même temps, les avantages traditionnels dont bénéficiaient les exportateurs méditerranéens sur le marché européen s'affaiblissent : l'intégration des pays d'Europe Centrale et Orientale à l'espace économique européen, l'entrée prochaine de la Chine dans l'OMC, le démantèlement de l'accord multifibres, transforment les conditions de la concurrence et renforcent les exigences en matière de qualité ou de prix des produits exportés.

Dans un contexte de situation interne fragile, caractérisé par la dépendance de l'économie marocaine aux aléas climatiques, et de concurrence internationale accrue, il est important de s'interroger sur la place qu'occupe le salaire minimum dans l'économie marocaine, car il peut jouer un rôle important en matière de politique économique et sociale, en matière de répartition des revenus, mais, aussi, sur l'activité économique dans son ensemble. En effet, les modalités de fixation et de valorisation du salaire minimum, telles que prévues par la législation en vigueur, influencent à la fois l'importance numérique des salariés concernés par les hausses décidées à l'échelon supérieur, la structure générale des salaires (si on fait l'hypothèse de diffusion totale ou partielle des hausses du salaire minimum), le niveau de l'emploi des catégories de salariés les plus concernés (non qualifiés, femmes, jeunes) et de certains secteurs (Textile, Confection, Hôtellerie-Restaurant, Cuir et Chaussures,...).

*

L'étude a ainsi pour objectif de faire des propositions d'amélioration du système de fixation et de revalorisation du salaire minimum au Maroc qui permettent à la fois de concilier un objectif social, la protection des groupes de salariés vulnérables, et un objectif économique, qui est de permettre aux

⁶ Banque Mondiale, rapport 1995

⁷ Risque pays 2000

entreprises du secteur concurrentiel de conserver, voire d'améliorer leurs parts de marché, en particulier à l'exportation.

Le présent rapport se compose de deux parties :

- La première a trait à une comparaison internationale de la situation du salaire minimum dans quelques pays proches géographiquement ou économiquement du Maroc, situés en Asie (Inde, Indonésie), Europe de l'est (Hongrie, République Tchèque), Amérique latine (Brésil, Colombie, Costa Rica), Bassin méditerranéen (Espagne, Italie, Egypte, Turquie, Tunisie). Cette partie abordera, selon les informations et les données disponibles, les objectifs et les mécanismes de fixation du salaire minimum (pratiques institutionnelles, critères de fixation et de révision), le salaire minimum dans la structure des salaires (par rapport au salaire moyen et au salaire médian de la distribution).
- La seconde partie s'attachera à analyser les effets de la fixation des salaires minima. On retiendra les effets sur la structure des salaires, sur l'emploi et, enfin, sur la pauvreté.

CHAPITRE I – LA PLACE DU SALAIRE MINIMUM AU MAROC. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Section I. Les aspects historiques et institutionnels

L'Organisation Internationale du Travail a adopté plusieurs conventions ayant pour objectif l'instauration de méthodes de fixation de salaires minima :

- **La convention n° 26 de 1928** porte sur les méthodes de fixation des salaires minima. Elle stipule, dans son article premier, que « tout membre de l'OIT qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaire pour les travailleurs employés dans des industries où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas ».

Elle précise, dans son article 3, alinéa 1, que « chaque membre (...) a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application ». L'alinéa 2 ajoute que « toutefois (1), avant d'appliquer les méthodes (...), les représentants des employeurs et travailleurs intéressés, (...), devront être consultés, ainsi que toutes autres personnes, spécialement qualifiées (...), (2) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité. » Cette convention a été ratifiée par le Maroc le 14.03.1958.

- **La convention n° 99 de 1951** porte sur les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture. Elle étend dans son article 1, alinéa 1, la protection des travailleurs vulnérables aux secteurs agricoles et occupations connexes. L'objectif de la réglementation des salaires minima dans l'agriculture est d'éviter les paiements de salaires trop bas par rapport à ceux pratiqués dans l'industrie. Elle a été ratifiée par le Maroc le 14.10.1960.

- **La convention n° 131 de 1970**, porte sur la fixation des salaires minima. Elle va plus loin que celle de 1928 qui ne portait que sur les méthodes. Celle-ci précise dans son article 3, « les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima ». Il est indiqué, qu'« autant qu'il sera possible et approprié », ces éléments doivent comprendre « (a) les besoins des travailleurs, et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ; (b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à maintenir un haut niveau d'emploi ». Cette convention n'a été ratifiée que par 45 pays, et le Maroc n'en fait pas partie.

Les pays développés ont été les premiers à adopter des dispositions instituant des salaires minima (début 20^{ème} siècle en Australie et en Nouvelle-Zélande, suivis de l'Angleterre, institution d'une loi générale sur le salaire minimum en 1950 en France,...).

Dans les pays en développement, l'application de salaires minima a, d'abord, été le fait de quelques pays en liaison avec les systèmes adoptés par les métropoles (colonies britanniques en 1928) ou sous l'impulsion de l'O.I.T (Amérique Latine à partir de 1940) pour s'étendre, après la seconde guerre mondiale, à la quasi totalité des pays en développement, que ce soit à un niveau national, régional ou de branche.

1. La législation du salaire minimum au Maroc

1.1. Historique : une évolution en trois phases

La législation marocaine sur les salaires minima remonte à 1936 (Dahir du 18 juin 1936), et depuis cette date, alors que le mécanisme de fixation n'a pas varié, le champ d'application a évolué passant d'un système où existait plusieurs taux différenciés selon l'âge, la zone géographique, le secteur, le sexe, à un système beaucoup moins diversifié, puisque seules subsistent des abattements par âge et un salaire spécifique aux activités agricoles.

Trois phases peuvent être distinguées :

1936 – 1962 : institution du salaire minimum garanti et définition de zones de salaires.

Deux Dahirs sont à l'origine de la législation marocaine sur le salaire minimum. Le Dahir du 18 juin 1936 a institué le salaire minimum applicable aux entreprises agricoles, commerciales et industrielles, ainsi que les professions libérales. Il s'agissait d'un salaire minimum journalier (sans limite d'heures) devant assurer à l'ouvrier et à sa famille la couverture de ses besoins vitaux (besoins calculés à partir d'un panier de marchandises usuelles).

Le Dahir du 26 octobre 1937 a donné les pouvoirs en matière de fixation du salaire minimum au Secrétaire Général du Protectorat pour l'ensemble de la zone française.

En 1938, plusieurs taux minima ont été fixés selon la zone de salaire (quatre zones ont été définies) et selon le sexe. Le Smig concernant les femmes est fixé à un taux inférieur de 15% à celui du Smig masculin.

En 1948, des abattements dégressifs de salaire pour les travailleurs de moins de 18 ans sont institués, allant de 50% du salaire minimum pour les 14-15 ans, à 80% pour les 17-18 ans.

Le Dahir du 31 octobre 1959 introduit un système d'indexation des salaires minima sur l'indice des prix.

§ 1962- 1971 : institution de salaires minima sectoriels.

En 1962, le salaire minimum est remplacé par deux salaires minima sectoriels : le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), applicable à tous les travailleurs relevant du code du travail, sauf l'agriculture, et le salaire minimum agricole garanti (SMAG), applicable au secteur agricole et assimilé. La différenciation selon les zones et le sexe est maintenue. Le Smag est différent du Smig sur deux points. D'une part, il est fixé au niveau de la journée de travail alors que le Smig est horaire, et, d'autre part, il est d'un montant inférieur au Smig. Au 1 Juillet 2000, le Smig par jour (8h) est de 70.24 dh, le Smag est de 45.50, soit une différence de 35%. L'évolution des deux modalités du salaire minimum montre que ce différentiel de 35% n'a pas changé au cours du temps.

§ A partir de 1972, deux éléments viendront modifier les dispositions précédentes : l'uniformisation géographique du salaire minimum en 1971 et la suppression de la différenciation selon le sexe en 1975 (Dahir du 30 Août 1975) afin de se conformer aux recommandations du BIT.

Le système actuel repose sur deux salaires minima de portée nationale (SMIG et SMAG) et un système d'abattements par âge :

§ Dans l'industrie, commerce, professions libérales :

14 à 15 ans : 50% du salaire minimum

15 à 16 ans : 40%

16 à 17 ans : 30%

17 à 18 ans : 20%

plus de 18 ans : le salaire minimum.

Tab 1

Dans l'agriculture :

12-15 ans : 50%

15-18 ans : 30%.

1.2. Mécanismes de fixation et de révision des salaires minima : **un système administrativement régulé**

Le mécanisme de fixation est simple : les salaires minima sont fixés par décrets du Gouvernement après avis consultatif de la Commission Centrale des Prix et des Salaires qui dépend du Gouvernement. C'est donc un système fortement centralisé qui traduit la volonté de l'Etat de pouvoir agir directement sur les équilibres économiques nationaux, ce qui en contrepartie laisse peu de place à la négociation collective.

La révision du salaire minimum est instituée par le Dahir du 31.10.1959 qui prévoit un système d'indexation des salaires minima sur l'indice des prix : une augmentation du salaire minimum doit intervenir lorsque la Commission centrale des prix et des salaires constate que « l'indice du coût de la vie a subi une augmentation au moins égale à 5% par rapport à l'indice de référence ». Dans les faits, ce mécanisme automatique n'a pas fonctionné, les

augmentations interviennent indépendamment de tout système d'indexation, ce qui peut être néfaste pour les salariés, car leur pouvoir d'achat connaît de très fortes fluctuations, mais, aussi, pour les entreprises qui ont à supporter des accroissements brusques de leurs coûts de main d'œuvre, en particulier dans les entreprises fortes utilisatrices de main d'œuvre (Textile-Habillement en particulier) où la tentation est alors forte de ne pas appliquer la législation sur le salaire minimum.

2. Une mesure quasi générale mais très hétérogène dans ses modalités d'application et de fixation

Il existe des salaires minima dans de nombreux pays, avec un système conforme à une ou plusieurs des conventions du BIT, mais la façon dont le salaire minimum est déterminé et appliqué varie largement selon les pays. Au niveau institutionnel, les principales différences relèvent du rôle incombant aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux dans la détermination du salaire, des mécanismes ainsi que des critères de fixation et de révision.

2.1. Le salaire minimum peut être fixé par voie législative ou réglementaire et par voie de négociations collectives

Le salaire minimum est, parfois, défini dans les législations nationales. Il est alors présenté comme la somme qui doit être payée au salarié pour le travail effectué (Bostwana, Equateur, République Dominicaine, Argentine, Mexique, Panama,...), somme qui doit par ailleurs, permettre au travailleur de subvenir à ses besoins essentiels compte tenu des niveaux de vie existants (Argentine, Brésil*, Colombie*, Liban, Mexique,...)⁸, le travailleur étant considéré comme chef de famille (Brésil*, Colombie*, Mexique, Liban, ...).

Le salaire minimum peut aussi résulter de l'adoption de textes réglementaires qui renvoient au salaire réglementé par les dispositions du texte légal, ou aux taux de salaires minima déjà fixés (Chili, Egypte*, Turquie*, Philippines,...) ou encore qui stipulent une interdiction de payer un salaire inférieur à celui fixé par les lois, règlements, ordonnances (Inde*, **Maroc**, Gabon, Ouganda,...)..

⁸ Les pays suivis d'un (*) sont présentés en détail dans l'annexe 1.

Les salaires contractuels, fixés par voie de conventions collectives, peuvent être considérés comme des salaires minima sous réserve d'avoir les mêmes caractéristiques que les salaires minima légaux, d'être obligatoires, de ne pas être inférieurs à ceux payés pour des activités analogues, de donner lieu à des sanctions en cas de non application.

2.2. En matière de champ d'application, les salaires minima peuvent être :

- d'application générale. Les salaires minima couvrent la totalité des travailleurs d'un pays donné (Brésil*, Colombie*, Egypte*, Inde*, Turquie*,...)
- et/ou d'application différentielle :
 - § géographique, selon les régions ou zones : Arabie Saoudite, Honduras, Inde*, Indonésie*, Panama, ... ;
 - § selon les secteurs : Argentine, Côte d'Ivoire, Honduras, Inde*, Ile Maurice*, **Maroc**, Mexique, Panama, Tunisie*, ... ;
 - § selon les catégories professionnelles : Argentine, Colombie*, Guatemala, Ile Maurice*, Inde*, Mexique, Panama, ... ;
 - § selon l'âge et pour des catégories particulières (apprentis, handicapés): Colombie*, Guatemala, Honduras, Inde*, Sri Lanka, Tunisie*,

Il est à noter que des modifications sont, parfois, introduites au cours du temps.

A titre d'exemple, prenons le cas de la Turquie. De 1969 à 1972, le salaire minimum connaît des abattements géographiques, de 25.8% au maximum (6 régions). De 1962 à 1974, seules quatre régions sont distinguées et l'abattement maximum est de 13.6%. A partir de 1974 l'abattement par zone est supprimée.

En France, des abattements de zone géographique ont été appliqués de 1950 à 1970, et depuis cette date ils ont été supprimés. La tendance générale est à une unification spatiale du salaire minimum, encore que l'OCDE a conseillé à la France de revenir à l'ancien système d'abattements géographiques.

On observe à l'échelle internationale une tendance à l'unification et à la volonté d'instituer un système d'application générale du salaire minimum. L'idée est que ce qui est perdu en mode d'action différencié est plus que compensé par un système administrativement moins coûteux, économiquement plus prévisible, socialement plus « parlant », politiquement plus transparent.

Prenons le cas du Costa Rica. Le décret salarial de 1987 (Wage Decree) distinguait 520 salaires minimums selon la région et la profession. Ce système est vite devenu encombrant à gérer et en 1993 le nombre a été ramené à 72. Récemment (BIT 1997), il a été admis dans ce pays que ce système, quoique allégé, est jugé encore trop lourd et surtout inefficace. La volonté d'en réduire le nombre est considéré comme un élément favorisant le dynamisme du marché du travail. Pourtant, le système qui comporte plusieurs minima selon les régions ou les professions a un avantage, il permet d'augmenter le Smig de manière différentielle selon les périodes. Ainsi, dans les années 80, en période de crise forte, il avait été décidé d'augmenter les plus bas minima par rapport aux autres :

Secteurs	1980	1985
Agriculture	100	100
Industrie	133	120
Construction	120	116
Transports	269	210
Services	121	117

Cette approche peut cependant fonctionner un certain temps, mais elle ne peut dissocier à long terme le salaire minimum des taux du marché. Les distorsions introduites sont inefficaces. Cette politique engendre deux résultats nuisibles en définitive à l'institution même du salaire minimum (BIT, 1997). En premier si les minima sont élevés le taux de non respect risque d'augmenter pour certaines qualifications et moins pour d'autres. Et si les taux sont considérés comme trop faibles par rapport à la capacité de payer des entreprises, alors les minima ne seront pas appliqués.

2.3. Les mécanismes de fixation des salaires minima

Le plus souvent, les éléments se combinent. Ainsi, la fixation par une loi ou un règlement d'un taux de salaire minimum général, applicable au plan national, peut se combiner avec un mécanisme fixant des salaires minima de branches par voie de convention collective, pour chaque échelon de la hiérarchie. Les conventions collectives peuvent être nationales ou avoir un champ d'application géographique plus réduit.

Les Etats qui ont ratifié les conventions du Bureau International du Travail, ont l'obligation d'instituer des mécanismes permettant de fixer des salaires minima, mais, aussi de fixer, effectivement, ces salaires que ce soit par voie législative, réglementaire ou par voie de conventions collectives, sous réserve des dispositions précédemment citées.

Dans certains pays, les dispositions constitutionnelles reconnaissent le salaire minimum parmi les droits des travailleurs sans en préciser, toutefois, les mécanismes de fixation (Argentine, Colombie*, Panama,...). Dans d'autres, la constitution décrit le mécanisme de fixation à utiliser (Brésil*, Mexique, Honduras,...).

Des dispositions législatives (Code du travail ou autres lois) peuvent être prises en complément ou indépendamment de la Constitution.

L'examen des pratiques nationales permet d'identifier six grands types de mécanismes de fixation des salaires minima :

- la loi. Cela suppose que l'organe législatif joue un rôle essentiel dans ce domaine (Brésil*, Chili, Egypte*, Nigéria,...).
- un acte gouvernemental avec (Colombie*, Guatemala, Honduras, Ile Maurice*, Panama, Inde*, Bangladesh, Tunisie*, Turquie*,... ou sans (Algérie, Cuba, Nigéria, Sri Lanka, **Maroc**, ...) l'intervention d'un organe ad hoc ;
- les décisions des commissions, conseils ou comités des salaires. Dans certains pays, la législation prévoit l'existence d'organismes le plus

souvent, tripartite (gouvernement, représentants des employeurs et de travailleurs), ayant pour fonction spécifique de fixer les salaires minima (Conseil National du Salaire Minimum Vital en Argentine, Conseil National du travail en Colombie*, Commission Nationale des Salaires Minima en Egypte*, Conseil de Salaires Régionaux en Indonésie*, Comités Régionaux du Salaire et de la Productivité aux Philippines,...).

- les décisions de tribunaux (Inde*, Sri Lanka, ...) ;
- les sentences arbitrales (Colombie *, Nouvelle-Zélande, Sri Lanka,...). Une procédure d'arbitrage avec nomination d'une Commission est mise en place en cas de non résolution de conflits ;
- les décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives, que ce soit prévu (Colombie*, Guatemala, Nouvelle-Zélande,...) ou non (Algérie, Bénin, Côte d'Ivoire, Sri Lanka, ...) par la loi sur les salaires minima.

2.4. Consultation et participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et des personnes indépendantes

Les mécanismes de fixation, d'ajustement et de révision des salaires doivent être mis en place et fonctionner en consultation avec les organismes d'employeurs et de travailleurs ; leur participation doit être effective et sur un pied d'égalité (convention n°131), quel que soit le mode de fixation des salaires (loi, décision de l'autorité compétente, décision d'un organe ad hoc, d'un tribunal du travail, négociations collectives).

§ La législation ou la pratique de certains pays confie, directement, aux employeurs et aux travailleurs intéressés ou à leurs organisations la désignation de leurs représentants dans les organes chargés d'intervenir dans la fixation des salaires minima (Argentine, Côte d'Ivoire). Dans certains pays, à défaut de désignation par les organisations intéressées, les autorités compétentes peuvent nommer les représentants (Jamaïque, Malte, Mexique, Pérou...). Parfois, la désignation des représentants est faite par l'autorité compétente sur proposition des organisations d'employeurs (Argentine, Bénin, Colombie*, Ghana,...) mais en l'absence de proposition,

la désignation est faite par l'autorité elle-même (Honduras, **Maroc**, Panama, Tunisie*,...). Dans certains cas, la législation prévoit quelle devra être la composition des organes chargés de la fixation des salaires minima mais la forme de la désignation des représentants d'employeurs et de travailleurs n'apparaît pas dans les textes (Egypte*, Equateur, Inde*, Turquie*,...).

Au niveau de la participation des personnes indépendantes au sein des organes ad-hoc, là encore, les dispositions sont très variables. Dans certains cas, la législation ou la pratique autorise la consultation des organisations d'employeurs et des travailleurs préalablement à la désignation des personnes indépendantes (Guinée Equatoriale, Maurice*,...). Ailleurs, il est seulement indiqué que la désignation est effectuée par l'autorité compétente (Bahamas, Bénin, Egypte*, Ghana, Sri Lanka,...) ou simplement que les organes qui participent à l'application des salaires minima comprennent, en leur sein, des personnes indépendantes (Egypte*, Inde*, Nigéria). Quelques pays autorisent l'organe chargé de la fixation des salaires minima à inviter des experts à titre consultatif (Colombie*, Panama, Tunisie*,...).

§ En l'absence d'organe chargé de la fixation des salaires minima, quelques pays ont garanti la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs soit par la pratique (Brésil*, Chine,...), soit par la législation (Algérie, Angola, Cuba, Guinée Equatoriale,...).

§ En présence d'organe ad hoc, la participation des organisations est, en général, assurée, mais elle est plus ou moins importante selon que l'organisme est habilité à fixer ou à ajuster directement les salaires minima (Argentine, Colombie*, Mexique, Inde*, Ouganda, Sri Lanka,...) ou qu'il a seulement la faculté d'émettre des avis ou des contre-propositions (Bénin, Côte d'Ivoire, Egypte*, Inde*, Ile Maurice*, Indonésie*, **Maroc**, Panama, Tunisie*, Turquie*,...).

2.5. Critères de fixation et de révision des salaires minima

Les critères de fixation ont pour principal objectif de garantir aux travailleurs un salaire minimum suffisant pour satisfaire leurs besoins, de préserver le pouvoir d'achat de ce salaire, mais aussi de préserver la capacité de payer des entreprises. Selon la convention n°131, la fixation et l'ajustement des salaires

minima doivent prendre en considération « les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi ». La recommandation n°135 dispose par ailleurs, que « les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques, et qu'à cet effet, il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques ».

§ Concernant la fixation des salaires minima, la législation ou la pratique des pays montre, qu'au côté de critères relatifs aux besoins sociaux et économiques des travailleurs et de leur famille (Algérie, Brésil*, Bénin, Colombie*, Egypte*, Guinée, Honduras, **Maroc**, Panama, Pérou, Tunisie*, Turquie*,...), sont pris en compte des éléments relatifs à la situation économique générale du pays (Colombie*, Cuba, **Maroc**, Mexique, Panama, Turquie*,...) et à l'emploi (Chili, Guinée, Honduras, Mexique, Panama,...), à l'évolution de la productivité (Cuba, Guinée, Honduras, ...).

§ En matière d'ajustement, les dispositions ne prévoient pas d'ajustement automatique : « tout membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima... » (Convention n°131). Pour quelques pays, la loi ou les pratiques prévoient des ajustements périodiques (Brésil*, Chili, Colombie*, Indonésie*, Nicaragua, Tunisie*, Turquie*, ...), avec des modifications possibles avant la date prévue de révision (Argentine, Honduras, Inde*, Mexique, Panama, Pérou,...). Pour d'autres, les salaires minima sont ajustés en regard des besoins, des changements dans les conditions économiques, de l'évolution du coût de la vie (Algérie, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka,...) ou chaque fois que l'autorité compétente le juge nécessaire (Egypte*, Ghana, **Maroc**, ...).

Section 2. Le Smig au Maroc : un état des lieux

1. L'évolution du salaire minimum

Il ressort de l'analyse présentée ci-dessous trois résultats majeurs :

1/ Le pouvoir d'achat du salaire minimum a augmenté sur la longue période, alors qu'il a diminué dans beaucoup de pays en développement. De plus sur les vingt dernières années, le salaire minimum réel a augmenté du même rythme que la productivité du travail dans l'industrie, avec cependant un cheminement différent.

2/ La détermination du salaire minimum est exogène, en ce sens que les revalorisations sont, pratiquement, indépendantes des conditions du marché du travail.

3/ Le salaire minimum représente le salaire modal dans les entreprises formelles : il représente le salaire le plus fréquent dans les entreprises.

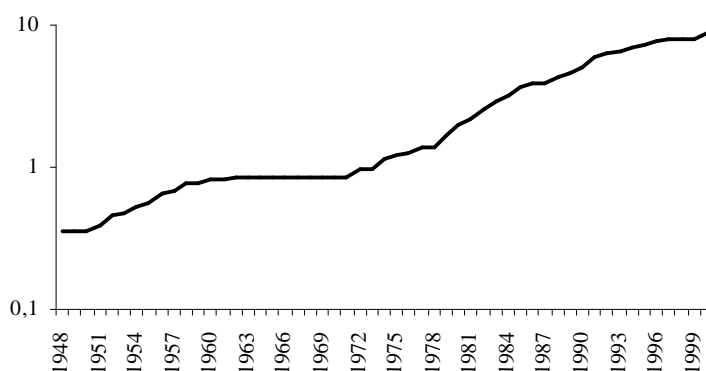
Le salaire minimum représente 50% du salaire moyen et 90% du salaire médian.

Il joue donc, un rôle fondamental dans le revenu salarial des ménages, et au delà dans la répartition des revenus, d'une part, ainsi que dans les comptes des entreprises, comme le montre le rapport entre le Smig et la productivité moyenne dans l'industrie, d'autre part.

1.1. Salaire minimum nominal et salaire minimum réel : une évolution irrégulière mais significative

§ Le salaire minimum horaire est passé en valeur nominale de 0.35 dh en 1948, à 8.78 dh en 2000, soit un accroissement annuel moyen de 6.4%⁹. On observe que l'évolution temporelle n'est pas régulière, certaines périodes n'enregistrant aucune augmentation, alors qu'à d'autres moments elles sont conséquentes. Ainsi, le Smig reste stable (0.85 dh), pendant plus de 10 ans, du 01/01/1962 au 22/11/1971, date à laquelle il passe à 0.96 dh. C'est aussi le cas récemment, puisque le Smig est resté inchangé du 01/07/1996 au 01/07/2000, à la valeur de 7.98 dh de l'heure. La dernière augmentation, de 10%, a amené le Smig à la valeur de 8.78 dh, la valeur actuelle.

Graphes n°1 – Evolution du Smig Horaire en DH (Moyenne annuelle), 1948-2000
(Echelle semi-logarithmique)



Ces revalorisations irrégulières et fortes, surtout lorsqu'on les compare à l'accroissement de la productivité du travail des années où elles interviennent (Tableau n°2), ne peuvent pas ne pas provoquer des chocs dans le budget des ménages, dans les comptes des entreprises, et plus globalement, dans l'ensemble des équilibres macroéconomiques du pays.

⁹ Cf Annexes 2 et 3.

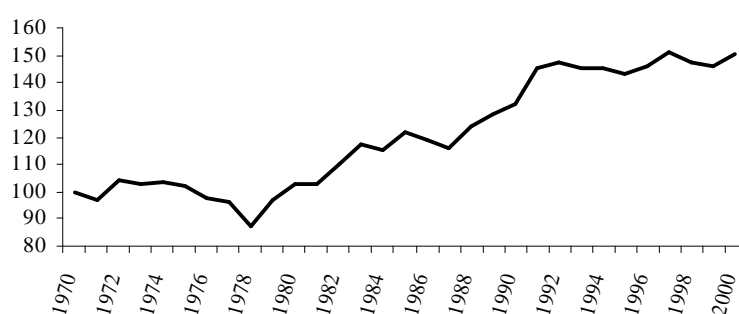
Tableau n°2 : Taux de croissance du Smig et de la productivité
du travail dans l'industrie
(1990 – 1999)

Années	Smig(%)*	Productivité du travail (%)
1991/90	+ 18.6	+ 11.1
1992/91	+ 6.7	+ 3.4
1993/92	+ 3.1	- 2.7
1994/93	+ 5.2	+ 12.7
1995/94	+ 4.6	+ 5.6
1996/95	0	+ 2.8
1997/96	+ 4.7	+ 8.1
1998/97	0	+ 0.0
1999/98	0	+ 1.3
2000/99	+ 5.0	-

*: il s'agit des accroissements calculés sur des valeurs moyennes annuelles du Smig.

§ Lorsqu'on élimine l'influence de l'inflation et que l'on analyse l'évolution du Smig réel, on observe également qu'il a tendance à s'améliorer en longue période. Ainsi, l'augmentation est de 50.7 % en trente ans (1970 – 2000), soit une croissance annuelle moyenne de près de 1.4%. Comme pour le Smig nominal, l'évolution n'est pas régulière¹⁰. Le Smig réel a stagné dans la décennie 70, a augmenté de 2.2%, en moyenne par an, dans les années 80, et, enfin, s'est accru de 1.3% par an dans les années 90.

Graphe n°2 – Smig réel, 1970-2000



Une comparaison internationale réalisée par le BIT sur la période 1980-1998, montre que les évolutions sont variables selon les pays. Dans certains pays la réduction est forte, comme au Brésil (moins 75% de 1980 à 1999), au Pérou

¹⁰ Cf Annexe 4.

(moins 80% de 1980 à 1990), en Côte d'Ivoire (pays où le Smig réel passe de l'indice 100 en 1980 à moins de 20 en 1996). Dans d'autres, au contraire, le Smig s'accroît (Costa Rica, Chili, Colombie, Mexique dans les années récentes, Paraguay, Uruguay,...).

Pour R. Van Der Hoeven (2000), les années 80-90 sont marquées par une baisse du salaire minimum réel dans beaucoup de pays, résultat de la mise en œuvre de réformes.

Une comparaison avec la Tunisie montre que la croissance du Smig en termes de pouvoir d'achat a augmenté moins vite en Tunisie.

Tableau n° 3 : Evolution du Smig réel (1996=100)

Année	Maroc	Tunisie
1996	100.0	100.0
1997	103.6	101.1
1998	100.9	98.7
1999	100.2	101.4
2000	103.3	101.7

Pour d'autres pays, on observe l'évolution du salaire minimum réel suivante :

En **Belgique**, le salaire minimum, qui porte le nom de Revenu Minimum mensuel moyen garanti, créé en 1975, et qui résulte d'une convention collective, est passé, en termes réels, de 100 en 1975 à 105 en 1997.

En **Espagne**, la loi de 1963 a supprimé les salaires minima qui étaient différents selon les branches, pour les remplacer par un salaire minimum « identique pour toutes les activités » pour les

Tableau n°4 - Le salaire minimum réel dans différents pays

(Indice, 1980 = 100)

Source : The Impact of Labor Market Regulations, Lyn Squire and Sethaput Suthiwart-Narueput, The World Bank Economic Review, 1997, Vol 11, N°1, pp 119-143

PAYS	1970	1975	1980	1985	1990
<u>Amérique latine</u>					
Argentine	182	185	100	113	50
Bolivie	99	130	—	33	31
Brésil	90	94	100	84	51
Chili	64	61	100	63	88
Colombie	77	78	100	108	107
Costa Rica	88	77	100	112	121
Equateur	49	51	100	61	44
Guatemala	118	96	100	85	61
Honduras	—	122	100	90	74
Mexique	91	91	100	67	42
Nicaragua	—	119	100	47	—
Panama	119	116	100	101	99
Paraguay	151	140	100	—	—
Pérou	118	115	100	54	21
Uruguay	124	143	100	94	69
Vénézuéla	—	85	100	95	65
<u>Asie</u>					
Philippines	101	65	100	82	83
Sri Lanka	73	84	100	94	—
Thaïlande	—	84	100	117	117
<u>Afrique</u>					
Algérie	56	69	100	—	—
Benin	—	143	100	91	—
Botswana	—	85	100	113	—
Burkina Faso	79	87	100	87	101
Congo	—	157	100	96	—
Côte d'Ivoire	104	114	100	84	—
Gabon	90	107	100	90	84
Ghana	415	509	100	144	114
Kenya	119	121	100	68	—
Malawi	—	119	100	120	—
Maurice	—	—	100	104	—
Maroc	—	98	100	118	132
Niger	—	87	100	70	81
Sénégal	99	111	100	78	78
Togo	143	131	100	80	80
Tunisie	—	77	100	110	100
Zaire	805	599	100	164	—

salariés de plus de 18 ans, avec un taux réduit pour les moins de 18 ans. Si on prend 1975 comme base 100, le salaire minimum réel est à moins de 110 en 1997.

Au **Portugal**, le salaire minimum a été instauré en 1974. Il est unique avec, cependant, des abattements pour les moins de 18 ans. Avec comme base 100 en 1975, le salaire minimum réel est à peine supérieur à 70 en 1997, traduisant ainsi une forte baisse du pouvoir d'achat.

Par contre, le pouvoir d'achat du Smic augmente en **France** de plus de 30% de 1975 à 1997.

En **Thaïlande**, le salaire minimum réel passe de 100 en 1984 à 130 en 1994.

En **Turquie**, l'augmentation est encore plus forte, puisque le pouvoir d'achat du salaire minimum augment de 58% de 1980 à 1998.

Dans les pays africains, au contraire, la tendance est à la baisse sensible du salaire minimum réel. Ainsi, en **Côte d'Ivoire**, la baisse dépasse 80% de 1981 à 1996. Au **Bénin**, au **Sénégal** et au **Burkina Faso**, la baisse est de 20 à 40% de 1982/1984 à 1996/1997. En Amérique Latine, les évolutions sont plus contrastées (Tableaux n°4).

Tableau n° 5- Variation du salaire moyen réel et du salaire minimum réel dans les années 80

Source : BIT (1990)

Pays	Salaire moyen (1)	Salaire minimum (2)	Différence (1)-(2)
<u>Amérique latine (1980-1987)</u>			
Argentine	- 0,5	20,8	- 21,3
Brésil	2,3	- 35,3	37,6
Chili	- 6,0	- 42,4	36,4
Colombie	19,3	13,0	6,3
Costa Rica	- 7,7	18,1	- 25,8
Guatemala	- 22,7	- 38,9	16,2
Honduras	- 8,0	- 16,0	8,0
Mexique	- 43,3	- 43,2	8,4
Paraguay	- 1,9	20,0	- 21,9
Pérou	- 10,8	- 39,2	28,4
Uruguay	14,0	10,9	3,1
<u>Afrique (1980-1986)</u>			
Burundi	4,7	- 3,5	10,7
Kenya	40,6	54,6	- 14,0
Malawi	3,7	- 24,0	27,7
Maurice	- 22,8	- 41,2	18,4
<u>Asie (1980-1988)</u>			
Sri Lanka	- 11,4	- 6,2	- 5,2
Thaïlande	86,4	12,2	74,2

1.2. Salaire minimum, salaire moyen et productivité du travail

Comment se situe le Maroc dans le concert des nations lorsqu'on analyse la place que prend le salaire minimum dans les différentes économies? Le Tableau n°6 compare le rapport du salaire minimum au salaire moyen dans l'industrie, d'une part, et par rapport au PNB par habitant, d'autre part.

Tableau n°6 : Comparaisons internationales
(moyennes sur la période 1970-1999)

Régions	<u>Salaire minimum</u> Salaire industrie	<u>Salaire minimum</u> PNB par habitant
Pays industrialisés	32.6	46.7
Pecos	32.1	33.1
Afrique sub-sahara	18.0	164.1
Amérique latine/Caraïbes	30.2	59.8
Asie du sud	44.1	171.0
Asie de l'est et Pacifique	26.8	50.7
Asie de l'est et Pacifique	28.4	88.9
Ensemble	29.7	73.4

Source : Forteza A. et Rama M. (Worldbank, WP n° 2521)

La situation du Smig au Maroc montre qu'il occupe une place importante aussi bien par rapport à la moyenne des salaires du privé que par rapport au PNB par habitant, comme en témoignent les chiffres ci-dessous :

Tableau n° 7 : La place du salaire minimum au Maroc

Année	<u>Salaire minimum*</u> Salaire moyen	<u>Salaire minimum</u> PNB par habitant
1980/1984		174.0
1985/1989	50.3	140.0
1990/1994		158.0
1995/1999	49.3	165.0

* Source : « A Database of Labor Market Indicators Accross countries, the World Bank, 1999 », Rama M. et Artecona R.

Est-il, pour autant, trop élevé au Maroc ? La réponse ne peut dépendre que des critères adoptés. Et, à cet égard, deux critères nous paraissent pertinents selon l'optique retenue, celle de la compétitivité de l'économie, d'une part, et celle du niveau de vie des ménages, et en particulier, de l'importance de la pauvreté, d'autre part. La question sur la relation entre le salaire minimum et la pauvreté sera examinée plus loin.

Le facteur pertinent qui, sur le marché du travail, détermine la compétitivité ainsi que la viabilité des entreprises, et donc de toute l'économie, est le coût unitaire réel de la main d'œuvre, en d'autres termes, le rapport entre le coût salarial, charges comprises, et la productivité du travail. Si les coûts unitaires augmentent plus vite que chez les concurrents, l'emploi baissera à mesure que

le pays perdra des débouchés à l'étranger ou que les importations chasseront du marché intérieur les produits nationaux. Plus les producteurs nationaux perdent de leurs parts de marché acquises, plus ils se trouvent dans l'obligation de réduire les coûts unitaires réels de main d'œuvre pour se rendre plus compétitifs.

Cette réduction du coût salarial par unité produite peut s'obtenir par différents moyens, et notamment : a) réduire les salaires réels, b) relever la productivité du travail, c) réduire les coûts non salariaux de main d'œuvre (avantages accessoires, assurance indemnisation,...).

Or les éléments constitutifs des coûts unitaires réels de main d'œuvre ne sont pas indépendants les uns des autres : les nouvelles théories salariales (théorie du salaire d'efficience, théories de l'agence) suggèrent qu'il y a une corrélation positive entre le niveau des salaires et l'effort ou la productivité des travailleurs. En réduisant le gain nominal ou réel, on risque d'affecter cette productivité de telle sorte que l'avantage espéré de la baisse du coût unitaire du travail sera annulé.

Nous examinerons la position du salaire minimum dans la distribution des salaires, et en particulier, le rapport au salaire moyen et au salaire médian.

1.2.1. Smig, Salaire moyen et Salaire médian dans les secteurs formels et informels

Les données sur le salaire moyen au Maroc proviennent de différentes sources et couvrent des champs différents ; aussi, les comparaisons avec le salaire minimum seront contingentes aux choix opérés.

On dispose, en premier lieu, des données de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui reçoit mensuellement les déclarations salariales des entreprises qui cotisent à la Caisse. En second, on peut comparer le salaire minimum aux frais de personnel moyen calculés à partir de l'enquête effectuée par le Ministère de l'Industrie, du Commerce, des Mines et de l'Energie auprès des entreprises industrielles du pays.

Nous disposons, par ailleurs, de données sur le secteur informel portant sur deux années, 1988 et 1999. La première enquête a été effectuée par la Direction de la Statistique, le seconde par le Ministère de l'Emploi.

1. Le Smig dans le secteur Formel : 50% du Salaire moyen, 90% du Salaire médian, le Smig est égal au salaire modal.

Si les données de la CNSS élaborées à partir des déclarations des entreprises sur les salaires peuvent être considérées comme fiables, elles ne renseignent pas sur le nombre d'heures de travail des salariés. Les entreprises fournissent pour chaque salarié, le salaire mensuel ainsi que le nombre de jours travaillés dans le mois. Le salaire ainsi déclaré ne correspond pas forcément à quelqu'un qui aurait travaillé 26 jours dans le mois (temps complet). On observe d'ailleurs, à cet égard, que la majorité des salariés, si l'on en croit les déclarations, travaillent à temps partiel, les autres sont à temps complet. Ainsi, en 1999 seulement, 37.7% des salariés sont à temps complet (26 jours dans le mois) et de plus, ce chiffre a tendance à se réduire (43.3% en 1994) (Tableau n°8).

Tableau n°8 - Répartition des salariés par sexe, selon la durée déclarée de 1994 à 1999

Nb jours de travail	1994			1999		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
1/7	1.0	2.8	1.6	2.0	4.4	2.8
8/15	5.5	12.5	7.3	9.0	15.9	11.2
16/25	46.3	51.8	47.8	46.0	53.2	48.3
26	47.2	32.9	43.3	43.0	26.5	37.7
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Compte tenu du manque d'information sur le nombre d'heures, il sera alors préférable de comparer le Smig *journalier* au Salaire moyen *journalier*, l'erreur commise sera minorée, car elle ne portera que sur la durée exacte de travail dans la journée.

- a) Si on considère la période récente, 1995 à 1999, on observe que **le Smig journalier adulte est égal à la moitié du salaire moyen déclaré.**

De plus, compte tenu des différences salariales entre hommes et femmes (un tiers de plus en faveur des hommes), le Smig est égal à 60% du salaire moyen féminin, et 44% du salaire masculin (Tableau n°9).

Tableau n° 9 : Salaire moyen et Smig par sexe de 1995 à 1999
(par jour de travail)

Année	Smig (dh)	Salaire moyen par jour (dh)			Smig/salaire moyen		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
1995	58,00	130,0	96,4	121,3	0,45	0,60	0,48
1996	60,96	134,5	100,6	125,4	0,45	0,61	0,49
1997	63,84	137,2	102,9	127,6	0,47	0,62	0,50
1998	63,84	141,9	106,0	131,6	0,45	0,60	0,49
1999	63,84	144,4	108,9	134,1	0,44	0,59	0,48

b) En longue période, la comparaison du salaire minimum et du salaire moyen est possible, à condition de tenir compte de deux facteurs qui l'influencent, et qui de plus, ont évolué dans la période. D'une part, il faut tenir compte de l'importance relative des étrangers, en particulier des français, dans la population salariée des années qui ont suivi l'indépendance du Maroc, et d'autre part, il faut prendre en considération le fait que le salaire minimum était différent pour les hommes et les femmes. Le taux d'abattement a été fixé à 15% en 1938, sous l'administration française. Ce n'est qu'en 1975, suivant en cela les recommandations du Bureau International du Travail, que la discrimination du Smig par sexe a été supprimée.

Les données (Tableau 11) indiquent que ce n'est qu'à partir de 1981 que la quasi-totalité des salariés déclarés est de nationalité marocaine. Et, dans la mesure où le salaire des étrangers est nettement plus élevé que celui des marocains, leur importance relative dans la population active salariée déclarée à la CNSS dans les années 60 fausse les comparaisons.

Tableau 11 : Salariés marocains, salariés étrangers

Année	% de salariés marocains (1)	Salaire moyen Marocain (2)	Salaire moyen ensemble des salariés (3)	(3)/(2)
1971	93.8	378.3	497.9	1.32
1981	98.2	1158.5	1290.0	1.11
1985	98.8	1513.2	1645.8	1.09
1987	99.0	1714.0	1819.0	1.06
1989	99.0	1886.0	1982.0	1.05

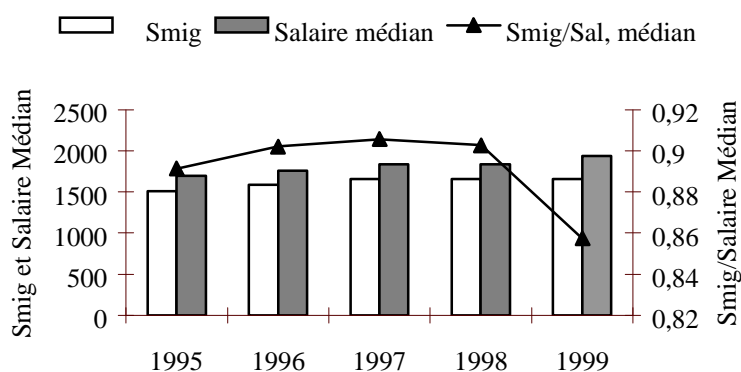
La comparaison des salaires des marocains avec ceux de l'ensemble des salariés montre que l'écart salarial se réduit sensiblement. Il est, cependant, de 5% en 1989, alors que les étrangers ne représentent plus, à cette date, que 1% des salariés.

Concernant la population salariée marocaine, on observe :

- § qu'au début des années 60, le Smig représente 70% du salaire moyen ;
- § l'évolution du rapport est fonction des dates de revalorisation du Smig ;
- § depuis 1985, le rapport se situe autour de 50%.

c) Si on examine maintenant le rapport Smig au Salaire médian, on est frappé par le fait que les valeurs soient si proches.

Graphes n°3 – Smig et Salaire médian, 1995-1999



Il est préférable de rapporter la valeur du Smig à celle du salaire médian plutôt qu'au salaire moyen, car ce dernier est sensible à l'augmentation du nombre, soit des très hauts salaires, soit des très bas salaires, ce qui n'est pas le cas du salaire médian.

Au total on peut situer la place du Smig ainsi :

- § *50% du salaire moyen*
- § *90% du salaire médian*
- § *le Smig représente le salaire modal*

Quelle est la situation du Maroc par rapport à d'autres pays ?

R. Van Der Hoeven, économiste au BIT, indique, dans un rapport récent (Décembre 2000), qu'en ce qui concerne les pays d'Amérique Latine où le salaire minimum est élevé, il représente 43% du salaire moyen dans l'industrie et 75% dans les entreprises informelles. Par contre, dans les pays où il est plus modeste, ces proportions sont, respectivement, de 38 et 63%.

Dans son rapport sur l'emploi de Juin 1998, l'OCDE donne également quelques indications pour certains pays :

Tableau n° 12 - Comparaison internationale, 1997

Pays	Smig / Salaire moyen (1997)	Smig / Salaire médian (1997)
Belgique	43.4	50.4
France	46.3	68.5
Japon	27.1	39.7
Corée	21.5	30.6
Mexique	27.6	
Espagne	25.6	36.4
Pologne	40.8	44.6
République Tchèque	18.7	21.2
Hongrie	40.7	37.4
Maroc (1999)	48.0	86.0
Tunisie (1999)	53.0	75.0

Source pour tout les pays sauf Maroc et Tunisie : OCDE ; Maroc, Tunisie : nos calculs

Dans le contexte mondial, le Maroc apparaît dans une position particulière par l'importance du rapport du salaire minimum au salaire médian. Dans aucun pays présenté par l'OCDE, le rapport ne dépasse 50%. Ainsi, dans les pays d'Europe Centrale et Orientale, concurrents sérieux du Maroc avec leur entrée dans l'Union Européenne (même sans), le rapport est de 40% pour la Pologne et la Hongrie et à peine de 19% pour la République Tchèque. La situation tunisienne est plus proche de celle du Maroc, avec, cependant, une différence lorsqu'on compare les évolutions respectives¹¹ :

¹¹ Nous avons utilisé les données issues de la CNSS tunisienne, les comparaisons avec sont donc pertinentes

Tableau n° 13 : Smig / Salaire médian

Année	Maroc	Tunisie
1990	0.66	0.84
1995	0.89	0.75
1999	0.86	0.75

Le rapport tend à diminuer en Tunisie, tandis qu'il augmente au Maroc, ce qui, montre qu'au Maroc le Smig concerne relativement beaucoup plus de salariés qu'en Tunisie.

2. Comparaison à partir des données du Ministère de l'Industrie

Encadré n°1 – Fichier d'entreprises du Ministère de l'Industrie

Le fichier d'entreprises du Ministère de l'Industrie¹² est composé en 1998 de 6272 entreprises industrielles. Depuis 1985 l'enquête s'est enrichie de plus de 2400 entreprises (3806 en 1985, 5315 en 1990). Près de la moitié des entreprises est regroupée dans quatre secteurs d'activité (Industries Agro-Alimentaires, Habillement et Textile). elle concentre 59% de l'emploi, contribue à 34% de la valeur ajoutée et participe à 41% des investissements et près de 60 % des exportations :

¹² Pour chacune des années de 1985 à 1998, environ 3% des entreprises ont été éliminées, en raison de la non fiabilité des chiffres (frais de personnel nuls alors que des effectifs sont donnés ou inversement, valeurs ajoutées négatives, chiffres non cohérents eu égard aux années antérieures). En raison de l'affectation importante sur certains secteurs (en particulier Boissons, Habillement), l'année 1999 n'a pu être prise en compte.

Tableau n°14 - Caractéristiques des entreprises regroupées par secteur (plus de 5% des entreprises du fichier), 1998

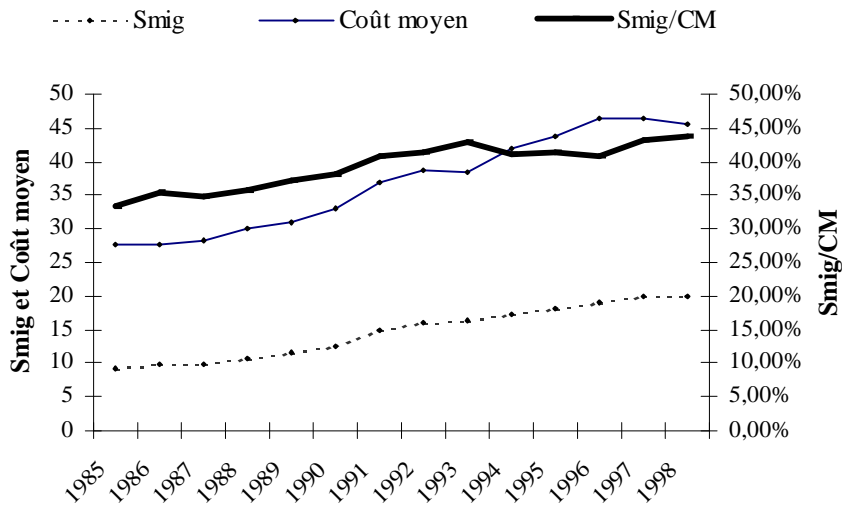
Secteurs	Entreprises	Effectifs permanents	Chiffre d'affaires	Valeur ajoutée	Investissement	Exportation
10. Industries alimentaires	15.4%	5.4%	10.6%	6.1%	6.7%	0.7%
14. Habillement	11.9%	30.7%	6.7%	9.4%	10.1%	25.3%
13. Textile	10.9%	15.0%	7.7%	7.9%	13.1%	13.4%
11. Autres I.A.A	9.4%	8.3%	15.6%	10.9%	11.0%	20.1%
20. Ouvrages en métaux	7.6%	4.8%	6.0%	4.3%	4.5%	1.3%
18. Transf. Métaux	7.6%	7.2%	7.6%	9.6%	14.0%	0.9%
17. Papier, carton, impr.	7.1%	3.4%	4.0%	3.9%	4.9%	2.0%
25. Chimie	5.9%	6.5%	17.3%	15.7%	14.8%	22.7%
21. Mat. Equipement	5.1%	1.6%	1.2%	1.0%	0.9%	0.1%
Autres	19.1%	17.1%	23.3%	31.2%	20.0%	15.5%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ensemble (valeurs de l'année 1998)	6272	399148	161263563	51096630	9405419	38069547

Source : Ministère de l'industrie

§ Pour l'ensemble des entreprises relevant de l'enquête du Ministère de l'Industrie (Encadré n°1), la comparaison du salaire minimum au coût unitaire du travail¹³ montre que sur la longue période, le rapport a tendanciellement augmenté, passant de 33% en 1985, à 38% en 1990 et 44% en 1998 ; cela sous l'effet d'une croissance du Smig (6.1% en moyenne annuelle), globalement, plus rapide que celle du coût moyen (3.9%). L'évolution du rapport n'est, cependant, pas régulière (Graphe n°4) . Il baisse lorsque le coût moyen augmente plus vite que le Smig (1987, 1994, 1996). Il s'accroît sous l'effet, soit d'une diminution du coût moyen (1986,1993, 1997, 1998), soit d'une augmentation plus rapide du Smig que du coût moyen (1988-1992 et 1995).

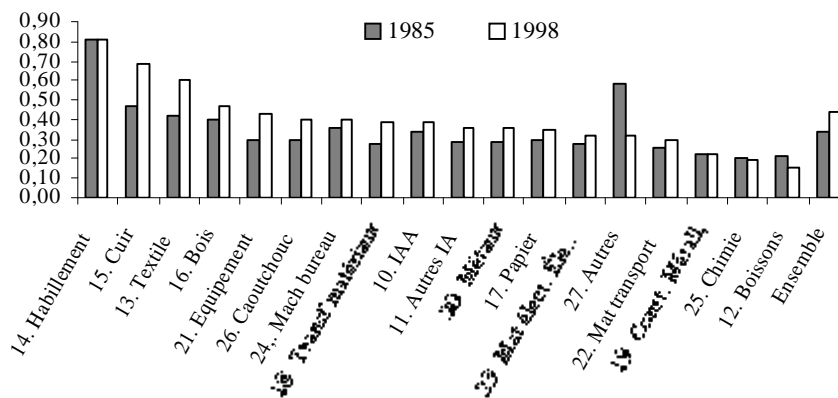
¹³ Eu égard à la source statistique, le coût unitaire du travail ou coût moyen est le rapport Frais de personnel aux Effectifs employés. Ce rapport se rapproche du salaire moyen en lui étant supérieur puisque les frais de personnels incluent au delà des salaires, les charges sociales, les primes, avantages sociaux divers,...Par ailleurs ne sont retenus dans ces données du fichier entreprises que les salariés permanents les salariés occasionnels en sont exclus. Par voie de conséquence le rapport Smig/Coût moyen du travail est minoré au regard du rapport Smig/Salaire moyen.

Graphe n°4 - Smig, Coût moyen du travail (CM), Smig/CM, 1985-1998
 Source : Ministère de l'Industrie



Le rapport Smig/Coût unitaire est très différent selon les secteurs, il varie de 16% pour l'année 1998 (Boissons, Tabac) à 80% (Habillement). A l'exception de quelques secteurs (Habillement, Boissons, Autres Industries), le rapport a augmenté, cela sous l'effet d'une croissance plus rapide du Smig que du coût moyen. On peut ajouter que la hiérarchie des secteurs a peu évolué sur la grande période (Graphe n°5).

Graphe n°5 – Smig/Coût moyen, 1985 et 1998
 Source : Ministère de l'Industrie



3. Le Smig dans le secteur Informel : un salaire moyen inférieur au Smig dans de nombreuses entreprises

Dans les deux enquêtes effectuées auprès des entreprises informelles, en 1988 et 1999, la base de sondage choisie a été le fichier des patentes. En 1988 ont été retenues les entreprises des industries de transformation des commerces et des services, caractérisées par l'absence de comptabilité. En 1999, le champ de l'enquête est constitué des unités économiques qui remplissent trois conditions :

- effectif inférieur à 10 actifs,
- ayant un local fixe,
- échappant partiellement ou totalement à l'impôt et aux taxes et/ou aux contributions au régime de sécurité sociale.

D'après les auteurs de l'enquête, « l'ensemble des entreprises non structurées (...) occupe, en général, une population jeune, pratiquement de sexe masculin (95%) caractérisée par un manque d'éducation-formation ». De plus, il est intéressant de noter qu'à 93%, le salaire est un salaire au temps, et seulement, à 6%, un salaire aux pièces.

§ En 1988, les rapports entre le salaire moyen de différents secteurs d'entreprises informelles et le salaire minimum annuel (10.783 dh), s'établissent comme suit :

Tableau n°15 : Salaire moyen du secteur Informel et Smig

Secteurs	Salaire moyen annuel	Salaire moyen / Smig
Industrie	7025	0.65
. Produits Alimentaires	5320	0.49
. Métaux	4052	0.37
. Textile	3559	0.33
. Habillement	3990	0.37
. Cuir	4162	0.39
. Bois	2392	0.22
. Papier, carton, imprimerie	5545	0.51
. Transformation des métaux	6645	0.62
Commerce	9571	0.89
Services	9271	0.86

Le salaire moyen se situe, donc, dans une fourchette large par rapport au salaire minimum, la proportion allant de 20 à 90%. Cependant, cette enquête présente l'inconvénient de ne pas fournir d'informations sur les salaires par qualification, ce qui est le cas de l'enquête de 1999.

§ En 1999, les salaires mensuels par qualification dans le secteur informel sont, pour les ouvriers qualifiés, supérieurs au Smig mensuel.

Tableau n°16 : Salaire mensuel et Smig selon le niveau de qualification dans le secteur Informel en 1999

Qualification	Salaire ou revenu mensuel moyen (dh)	Salaire moyen/ Smig
Employeurs ou associés	2492	1.50
Gérants	1526	0.92
Ouvriers qualifiés	1867	1.12
Ouvriers	1214	0.73
Apprentis	667	0.40
Ensemble	1752	1.06

La comparaison des deux enquêtes montre que le salaire moyen du secteur informel est de 6% supérieur au Smig, alors qu'il était inférieur de 11% dans les activités commerciales et de 35% dans l'industrie.

L'enquête de 1999 informe également sur le degré d'application du salaire minimum. La distribution des entreprises selon que le salaire moyen est inférieur, égal ou supérieur au Smig, montre que la proportion des entreprises qui accorde un salaire moyen inférieur au Smig est très élevée.

Une analyse plus approfondie nécessiterait de disposer de la distribution des salaires dans les entreprises informelles et pas seulement des salaires moyens.

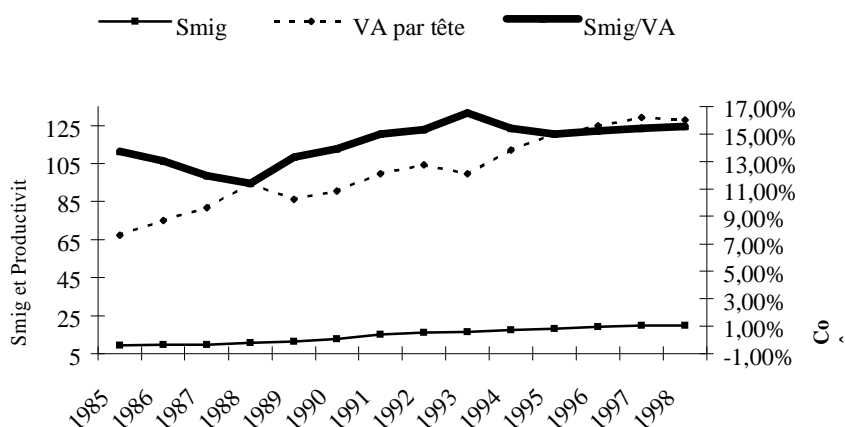
Tableau n°17 : Répartition des entreprises du secteur informel selon le niveau de salaire versé par rapport au Smig en 1999

Secteur	Supérieur	Egal	Inférieur	Ensemble
Industrie	8.4	26.2	65.4	100
Bâtiment	7.3	41.1	51.5	100
Commerces	11.0	25.1	63.9	100
Services	11.4	29.6	59.0	100
Ensemble	10.7	28.0	61.3	100

1.2.2. Salaire minimum et productivité : une capacité à payer différente selon les secteurs

§ Sur la période 1985-1998 et pour l'ensemble de l'industrie¹⁴, le Smig a évolué sensiblement plus vite (6.1% en croissance annuelle moyenne) que la productivité du travail (5.1%). Le coût du smigard par unité produite¹⁵ évolue dans une fourchette de 11.4% à 16.6% selon les années, pour se situer à 15.6% en 1998 (Graphe n°6). Il diminue les trois premières années et en 1994-1995, sous l'effet d'une croissance plus rapide de la productivité que du salaire minimum. Il augmente les autres années en liaison, soit avec une baisse de la productivité parallèlement à une augmentation (1989, 1993) ou un maintien (1998) du salaire minimum, soit avec une augmentation plus forte du Smig (1990-1992, 1996 et 1997).

Graphe n°6 – Smig, Productivité du travail, Coût du Smigard par unité produite, 1985-1998, Source : Ministère de l'Industrie



¹⁴ Source : Enquête auprès des entreprises du Ministère de l'Industrie

§ Selon les secteurs, le coût du smigard par unité produite(Csmup) est très variable, se situant pour l'année 1998 entre 1.5% (Boissons, Tabac) et 50.6% (Habillement). En dynamique, on observ, d'une part, une baisse significative du coût salarial dans la moitié des secteurs, d'autre part, une opposition entre deux grands groupes d'activités. Ainsi, les activités de l'Habillement, Cuir, Textile, Bois, Matériel d'Equipement, voient leur capacité à payer (appréciée par le taux de Csup), déjà faible en 1985, se dégrader sur la période, alors que les secteurs, Chimie, Boissons, IAA, Transformation des Métaux, améliorent une capacité à payer déjà favorable en début de période.

Csup98/Csup85 Capacité à payer en 1998	Croissance	Baisse
Forte capacité à payer (1.5%<Csmup<12%)	Capacité à payer élevée et dégradation 19.Construction métalliques	<i>Capacité à payer élevée et amélioration</i> 25.Chimie, 12.Boissons, 10.IAA, 18.Transf. métaux
Capacité à payer moyenne (12≤Csmup≤18) (ensemble de l'industrie : 15.6%)	Capacité à payer <i>moyenne</i> et dégradation 26.Caoutchouc, plastiques 23. Mat. Electrique, Electronique, 22. Mat. Transport, 20. Ouvrages en métaux	Capacité à payer moyenne et amélioration 17. Papier, carton, 11. Autres IAA
Faible capacité à payer (Csmup>18%)	Faible capacité à payer et dégradation 14. Habillement, 15. Cuir, 13. Textile, 16. Bois, 21. Mat. d'équipement	Faible capacité à payer mais amélioration 24. Mach. Bureau, Instrument mesure 27. Autres industries

1.3. Une détermination exogène du salaire minimum

La régulation du salaire minimum est endogène lorsque, indépendamment de la forme, concertée ou autoritaire des revalorisations, elles ne font que refléter les conditions objectives de la capacité des entreprises à les assumer sans altérer leur compétitivité et/ou qu'elles résultent d'un processus de concertation entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics (M. Rama 1996 ; Islam et Nazara, 2000). Si c'est le cas, les inquiétudes concernant les effets supposés négatifs du salaire minimum seraient alors infondées. La régulation est

¹⁵ Smig/Valeur ajoutée par tête

considérée comme exogène si la décision est « administrée », discrétionnaire et effectuée quasi indépendamment des conditions macroéconomiques du pays.

Le Maroc dispose, sur un plan purement légal, d'un Dahir de 1959 qui organise les modalités des revalorisations du salaire minimum. Ce Dahir stipule que le Smig, ainsi que le Smag sont revalorisés lorsque l'indice du coût de la vie augmente (le seuil de déclenchement a été fixé à 5%). Ces dispositions n'ont, en fait, jamais été formellement appliquées, car le salaire minimum est unilatéralement fixé par les pouvoirs publics.

Afin de tester laquelle de ces deux hypothèses, détermination endogène ou exogène, est vérifiée, nous avons procédé en deux étapes. Le premier test a consisté à calculer la valeur « théorique » du Smig, c'est-à-dire celle que l'on aurait observée si le Smig avait, depuis le début d'une période fixée, suivi exactement l'inflation, d'une part, et la capacité à payer des entreprises, d'autre part. En second, nous avons estimé un modèle économétrique qui relie le salaire minimum aux variables qui reflètent le mieux les conditions de l'économie du pays, afin, d'une part, de mesurer le degré de « significativité » des équations et, d'autre part, de vérifier que la valeur des élasticités de long terme entre les variables économiques retenues et le salaire sont proches de l'unité.

Il ressort que l'analyse du cheminement temporel des revalorisations et de leur éventuelle adéquation avec l'inflation et la productivité du travail ou le PIB par habitant fait rejeter la thèse de l'endogénéité du salaire minimum au Maroc. De même, les tests économétriques, du fait de la faible valeur des élasticités (nettement inférieures à un) et d'un degré limité de significativité, confirment la thèse d'un Smig exogène, et ce, d'autant plus que le processus de détermination est lui-même exogène.

1.3.1. Smig effectif et Smig "théorique"

Compte tenu de la disponibilité des données sur la productivité du travail dans l'industrie que nous ne connaissons que depuis 1980, nous avons effectué les calculs sur deux périodes, 1980 à 1999, et 1971 à 2000.

Dans la première période (1980 – 1999) le Smig théorique est calculé à partir de l'indice du coût de la vie (ICV) et de la productivité du travail en volume de l'industrie (indice de la capacité productive de l'appareil de production)¹⁶.

Dans la seconde période (1971 – 2000), le Smig théorique est calculé à partir de l'ICV et du PIB constant en volume.

a) Période 1980 – 1999 :

Le Smig en valeur est passé de 1.96 dh de l'heure en 1980, à 7.98 dh en 1999. Dans la même période, l'indice du coût de la vie (ICV) est passé de la base 100 en 1980, à 287.3 en 1999. Enfin, la productivité du travail en valeur est passée de 100 à 424.1, et en volume de 100 à 149.1, successivement.

Les valeurs calculées du Smig « théorique », ainsi que la différence avec le Smig effectif, sont reportées dans le tableau 18.

- § Dans l'hypothèse où le Smig aurait suivi **l'inflation** (maintien du pouvoir d'achat) sur la période, sa valeur en 1999 aurait été de **5.63 dh**.
- § Dans l'hypothèse où le Smig aurait été indexé et sur **l'inflation** et sur la **croissance réelle**, sa valeur en 1999 aurait été de **8.40 dh**.

Or, en 2000, le Smig moyen horaire sur l'année a été, compte tenu du fait que l'augmentation de 10% n'est intervenue qu'en milieu d'année, de 8.38 dh. La valeur effective du Smig est donc celle que l'on obtient si on tient compte, depuis 1980, de l'inflation et de la croissance.

On constate que si, en 1999/2000, les deux valeurs sont pratiquement identiques, le cheminement année par année ne montre aucune liaison entre les deux valeurs.

¹⁶ Pour exprimer la productivité du travail en volume, il a été utilisé un indice de déflation : l'indice des prix à la production qui est passé de 100 en 1980 à 284.3 en 1999.

Tableau n°18 : Valeur effective et Valeur théorique du Smig, 1990 à 2000

Année	Valeur réelle du SMIG horaire (dh)	Valeur théorique du SMIG horaire (dh)	Différence (%)
1980	1,96	1,96	
1981	2,19	2,74	-20,0
1982	2,60	3,19	-18,5
1983	2,95	3,60	-18,1
1984	3,26	3,89	-16,2
1985	3,70	4,13	-10,4
1986	3,93	4,42	-11,1
1987	3,93	4,75	-17,3
1988	4,32	5,08	-15,0
1989	4,60	4,50	+2,2
1990	5,06	4,90	+3,3
1991	6,00	5,64	+6,4
1992	6,40	5,99	+6,8
1993	6,60	5,81	+13,6
1994	6,94	6,64	+4,5
1995	7,26	7,23	+0,4
1996	7,62	7,56	+1,1
1997	7,98	8,17	-2,3
1998	7,98	8,31	-4,0
1999	7,98	8,40	-5,0
2000	8,38		

Les années 80 sont en défaveur des salariés, les augmentations effectives ont été plus faibles que celles que les salariés auraient pu obtenir, compte tenu de l'évolution des prix à la consommation ainsi que de celle de la productivité du travail. Par contre, c'est l'inverse que l'on observe dans les années 90 ; les augmentations ont été supérieures à celles auxquelles les salariés auraient pu prétendre, compte tenu des deux critères choisis, pour arriver en définitive, en 2000, à une différence nulle entre le Smig effectif et le Smig théorique ; ce qui peut apparaître comme une coïncidence qui peut tenir au choix arbitraire de l'année de base. Aussi, les calculs ont été repris sur une plus longue période, 1971 – 2000.

b) Période 1971 – 2000

Sur une plus longue période, cette coïncidence disparaît. Le Smig effectif est légèrement plus élevé que le Smig théorique (4%).

Tableau n°19 : Smig effectif et Smig théorique en longue période

	Smig effectif (1)	Smig théorique (indexé sur l'ICV) (2)	Smig théorique (indexé sur l'ICV et la croissance) (3)	(1) – (2)	(1) – (3)
1970	0.85	0.85	0.85	-	-
2000	8.38	5.56	8.06	+50.7%	+4%

Sur la longue période, le Smig a finalement bénéficié des fruits de la croissance, mais avec retard. En effet, sur la période 1971 à 1980, le Smig théorique est de 2.67 dh, alors que le Smig effectif n'est que de 1.96 dh. La différence, très sensible (-26.6%), se réduira les années ultérieures.

Le problème reste donc le cheminement annuel. Les salariés et les entreprises ne peuvent se satisfaire d'une régulation des bas salaires qui ne tienne pas compte des contraintes telles qu'elles se présentent année par année. En ce sens, nous pouvons dire qu'il s'agit d'une détermination exogène du salaire minimum. Ceci demande à être confirmé par des tests économétriques.

1.3.2. Tests économétriques

Nous avons testé un modèle où nous cherchons à expliquer le salaire minimum (sur la période 1980-1999) en fonction des différentes variables relatives au marché du travail : la productivité en volume (P), le taux de chômage urbain (CHO), le taux d'emploi formel urbain (TE), l'indice du coût de la vie (ICV) :

$$\text{Equation 1 : } \ln SMIG_t = a_0 + a_1 \ln CHO_t + a_2 P_{t-1} + a_3 \ln ICV_{t-1}$$

$$\text{Equation 2 : } \ln SMIG_t = a_0 + a_1 \ln P_{t-1} + a_2 \ln ICV_{t-1}$$

$$\text{Equation 3 : } \ln SMIG_t = a_0 + a_1 \ln P_{t-1} + a_2 \ln ICV_{t-1} + a_3 \ln TE_{t-1}$$

Les résultats montrent que le salaire minimum n'est pas influencé par les variables relevant du marché du travail (taux de chômage, taux d'emploi, productivité). Ainsi, les tests confirment le rejet de l'hypothèse d'endogénéité.

Équation (1)

α_0	- 5,4
α_1	0,08 (0,71)*
α_2	- 0,14 (0,68)
α_3	1,4 (5,57)
R ²	0,98
DW	1.32

Équation (2)

α_0	- 5,37
α_1	- 0,14 (0,7)
α_2	1,44 (6,0)
R ²	0.98
DW	0,84

Équation (3)

α_0	- 3,89
α_1	0,035 (0,15)
α_2	1,21 (3,9)
α_3	0,43 (1,25)
R ²	0.98
DW	0,82

Les chiffres entre () sont relatifs au « t » de Student

2. Les « Smigards » au Maroc

L'analyse développée ci-dessous fait ressortir 7 points essentiels :

1/ Un tiers des salariés des entreprises formelles peut être considéré comme smigard, lorsqu'on le définit comme un actif qui perçoit le Smig légal plus ou moins 10%. En 1995 la proportion était plus faible : 30%. Cette catégorie représente 8 à 9% de l'emploi urbain total, y compris les indépendants.

2/ La proportion de smigards est deux fois plus élevée chez les actifs à temps partiel.

3/ La proportion des smigards est plus élevée pour les femmes (41%), que pour les hommes (31%).

4/ La proportion de smigards est plus élevée dans les secteurs à forte utilisation de main d'œuvre. De plus elle a augmenté dans tous les secteurs.

5/ Le pourcentage de smigards est plus élevé dans les petites entreprises, mais l'augmentation observée de la proportion de smigards est nettement plus élevée dans les grandes entreprises.

6/ Le taux de non respect du salaire minimum, défini comme la proportion de salariés en dessous du minimum légal, est de 13%, ce qui fait apparaître le Maroc comme un des pays en développement où cette proportion est faible. Ce taux de non respect a tendance à s'accroître les années qui suivent les revalorisations du Smig. Il est plus élevé pour les femmes, et il est particulièrement fort dans les Industries Alimentaires, Boissons et Tabac. Par ailleurs, il est plus faible dans les petites et moyennes entreprises.

7/ Le taux de non conformité, défini comme le rapport de ceux qui gagnent moins que 90% du Smig par rapport aux smigards (0.9 à 1.1 le Smig), est de 18%.

(i) L'analyse portera sur le secteur formel, les données concernant le secteur informel sont parcellaires et ne renseignent pas sur la distribution des salaires. **Si on définit la catégorie de smigards¹⁷ comme ceux dont le salaire est de plus ou moins 10% du minimum légal (Tableau n° 20), un tiers de salariés des entreprises peut être considéré comme smigards entre 1995 et 1999, et 40% d'entre eux ont un salaire inférieur à 1.1 fois le salaire minimum.**

Tableau n° 20 : Nombre de Smigards de 1995 à 1999 dans le secteur formel

Année	Salaire inférieur à 0.9 Smig (%)		Smigards Salaire entre 0.9 et 1.1 le Smig (%)	
	Effectif	%	Effectif	%
	19951	61500	6.66	283009
19962	83927	8.63	366297	37.66
19973	62184	5.86	369629	34.83
19983	55341	5.10	375476	34.60
19993	57692	4.97	395951	34.11

Source : CNSS (nombre de salariés déclarés : 1161000 en 1999)

¹ Le SMIG est de 7,26 DH de l'heure (Moyenne annuelle) ; ² Le SMIG est de 7,62 DH de l'heure (Moyenne annuelle) ; ³ Le SMIG est de 7.98 DH de l'heure (Moyenne annuelle)

Une catégorie de salariés perçoit de manière légale un salaire inférieur au Smig : ceux qui ont entre 15 ans (âge légal du travail) et 18 ans. L'analyse des données montre que cette catégorie ne représente pas une population importante de la main d'œuvre des entreprises déclarées à la CNSS, (0.9% en moyenne entre 1995 et 1999). Par contre, ces salariés représentent une part plus importante, quoique toujours faible, des salariés payés autour du Smig (voir tableau ci dessous).

¹⁷ Il est difficile, voire impossible d'estimer de manière précise le nombre de smigards au Maroc, car celui-ci est fixé légalement au niveau horaire, or les données issues de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) proviennent des déclarations des entreprises qui ne renseignent pas sur le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié. Sont connus le salaire perçu ainsi que le nombre de jours de travail. Le salaire journalier que l'on peut alors calculer fait l'hypothèse que le salarié a effectué huit heures de travail dans la journée. En conséquence les estimations ici présentées surestiment forcément l'importance relative des « smigards ». On peut cependant accepter ces données si on fait l'hypothèse que les salariés titulaires d'un bas salaire travaillent effectivement huit heures par jour.

Ces précautions prises on peut estimer deux catégories de bas salaires : ceux qui ont perçu un salaire inférieur au Smig et ceux qui ont perçu un salaire compris entre 0.9 à 1,1 fois le Smig. Le total de ces deux catégories constituant ceux qui ont été concernés par l'augmentation du salaire minimum intervenu en Juillet 2000, qui était de 10%.

Tableau n°21 - Proportion des moins de 18 ans dans le total des salariés (%)

	1995	1999
Salaires inférieurs au Smig	2.0*	3.6
Du Smig à 1.1 fois le Smig	1.3	1.4
Plus de 1.1 fois le Smig	0.5	0.2
Ensemble	0.9	0.9

* 2% des salariés au dessous du Smig ont moins de 18 ans

(ii) Concernant la représentation des Smigards dans l'emploi urbain, on estime que 8 à 9%¹⁸ des salariés du milieu urbain (secteur formel et informel) perçoivent, entre 1995 et 1999, un salaire déclaré compris entre 0.9 et 1.1 fois le Smig¹⁹.

L. Ramos et J. Reis (1993), cités par le BIT aboutissent à un chiffre du même ordre de grandeur pour le Brésil. Pour Islam et Nazara (2000), un tiers des salariés déclarés ont un salaire inférieur au Smig.

Tableau n° 22 : Emploi salarié formel et Smigards dans l'emploi total urbain

Année	Emploi salarié formel/Emploi urbain (%) (1)	Smigards /Emploi salarié formel (%) (2)	Smigards/Emploi urbain (%) (3)=(1)*(2)
1995	23,8	30.6	7.3
1996	23,9	37.7	9.0
1997	24,8	34.8	8.6
1998	24,6	34.6	8.5
1999	27,1	34.1	9.2

(iii) Nous avons pu rapprocher les données du Maroc et de la Tunisie à partir d'une source similaire : la CNSS.

¹⁸ Ces données résultent des différentes enquêtes Emploi effectuées par la Direction de la Statistique. A partir de l'estimation de l'importance relative de l'emploi salarié formel (CNSS) dans l'emploi urbain on peut estimer la part relative des smigards dans l'emploi urbain.

¹⁹ L.Ramos et J.Reis (1993), cités par le BIT (2000, Briefing note n° 9) aboutissent au même chiffre pour le Brésil.

Tableau n° 23 : Distribution des salariés selon leur niveau de Salaire en unités de Smig (%), 1999

	Maroc		Tunisie	
	%	%cumulé	%	%cumulé
Moins de 2/3 du Smig	13.5	13.5	10.9	10.9
2/3 au Smig	11.2	24.7	11.5	22.4
1.0 à 1.5 Smig	33.7	58.4	30.5	52.9
1.5 à 2.0 Smig	9.0	67.4	16.5	69.4
2.0 à 3.0 Smig	21.8	89.2	12.7	82.1
3.0 Smig et +	10.8	100.0	8.2	100.0
Ensemble	100.0	-	100.0	-

(Le Smig en Tunisie concerne les salariés qui travaillent 48 heures)

La proportion de salariés en dessous du Smig est comparable : 24.7% au Maroc et 22.4% en Tunisie, et d'une manière générale, les deux distributions peuvent être considérées comme proches (Tableau n°23).

2.1. Plus la durée du travail diminue plus le nombre de smigards augmente

Les estimations du nombre de smigards sont globales, en ce sens qu'elle ne distinguent pas les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel. Une exploitation des données de la CNSS rend cette distinction possible (Tableaux n° 24 et 25).

La proportion de smigards est deux fois plus élevée pour les temps partiels. Ainsi, en 1998, près de 60% de ces derniers sont des smigards contre 27% pour les salariés à temps complet. Le risque de percevoir un bas salaire augmente donc au fur et à mesure que la durée du travail diminue.

Tableau n° 24 : Estimation du nombre de Smigards : salariés à temps complet (% par rapport au total des salariés à temps complet)

Année	Salarié dont le salaire est inférieur à 0,9 fois le Smig		Smigards (salaire compris entre 0,9 et 1,1 fois le Smig)	
	Effectif	%	Effectif	%
1995	23 085	6,1	101 154	26,6
1996	29 175	7,5	121 355	31,1
1997	25 468	6,1	120 292	29,0
1998	19 749	4,8	112 855	27,6

Tableau n° 25 : Estimation du nombre de Smigards : salariés à temps partiel (moins de 19 jours/mois) (% par rapport au total des salariés à temps partiel)

Année	Salarié dont le salaire est inférieur à 0,9 fois le Smig		Smigards (salaire compris entre 0,9 et 1,1 fois le Smig)	
	Effectif	%	Effectif	%
1995	26 040	14,9	91 545	52,4
1996	35 885	17,9	117 062	58,4
1997	25 043	10,8	135 771	58,8
1998	24 198	9,7	148 666	59,6

L'ensemble constitué par les salariés qui perçoivent moins que 0.9 fois le Smig représente 70% de l'effectif des temps partiels et près d'un tiers des temps complets. Le salaire minimum constitue un mode de régulation des bas salaires, car la proportion chez les temps partiels reste élevée.

2.2. Le salaire minimum selon le sexe : les femmes sont plus concernées que les hommes

Compte tenu de leur faible niveau de qualification, les femmes sont plus souvent smigardes que les hommes. En 1999, la proportion est de 41% pour les femmes contre 31% pour les hommes, et la tendance ces dernières années est à une augmentation du taux de smigards chez les femmes.

Tableau n° 26 : Nombre de Smigards (sexe masculin)
(% par rapport au total des salariés masculins)

Année	Salariés dont le salaire est inférieur à 0,9 fois le Smig		Smigards (salaire compris entre 0,9 et 1,1 fois le Smig)	
	Effectif	%	Effectif	%
1995	35 665	5,3	190 557	28,5
1996	72 791	10,0	244 938	33,8
1997	59 444	7,7	243 714	31,4
1998	53 347	6,7	247 706	31,4
1999	54 473	6,7	250 541	31,1

Tableau n° 27: Nombre de Smigards (sexe féminin)
(% par rapport au total des salariés féminins)

Année	Salariés dont le salaire est inférieur à 0,9 fois le Smig		Smigards (salaire compris entre 0,9 et 1,1 fois le Smig)	
	Effectif	%	Effectif	%
1995	25 853	10,1	92 452	36,2
1996	36 721	13,1	123 857	44,0
1997	29 651	9,2	131 985	40,8
1998	27 566	8,1	139 292	40,9
1999	26 026	7,3	145 396	40,9

A partir des données fournies par les tableaux 26 et 27, on peut calculer un indice de présence selon le sexe. L'indice se définit comme le rapport entre la proportion de bas salaires pour une catégorie de salariés et celle observée dans l'ensemble de la population salariée. Une valeur supérieure à l'unité indique une sensibilité plus élevée, pour une catégorie donnée en, de percevoir un bas salaire. Pour les femmes, l'indice est de l'ordre de 1.2 sur la période, ce qui signifie que la proportion des bas salaires est de 20% plus élevée pour les femmes que pour l'ensemble de la population salariée.

Ce qui nous semble remarquable c'est la stabilité de la valeur de l'indicateur. Des calculs effectués sur une plus longue période fournissent un résultat analogue (Tableau n°28) :

Tableau n°28 - Part relative des salariés dont le salaire mensuel se situe dans la tranche du Smig et en dessous

	1984	1999
Ensemble des salariés (%)	36.6	38.2
Femmes (%)	47.3	49.9
<i>Indice de présence des femmes</i>	<i>1.29</i>	<i>1.30</i>

Or, on aurait pu penser que l'accroissement du taux d'activité des femmes, l'augmentation de leur part dans l'emploi salarié formel (source CNSS)²⁰, leur part plus importante dans le chômage, auraient pu constituer autant de facteurs pouvant expliquer un risque plus élevé, ce qui n'est pas le cas.

2.3. Les différences selon le secteur d'activité

Le tableau n° 29 donne les proportions de smigards par secteur de 1995 à 1999, ainsi que les indices de présence et les indices de concentration. L'indice de concentration mesure la part du secteur i dans l'ensemble des smigards. Il permet de situer les activités fortement utilisatrices de smigards.

La population des smigards est, surtout, concentrée dans le Textile et les Matériaux de Construction (plus de 43%). Elle est très élevée (plus de 35% des salariés), à la fois dans des secteurs exposés à la concurrence internationale (Industries du Textile et de l'Habillement, industries du cuir et de la Chaussure,

²⁰ Le pourcentage de femmes dans l'emploi salarié formel évolue ainsi :
1984 : 17.6 % , 1989 : 20.9 % , 1995 : 27.6 % , 1999 : 30.9 %

Industries Agro-Alimentaires) que dans des secteurs abrités (Matériaux de Construction, Commerce). Elle est, par contre, plus faible dans les industries plus capitalistiques comme la Chimie, la Parachimie et la Pharmacie, l'Industrie du Papier Carton, l'Imprimerie.

Tableau n° 29 : Smigards par activité économique, 1995 et 1999

Activité économique	1995		1999	
	% des Smigards	Indice de présence	% des Smigards	Indice de présence
Extraction et préparation de minéraux	28,1	0,92	35,3	1,03
Transformation de métaux	21,7	0,71	23,7	0,69
Matériaux de construction et travaux publics	37,1	1,21	43,9	1,29
Industrie chimique, parachimique et pharmaceutique	23,2	0,76	27,5	0,81
Industrie alimentaire, boissons, tabacs	29,2	0,95	36,1	1,06
Textiles et confection	37,1	1,21	43,4	1,27
Cuir et chaussures	35,0	1,14	40,3	1,18
Bois, ameublement divers	22,2	0,73	25,8	0,75
Papier, carton, imprimerie, presse et éditions	19,2	0,63	20,0	0,59
Transports et communications	28,2	0,92	24,3	0,71
Commerce	37,4	1,22	38,4	1,13
Hôtellerie et restauration	27,3	0,89	29,2	0,85
Services	19,7	0,64	21,4	0,63
Ensemble	30,7	1,00	34,1	1,00

De 1995 à 1999, la proportion de smigards a augmenté dans tous les secteurs sauf dans les Transports où elle passe de 28% en 1995, à 24% en 1999. D'une manière générale, l'augmentation est la plus forte dans les secteurs où la proportion de smigards est la plus élevée, traduisant ainsi un processus de divergence dans les modes de gestion de la main d'œuvre.

On peut se poser la question, pour ce qui concerne les secteurs exportateurs, sur leur réaction à la plus forte concurrence à recruter relativement plus de main d'œuvre non qualifiée, traduisant ainsi l'importance des coûts salariaux dans leur position concurrentielle.

2.4. Augmentation du nombre de smigards dans les grandes entreprises

Le tableau n° 30 montre que la proportion de smigards parmi les salariés diminue de manière monotone avec l'augmentation de la taille des entreprises.

Tableau n° 30 : Smigards (0.9 à 1.1 fois le Smig) selon la taille, en 1995 et 1999

Taille	1995		1999	
	Smigards	%*	Smigards	%*
1-5	50099	60,0	62884	60,0
6-10	27331	50,8	33350	50,5
11-20	27519	43,9	34877	46,3
21-40	27107	37,7	35790	41,4
41-80	31280	34,9	39785	37,6
81-160	32976	29,7	46213	34,9
161-320	36176	26,6	51061	32,9
321-640	27138	21,2	44816	27,8
641-1280	12565	15,7	27580	23,4
1281 et+	11328	12,3	21154	16,2
Ensemble	283009	30,6	397510	35

*de smigards parmi les salariés selon la classe (en %)

Plus de la moitié des salariés des entreprises de moins de 10 salariés est payée au Smig, et en tout cas, est concernée par les revalorisations de celui-ci.

Par ailleurs, alors que ces proportions ont tendance à rester stables entre 1995 et 1999 dans les petites unités, elles augmentent dans les moyennes et grandes entreprises, notamment dans les entreprises de plus de 100 salariés. Cela peut signifier que les augmentations du Smig ne sont pas systématiquement répercutées sur les salaires qui sont au dessus du Smig avant les revalorisations.

Ce phénomène pourrait traduire le fait, comme dans le cas de la France (G. Rothbart, Insee), que le salaire minimum joue le rôle d'une « voiture balai » ; il ramasse, lors d'une augmentation, ceux qui sont proches du Smig et qui sont ainsi rattrapés par celui-ci . Par voie de conséquence, plus le salaire minimum est élevé par rapport au salaire moyen, plus les augmentations ont des chances, paradoxalement, d'accroître le nombre de smigards. En tout état de cause, l'accroissement de la proportion de smigards dans les grandes entreprises est une indication supplémentaire sur le fait que les bas salaires sont administrativement régulés. La place à la négociation entre partenaires en est

ainsi réduite. Tout se passe comme si les partenaires avaient fini par s'accommoder d'un système qui les prive d'avoir à débattre de la politique de revalorisation des bas salaires. L'effet pervers est que la gestion de la main d'œuvre par les entreprises n'intègre pas la nécessité d'accroître le niveau de formation des non qualifiés (F. Sellier, 1984). Or, pourtant, la mise en place de la zone de libre échange impose de plus en plus un effort de productivité. Celui-ci doit concerner l'ensemble des salariés, en particulier ceux qui sont au dessous ou juste au Smig. Nous pensons qu'un des gisements de productivité se trouve à ce niveau.

2.5. Le degré de conformité au Smig : une obligation légale modérément respectée

Le degré de conformité à l'obligation légale de respecter le Smig peut s'apprécier à l'aide de deux indicateurs :

- le taux de non respect se calcule comme le rapport entre le nombre de salariés payés en dessous du Smig et le total des salariés. C'est l'indicateur le plus couramment utilisé.
- le taux de non conformité se calcule comme le rapport du nombre des salariés payés en dessous du Smig et le total du nombre de Smigards auxquels on ajoute le nombre de salariés payés en dessous du Smig.

Le respect du salaire minimum dépend de trois variables (Ashenfelter and Smith, 1979) : de la probabilité d'être pris en situation de non respect de la législation, de l'importance de l'amende en cas de non respect et, enfin, de la différence entre le Smig et le salaire du marché qui représente le profit en cas de non conformité.

2.5.1 Le taux de non respect

Au Maroc, dans le secteur formel, **la proportion des salariés qui perçoivent un salaire inférieur au Smig est de 13% en moyenne entre 1995 et 1999.**

Cette valeur n'est pas très élevée :

(a) comparée à celles observées dans d'autres pays. Le survol effectué par C. Saget (2001), fournit le taux de non respect du salaire minimum dans les pays suivants :

- Costa Rica : 33.0%;
- Guatemala : 53.5% (1989);
- Chili : 9.4% ;
- Indonésie : 15% (26.9% pour les femmes et 20.6 pour les moins de 25 ans).

(b) par rapport au fait que le salaire minimum représente une part importante du salaire médian ainsi que du salaire moyen.

Dans son étude déjà citée, R. Van Der Hoeven (2000), observe que dans les pays où le salaire minimum est élevé, le taux de non respect est plus fort (22%) que dans les pays où il est plus faible (12%).

§ Le taux de non respect a tendance à augmenter les années qui suivent les accroissements du salaire minimum, pour se réduire ensuite. Ainsi, en 1997 le taux est de 14.7%, alors qu'il n'est que de 13% en 1995, le Smig ayant été relevé en 1996. Par contre, la valeur diminue régulièrement entre 1997 et 1999, passant à 11.9% en 1999, l'augmentation du Smig qui a suivi celle de 1996 n'est intervenue qu'en Juillet 2000.

§ Le taux de non respect est plus élevé pour les femmes. Même si le taux diminue depuis 1995, il demeure 20% supérieur à celui des hommes :

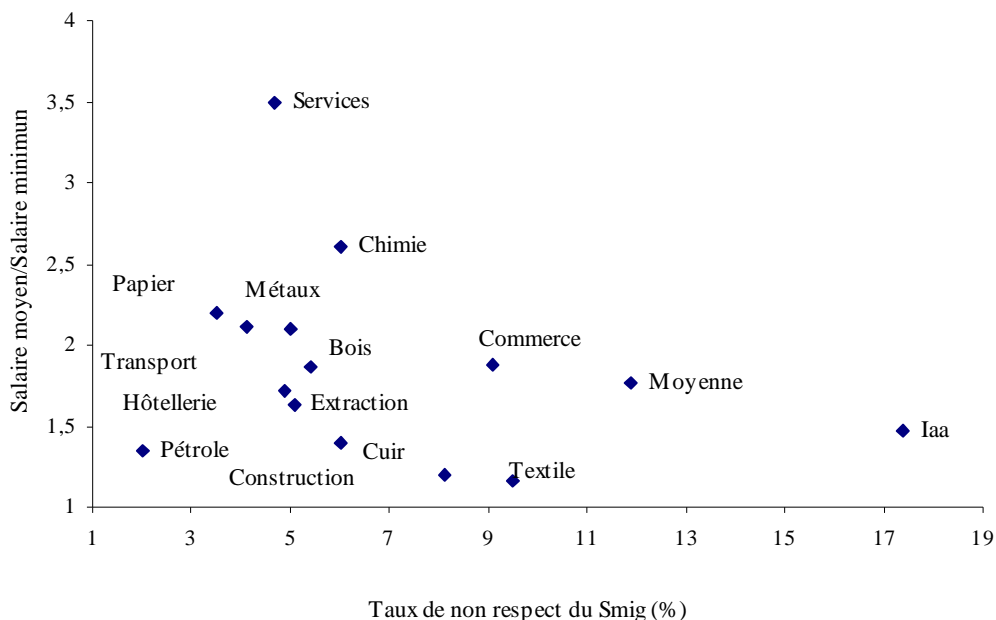
Tableau n° 31 – Taux de non-respect selon le sexe

Année	Hommes	Femmes	Ensemble
1995	84,6	140,8	100
1997	91,2	110,2	100
1998	90,5	122	100
1999	91,6	119,3	100

§ Une divergence selon les secteurs. Le taux de non respect est particulièrement élevé dans les Industries Alimentaires, Boissons et Tabac, le taux y est de 46% supérieur à la moyenne des secteurs en

1999. C'est le seul secteur qui dépasse la valeur moyenne. D'une manière générale il existe, entre les secteurs, une relation négative entre le taux de non respect et le rapport du salaire moyen du secteur au salaire minimum. Cette relation se vérifie également lorsqu'on compare les pays entre eux (Saget, 2001). L'auteur indique que le taux de non respect est plus petit de 10% dans les pays où le salaire minimum est de 30% inférieur au salaire moyen, et plus grand de 35% dans les pays où ce même rapport est 60% inférieur.).

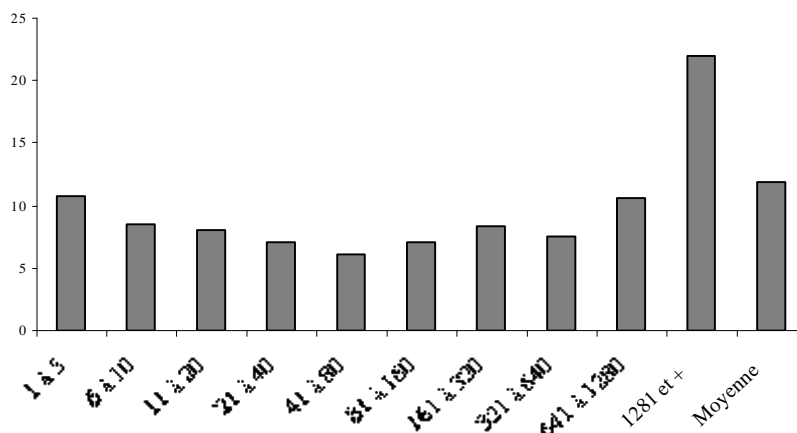
Graphe n°7 – Taux de Non Respect du Smig et Rapport Salaire Moyen au Smig
Source : Cnss



§ Une proportion de salariés payés en dessous du Smig plus élevée dans les grandes entreprises. Le graphe n°8 montre que le taux de non respect est nettement plus faible dans les petites unités, et c'est dans les entreprises de plus de 1280 salariés que le taux est le plus élevé (20%, soit un taux deux fois plus élevé que dans les micro-entreprises de moins de 5 salariés).

Graphe n°8 - Taux de non respect selon la taille d'entreprises

Source : Cnss



Ce résultat est confirmé lorsqu'on calcule les taux de non respect, non pas à partir du nombre de salariés, mais à partir du nombre de jours de travail.

Dans le survol sur ces questions, C.Saget (BIT, 2001) indique que dans beaucoup de pays c'est le contraire que l'on observe, le taux de non respect est plus élevé dans les micro entreprises. Au Costa-Rica, le taux est de 63%, il est de 46% au Panama, de 38% au Venezuela, de 28% au Chili, de 19% au Mexique, et de 16% au Brésil et en Colombie. Cependant, une étude effectuée par Morrisson et Alii, (1994) trouve un résultat inverse. Sur cinq pays sur sept étudiés, les micro entreprises respectent le salaire minimum.

Cela nous apparaît être le cas au Maroc. Au vu des données issues des déclarations de la CNSS, la proportion de salariés payés en dessous du Smig est plus élevée dans les grandes entreprises : **Un salarié sur 5 des entreprises de plus de 1280 salariés est payé en dessous du salaire minimum.**

2.5.2 Le taux de non conformité

Afin d'apprécier le taux de conformité, certains auteurs, suivant en cela la théorie, proposent de calculer l'indicateur suivant :

$$NC = A / B, \text{ avec } :$$

- A : nombre de salariés qui perçoivent un salaire inférieur au Smig bien qu'il existe un Smig légal ;
- B : nombre de salariés qui perçoivent moins que le salaire minimum en l'absence de Smig légal.

Cet indicateur est plus fin que le taux de non respect tel que calculé ci-dessus, car plus conforme à l'esprit du respect légal du salaire minimum. Cependant, il est, en pratique, impossible à calculer faute d'information sur la situation hypothétique d'une économie en l'absence du salaire minimum, aussi, on peut l'approcher en calculant l'indicateur suivant :

$$NC = A / A+S,$$

avec S : nombre de salariés qui perçoivent le Smig. Nous définirons par la suite cette catégorie comme celle qui gagne le Smig à 10% en moins ou en plus.

Cette approximation ne prend pas en considération les salariés qui recevraient un salaire inférieur au Smig, en l'absence d'obligation légale.

On peut donc définir l'indice C, degré de conformité, comme la valeur de (1-NC).

L'indicateur NC de non conformité paraît plus pertinent que le taux de non respect, car il ne prend en considération que la population à bas salaire, donc, directement concernée par les revalorisations du salaire minimum, plutôt que l'ensemble des salariés.

Les calculs effectués sur la période 1995 – 1999 montrent qu'en moyenne sur la période, le taux de non conformité à l'obligation légale de respecter le Smig est de 18% :

- 1995 : 17.9 %
- 1996 : 20.6
- 1997 : 19.2
- 1998 : 14.6
- 1999 : 17.4

§ Il existe des différences lorsqu'on compare la situation des salariés à temps complet et les salariés à temps partiel. Le taux de non conformité est plus important pour les temps partiels (21%).

§ Selon les secteurs (Tableau n°32), l'Industrie Agro-Alimentaire présente le taux le plus élevé (22,2% en 1999), alors qu'il n'est que 2 à 3 % pour les Industries de Biens Intermédiaires (pétrole et carburants, combustibles minéraux, extraction et préparation de minéraux, matériaux de construction et travaux publics). Dans le Commerce, le taux est de 10%. Enfin, dans les Industries de Biens de Consommation les valeurs sont comprises entre 5 et 10%.

Tableau n° 32 - Taux de non conformité au salaire minimum par secteur de 1995 à 1999

Secteur	1995	1996	1997	1998	1999
Pétrole et carburant, combustibles minéraux	4,1	7,5	3,4	1,3	2,1
Extraction et préparation de minéraux	7,0	6,9	3,3	1,9	2,5
Transformation de métaux	10,8	10,3	5,4	4,0	5,6
Matériaux de construction et travaux publics	7,4	8,8	4,1	2,4	3,0
Industrie chimique, parachimique et pharmaceutique	13,4	14,3	5,4	3,8	4,4
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	35,5	33,1	29,1	21,3	22,2
Textiles et confections	12,0	13,7	8,2	6,3	7,0
Cuir et chaussures	11,4	10,9	8,1	6,4	4,6
Bois et ameublements divers	19,4	14,8	9,0	7,3	6,7
Papier et carton, imprimerie, presse et éditions	6,8	8,7	4,7	3,7	4,9
Transports et communications	10,8	16,2	12,0	6,3	5,8
Commerce	10,9	14,0	9,3	6,4	9,7
Hôtellerie et restauration	9,8	9,5	7,1	5,4	7,1
Autres services (y compris jeunesse et sports)	15,0	18,1	11,9	8,1	8,9
Ensemble	17,9	20,6	19,2	14,6	17,4

Il est à noter que le taux baisse significativement depuis 1995 dans tous les secteurs, en particulier dans les Industries Alimentaires, de Boissons et de Tabac (13 points).

Section 3. Les salaires minima. Comparaisons internationales

Avant de comparer la place des salaires minima au Maroc avec quelques pays²¹, nous proposons un tour d'horizon de leur situation économique dans la

²¹ appartenant aux différents blocs géographiques : Bassin Méditerranéen, Union Européenne, Pays de l'Est, Asie, Amérique Latine.

mesure où les facteurs macroéconomiques ont des effets (directs et indirects) sur la fixation et la révision des salaires minima.

1. Le Maroc sur la scène internationale

Dans certains pays en développement, la chute des cours internationaux de certaines matières premières dans les deux dernières décennies a entraîné des perturbations au niveau national qui se sont répercutées sur la politique sociale des pays concernés. Dans le même temps, la progression de la dette extérieure a contribué à aggraver les difficultés. Des politiques d'ajustement structurel ont été mises en place pour assainir les économies, entraînant de nouvelles répercussions sur la politique sociale (et en particulier salariale) des pays et, par là-même, sur l'application des conventions.

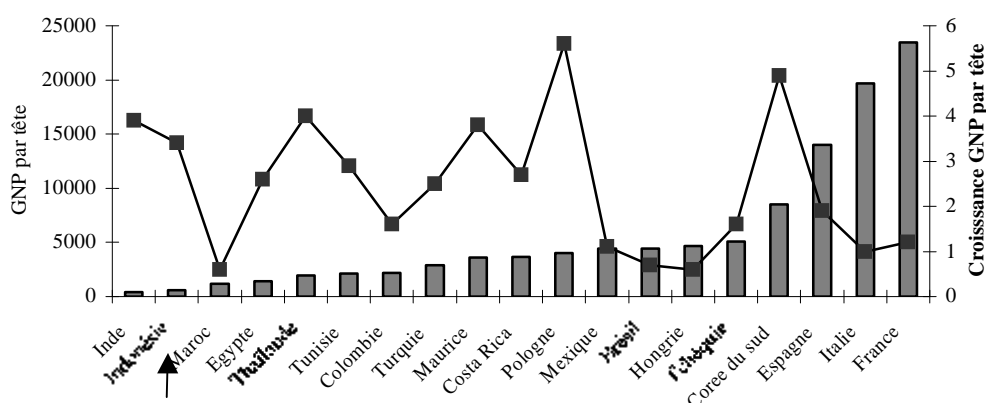
Concernant **le Maroc**, le pays a réduit, depuis le début des années 80, les déficits, tant de son budget, que de ses paiements extérieurs courants. Durant le processus de stabilisation, la croissance du PNB a été positive quoiqu'en fléchissement dans la dernière décennie (+4% en moyenne annuelle sur la période 1979-1989, et +2.3% de 1989 à 1999). Les perspectives sont, toutefois, optimistes avec une prévision de la Banque Mondiale de 3.7%. L'inflation est maîtrisée ; elle a baissé par rapport à son niveau des années 80. En proportion du PNB, l'investissement et l'épargne intérieure demeurent faibles (respectivement 24% et 15%). La croissance moyenne des exportations de biens et de services se situe à 3.5% dans la dernière décennie, pour 4.3% dans les années 80 (avec, cependant, une perspective à près de 6% selon la Banque Mondiale).

L'augmentation de la productivité du travail a été nettement supérieure à celle du salaire moyen, permettant une réduction du coût du travail par unité produite (0.52 en 1985, 0.36 en 1999).

- § Les pays retenus se caractérisent par des écarts de niveaux de développement²² très importants : de 1 à 50 entre la France (près de 24000\$) et l'Inde (440\$). Le Maroc avec une valeur de 1200\$ figure parmi les moins riches.

²² Mesurés par le GNP par tête.

Graphe n° 9 – GNP par tête en 1999 et croissance annuelle par tête, 1989-1999, Source : Banque Mondiale



Une certaine convergence en termes de croissance économique s’observe dans la dernière décennie. Certains pays qui figurent, soit parmi les plus pauvres (Inde, Indonésie, Thaïlande), soit dans une situation intermédiaire (Corée du sud, Pologne), ont bénéficié d’une croissance élevée (de 3.5% à 6% en moyenne annuelle), alors que les pays développés affichent des taux plutôt faibles (moins de 3%). Par contre, une quasi stagnation (moins de 1%) caractérise les économies du **Maroc**, de la Hongrie et du Brésil. Dans le cas du **Maroc**, cette faiblesse est largement imputable aux fréquentes années de sécheresse qui ont réduit la production agricole. En prix constants, le PIB des secteurs Agriculture, Sylviculture et Pêche qui représente de 17,7% du PIB global en 1991, à 10,7% en 2000, a évolué de manière très irrégulière ces dernières années (millions de dh) :

Tableau n°33 – Evolution du PIB au Maroc, 1989, 1992, 1994-2000

Année	PIB
1989	20798
1992	15514
1994	23332
1995	13078
1996	23280
1997	17120
1998	21354
1999	17120
2000	14261

§ Le déficit public est général mais plus ou moins marqué selon les pays : avec plus de 10% du PNB, l’Inde et la Turquie s’opposent à

l'Indonésie, le Mexique, la République Tchèque (moins de 2%). Un déficit des paiements extérieurs touche, aussi, un grand nombre de pays (exceptés la Corée, l'Indonésie, la Thaïlande dont le solde est positif). Par ailleurs, quelques pays demeurent très endettés : le rapport de la dette au PNB se situe au delà de 50% (Indonésie, Maurice, **Maroc**, Tunisie, Thaïlande, Turquie) et se conjugue, pour certains, à un rapport du service de la dette plutôt élevé (plus de 25% au **Maroc**, Hongrie, Indonésie, Turquie). Par ailleurs, en proportion du PNB l'investissement et l'épargne intérieure restent faibles (**Maroc**, Indonésie, Turquie). A l'opposé, un faible endettement et des capacités d'investissement et d'épargne élevées (plus de 25% du PNB) caractérisent quelques pays (Corée, Costa Rica, Pologne).

§ Au niveau de la composition sectorielle de l'activité, la part du secteur manufacturier dans la production varie selon les pays de 13% du PNB (Colombie) à 44% (République Tchèque). Dans quelques pays, la part de l'agriculture demeure élevée (environ 15% en Inde, Indonésie, Egypte, Turquie, **Maroc**).

Pour quelques pays de la Méditerranée, la part de l'agriculture est nettement plus forte dans l'emploi que dans la valeur ajoutée, la productivité apparente du travail dans l'agriculture étant inférieure à celle des autres secteurs. Dans les pays les moins développés où l'agriculture constitue une part importante de l'activité, le niveau relatif de la productivité pour l'ensemble de l'économie en sera d'autant plus faible.

Tableau n° 34 - Structure de la valeur ajoutée et de l'emploi, 1997 (%)

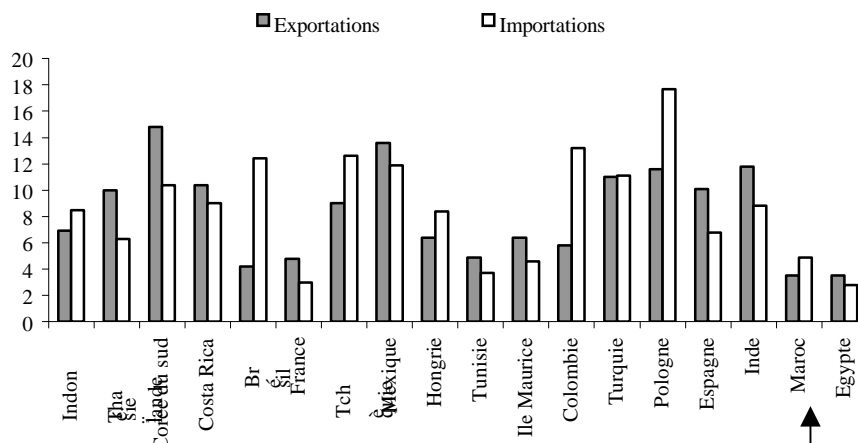
Pays	Industrie Manufacturière	Autres Industries	Agriculture	Services
		Valeur	ajoutée	
France	19.3	6.9	2.3	71.5
Espagne (1996)	17.8	13.4	3.5	65.4
Turquie	21.6	9.7	14.5	54.2
Maroc	17.7	15.3	15.4	51.6
Egypte	25.2	6.6	17.7	50.5
		Population	civile occupée	
France	18.4	7.2	4.5	69.9
Espagne	19.1	10.9	8.4	61.7
Turquie	15.9	7.5	41.9	34.7
Maroc	16.4	9.4	44.7	30.5
Egypte	13.7	7.8	40.3	38.2

Source : Chevalier A. et Unal-Kesenci D. (2001)

§ Selon les pays, la part des exportations et des importations dans le PNB varie de 9% à plus de 60%, le degré d'ouverture étant, pour partie, lié à la taille du marché intérieur : plus le pays est peuplé, moins il est ouvert sur le marché extérieur (Inde, Brésil), et inversement (l'Ile Maurice est dans une situation particulière, faible ouverture : au regard de sa taille intermédiaire, les taux sont parmi les plus faibles, 19% pour les exportations, 28% pour les importations. Le Maroc occupe une position déficitaire (avec un rapport exportations/importations de 0.68) et une croissance des exportations, de 1989 à 1999, faible (3.5%).

Graphes n°10 – Evolution des exportations (X) et des Importations (M),
1989-1999

(Pays classés selon le taux de couverture X/M 1999, Indonésie : 1,03 ;
Egvpte : 0.66). Source : Banque mondiale



Dans le commerce avec l'Union Européenne, le Maroc occupe une place marginale, alors qu'en revanche, cette dernière représente 54% des importations marocaines et 61% des exportations totales, en 1996.

Tableau n° 35 : Les parts de marché du Maroc, de la Tunisie, de l'Égypte et de la Turquie dans le commerce international total de l'Union Européenne (en %) (Source : CHELEM, CEPII)

Pays	1985	1999
UE/Maroc		
Exportations totales	0,30% ¹	0,31%
Importations totales	0,22% ²	0,26%
UE/Tunisie		
Exportations totales	0,25%	0,29%
Importations totales	0,16%	0,24%
UE/Égypte		
Exportations totales	0,76%	0,39%
Importations totales	0,44%	0,12%
UE/Turquie		
Exportations totales	0,66%	1,03%
Importations totales	0,50%	0,69%

¹: 0,3% représente la part des exportations européennes vers le Maroc dans les exportations totales européennes ;
²: 0,22% représente la part des importations européennes en provenance du Maroc dans les importations totales européennes

Le **Maroc** représente 0,26% des importations européennes totales en 1999, contre 0,22% en 1985, et 0,24% des importations dans le secteur manufacturier (contre 0,14% en 1985). Et, sa part dans les exportations européennes totales se stabilise autour de 0,3% en 1999.

Tableau n° 36 : Les parts de marché du Maroc, de la Tunisie, de l'Égypte et de la Turquie dans le commerce international de l'Union Européenne dans le secteur manufacturier (en %), Source : CHELEM, CEPII

Pays	1985	1999
UE/Maroc		
Exportations	0,30%	0,33%
Importations	0,14%	0,24%
UE/Tunisie		
Exportations	0,26%	0,32%
Importations	0,14%	0,26%
UE/Égypte		
Exportations	0,77%	0,38%
Importations	0,07%	0,06%
UE/Turquie		
Exportations	0,77%	1,15%
Importations	0,48%	0,72%

Il semble donc, primordial que le **Maroc** réduise cette asymétrie dans ses échanges avec l'Union Européenne grâce, entre autres, à une amélioration

substantielle de la valeur ajoutée par actif, qui peut être compatible avec un maintien ou une hausse des salaires.

Si on compare ces résultats avec ceux de trois autres pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée (la Tunisie, l'Égypte et la Turquie), on remarque que seule l'économie turque est dans une situation plus favorable vis-à-vis de l'Union Européenne : elle représente 1,03% des exportations totales de l'Europe des quinze en 1999, 1,15% des exportations européennes de produits manufacturiers, mais aussi, autour de 0,7% des importations de l'Union Européenne sur le marché mondial pour la même année. Ceci laisse supposer que la volonté d'adhésion de la Turquie à l'Union économique européenne pousse les pays membres à renforcer leurs échanges au détriment des autres pays du pourtour méditerranéen et de l'Égypte en particulier, qui a perdu des parts de marché sur la période étudiée.

En revanche, la part du **Maroc** dans les échanges européens de produits Textiles, Habillement et Cuirs semble s'être accrue dans la plupart des cas (exception faite des exportations marocaines en textiles), et ce, grâce à la signature de l'accord d'association entre le Royaume du Maroc et l'Union Européenne. Le Maroc représente en 1999, 0,17% des importations européennes de produits textiles, 3,29% des importations dans le secteur de l'Habillement (contre 1,28% en 1985) et 0,66% des importations européennes d'articles en cuirs.

Au total, il semble y avoir trois situations distinctes : celle du Maroc et de la Tunisie qui gagnent des parts de marché dans ces trois secteurs, celle de la Turquie, qui est devenu en quelques années, le partenaire privilégié des quinze États membres, et enfin, celle de l'Égypte, qui se retrouve en marge du commerce international européen dans ces trois secteurs. Cette dernière ne représente plus que 0,5% des importations européennes en produits textiles, 0,38% dans le secteur de l'Habillement et 0,08% dans le secteur des Cuirs. Quoiqu'il en soit, ces résultats reflètent assez bien le fait que, malgré la volonté réciproque d'un véritable partenariat devant déboucher sur une zone de libre-échange d'ici 2010, les pays tiers de la rive sud de la Méditerranée ne sont toujours pas les partenaires privilégiés de l'Union Européenne.

Tableau n° 37 : Les parts de marché du Maroc, de la Tunisie, de l'Égypte et de la Turquie dans le commerce international de l'Union européenne dans les secteurs des Textiles, de l'Habillement et des Cuirs (en %), Source : CHELEM, CEPII

Pays	1985	1999
<i>UE/Maroc</i>		
Textiles		
Exportations	0,69%	2,27%
Importations	0,32%	0,17%
Habillement		
Exportations	0,06%	0,79%
Importations	1,28%	3,29%
Cuirs		
Exportations	0,15%	0,38%
Importations	0,47%	0,66%
<i>UE/Tunisie</i>		
Textiles		
Exportations	0,90%	2,57%
Importations	0,18%	0,23%
Habillement		
Exportations	0,30%	0,95%
Importations	1,86%	3,79%
Cuirs		
Exportations	0,19%	0,70%
Importations	0,29%	0,98%
<i>UE/Egypte</i>		
Textiles		
Exportations	0,25%	0,16%
Importations	0,50%	0,50%
Habillement		
Exportations	0,14%	0,09%
Importations	0,06%	0,38%
Cuirs		
Exportations	0,06%	0,10%
Importations	0,00%	0,08%
<i>UE/Turquie</i>		
Textiles		
Exportations	0,27%	1,73%
Importations	2,52%	3,33%
Habillement		
Exportations	0,01%	0,35%
Importations	3,35%	6,17%
Cuirs		
Exportations	0,14%	0,62%
Importations	3,21%	0,80%

2. La compétitivité marocaine

Afin d'apprécier la position du **Maroc** par rapport à des pays voisins ou directement concurrents, en particulier dans certains secteurs, nous avons procédé en deux étapes. En premier, et grâce à des données de l'Onudi, nous avons calculé pour différents pays et pour quelques secteurs importants pour le Maroc, le coût salarial par unité produite (Csup) qui se calcule comme le rapport du salaire moyen à la productivité moyenne du travail. Lorsque la valeur de cet indicateur diminue par rapport aux concurrents cela signifie que la compétitivité du pays s'améliore. Rappelons, cependant, avec Rama M. que la « comparaison pertinente, du point de vue théorique, n'est pas entre le salaire réel, et la productivité *moyenne* du travail, mais plutôt entre le salaire réel d'un côté, et la productivité *marginale* du travail *et* du capital humain, de l'autre. Si l'accumulation de capital humain se fait à un rythme plus rapide que celle du capital physique, le niveau d'équilibre des salaires qui comprend la rémunération du capital humain, devrait s'accroître plus vite que la productivité moyenne du travail, telle qu'on la mesure d'habitude» (Rama, 1995). Il faudrait supposer, dans le cadre de cette étude, que l'investissement en capital humain est beaucoup plus élevé au Maroc par rapport à ses concurrents ; cette hypothèse ne nous semble pas vérifiée, sous réserve d'analyse spécifique. Par ailleurs il n'est fait mention, dans le cadre de cette étude, que de la compétitivité exprimée en termes quantitatifs et des effets du salaire minimum sur celle-ci. Nous ne traitons pas ici de la compétitivité basée sur les différences de qualité, sur la diversification des produits ainsi que leurs caractéristiques ou de la performance relative de la logistique. Dans ce cadre là, le Csup que nous présentons, est un bon indicateur de la position relative du Maroc en termes de compétitivité. En second, nous avons introduit la dimension du salaire minimum par rapport à la productivité pour tenter de répondre à la question de savoir si le Smig est, par rapport à ce critère, trop élevé au Maroc.

2.1. Le coût salarial par unité produite (CSUP)

2.1.1. L'évolution du CSUP

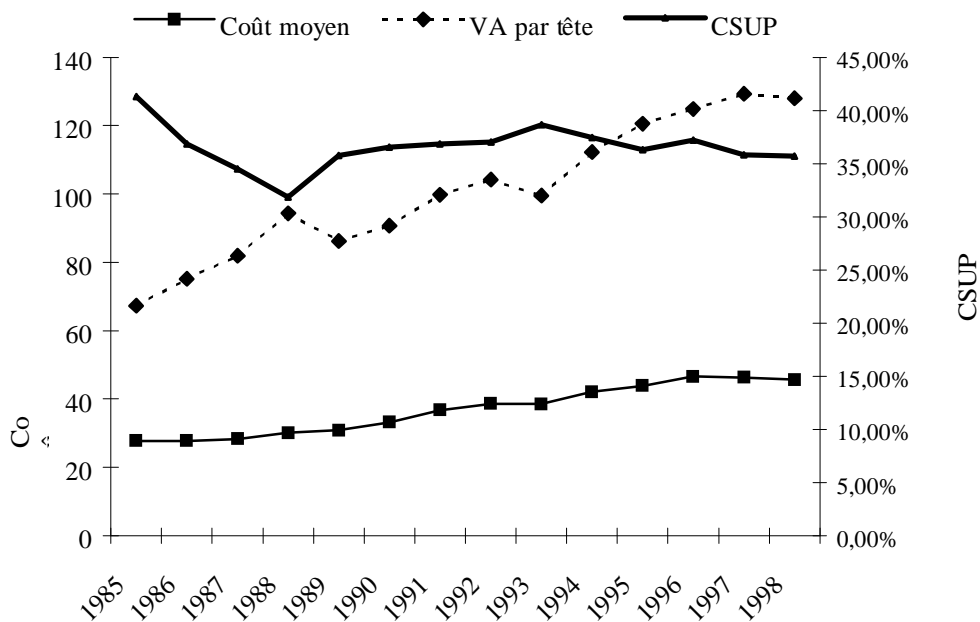
§ De 1985 à 1998, le coût unitaire du travail déterminé à partir de l'enquête du Ministère de l'Industrie, augmente à un rythme annuel de 3.9% et la

productivité du travail de 5.1%, aussi, le coût du travail par unité produite diminue de 1% par an, se situant à 0.36 en 1998, pour 0.41 en 1985. L'évolution n'est, cependant, pas régulière. On peut distinguer trois périodes (Graphe n° 10) :

- 1985 à 1988 : la baisse significative du Csup est due à une croissance plus rapide de la productivité que du coût moyen ;
- 1989-1993 : le coût salarial s'élève en liaison avec une hausse plus rapide du salaire moyen que de la productivité (1990-1992) ou avec une baisse marquée de la productivité (1989, 1993) ;
- depuis 1994, la compétitivité s'améliore en relation avec une croissance plus rapide de la productivité (1994, 1995).

Graphes n° 11 - Coût unitaire du travail, Productivité, Coût salarial par unité produite, 1985-1998

Source : Ministère de l'Industrie



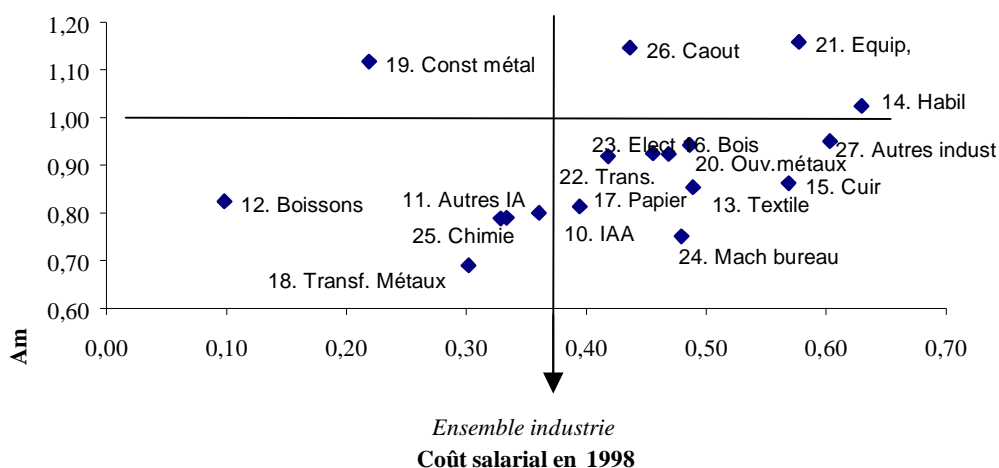
§ Quatre secteurs (Habillement, Constructions Métalliques, Matériel d'Équipement, Caoutchouc) enregistrent une tendance à l'augmentation du coût salarial par unité produite en longue période.

§ L'Habillement mérite une attention particulière en raison de son caractère fortement exportateur (89% du chiffre d'affaires du secteur est réalisé à l'exportation) et de son poids dans l'industrie marocaine (31% de l'emploi industriel, 26% des exportations pour l'année 1998). Le secteur a vu le

CSUP augmenter de 1985 à 1990, pour, ensuite, se réduire légèrement (le Csup est passé de 0.64 à 0.63, de 1990 à 1998) en relation avec une croissance moindre du coût moyen (63% de 1990 à 1998) que de la productivité (65 %).

§ Pour les autres secteurs, la compétitivité de l'industrie marocaine s'améliore significativement, mais en liaison avec une augmentation de la productivité plus rapide que celle du coût moyen dont la croissance est générale à l'ensemble des secteurs.

Graphe n° 12 - Coût salarial par unité produite et évolution 1998/1985, Source : Ministère de l'Industrie



La tendance régulière à l'amélioration de la compétitivité est à noter dans les secteurs très exportateurs : Cuir, Textile et Autres Industries alimentaires (respectivement, 64%, 41% et 30% du chiffre d'affaires réalisé à l'exportation). Il faut, néanmoins, ajouter que les coûts salariaux par unité produite demeurent élevés au niveau du Textile et du Cuir (respectivement, 0.49 et 0.57, contre 0.36 pour l'ensemble de l'industrie).

2.1.2. Comparaison internationale

Les données de l'Onudi, concernant le coût du travail et la valeur ajoutée par actif, sont exprimées en \$US, ce qui, donc, permet les comparaisons internationales en utilisant les taux de change nominaux. Nous distinguerons, pour le **Maroc** et quelques pays, le Csup pour l'ensemble de l'industrie, d'une

part, et, d'autre part, pour les secteurs suivants : Industrie Textile, Industrie de l'Habillement, l'Industrie du Cuir.

a) Ensemble de l'industrie

Le coût du travail augmente de 1985 à 1999 à un rythme annuel moyen de 4.2%, et la productivité moyenne du travail s'accroît à un taux annuel moyen de 6.9%, aussi, le coût salarial par unité produite diminue de 2.5% par an.

Tableau n° 38 : La compétitivité dans le secteur manufacturier
(en US \$ et en indice) (Source : nos calculs à partir des données de l' UNIDO)

Pays	Coût unitaire du travail		Valeur ajoutée par actif		Coût salarial par unité produite	
	1985	1999	1985	1999	1985	1999
Maroc	2255	4000	4325	10961	0,521	0,365
Maroc	100	100	100	100	100	100
Mexique	175,5	186	437,7	402	40,1	46,2
Égypte	147,7	64,4	139,4	67,7	106,0	95,1
Turquie	116,1	160,8	286,4	293,6	40,6	54,8
Italie	423,8	936,1	520,5	528,4	81,5	177,1
Inde	51,2	33,5	55,5	38,9	92,4	86,2
Taiwan	169,4	368,9	218,9	295,3	77,4	124,9
Malaisie	136,8	120,9	238,3	174,6	57,4	69,2
Rép. Corée	154,1	351,3	296,6	677,0	52,0	51,9
Île Maurice	47,3	95,1	53,4	80,5	88,7	118,1
Pologne	72,2	99,7	157,9	94,7	45,7	105,2
Hongrie	62,2	117,9	96,9	97,0	64,3	121,5

Ces résultats sont encourageants en termes de compétitivité car, ainsi que nous le verrons, d'autres pays améliorent relativement leur position, mais au prix d'une baisse des salaires.

Pour situer le Maroc, nous avons classé les pays à partir de deux critères : la position compétitive (coût salarial par unité produite) par rapport au Maroc en 1999 , et l'évolution de cette position de 1985 à 1999.

	Pays plus Compétitifs que le Maroc en 1999	Pays moins compétitifs que le Maroc en 1999
Pays qui ont gagné/Maroc de 1985 à 1999	Inde, Egypte, Rép. de Corée	
Pays qui ont perdu/Maroc de 1985 à 1999	Mexique, Turquie, Malaisie, Pakistan	Italie, Taïwan, Pologne, Hongrie, Ile Maurice

Certains pays améliorent leur compétitivité par rapport au Maroc mais pour des raisons différentes. L’Egypte accroît sa performance mais au prix d’une baisse importante des salaires, qui passent de l’indice 100, en 1985, à 77, en 1999. Dans le même temps, la productivité augmente de 23%. La position de l’Egypte s’améliore par rapport au Maroc, alors que les gains de productivité sont plus faibles, parce que les salaires se réduisent. C’est également le cas de l’Inde, où les salaires n’augmentent que faiblement (1% par an), alors que la productivité augmente de 4.2% par an. C’est aussi le cas de la Malaisie, mais dans une moindre mesure. Dans ce pays, les salaires ont augmenté de 3.3% par an et la productivité a également augmenté, mais à un rythme plus prononcé, 4.5% par an. Par contre en République de Corée, les salaires et la productivité du travail augmentent au même rythme qui est élevé : +6% par an.

Les pays de l’Europe centrale et orientale, représentée ici dans notre échantillon par la Pologne et la Hongrie, voient leur position se dégrader par rapport au Maroc, car dans le même temps leurs salaires moyens augmentent plus vite que la productivité. En Pologne, les salaires augmentent de 6.6% par an et la productivité de seulement 3%. Les gains de productivité ont été plus prononcés en Hongrie (+6.8% par an), mais les salaires se sont accrues plus rapidement (+9%).

L’Italie, la Turquie, et Taïwan ont connu une hausse des salaires plus conséquente que celle de la productivité, aussi ces pays se retrouvent, en 1999, dans une position moins favorable que le Maroc.

b) Industrie Textile

Dans ce secteur la productivité du travail a augmenté plus rapidement (+4.2% par an) que le coût moyen du travail (+3.3% par an), ce qui explique que le Csup ait diminué de 1% par an. Est-ce suffisant par rapport aux pays concurrents ?

La position du Maroc est intermédiaire, comme le montre le tableau n°39 ainsi que la typologie suivante :

	Pays plus Compétitifs que le Maroc en 1999	Pays moins compétitifs que le Maroc en 1999
Pays qui ont gagné/Maroc de 1985 à 1999	Malaisie, Indonésie, Rép. de Corée, Pakistan Madagascar	France, Macao
Pays qui ont perdu/Maroc de 1985 à 1999	Mexique, Turquie, Espagne, Ile Maurice	Egypte, Italie, Pologne, Hongrie, Taïwan

Tableau n° 39 : La compétitivité dans le secteur des Textiles (en US \$ et en indice),
Source : nos calculs à partir des données UNIDO

Pays	Coût unitaire du travail		Valeur ajoutée par actif		Coût salarial par unité	
	198	199	198	199	198	199
Maroc (US Maroc =	202 100	321 100	353 100	630 100	0,57 100	0,51 100
Mexique	161,	195,	278,	324,	58,0	60,1
Égypte	133,	58,9	101,	42,7	131,	137,
Turquie	104,	144,	208,	261,	50,2	55,3
France	578,	665,	472,	630,	122,	105,
Italie	450,	979,	641,	805,	70,2	121,
Espagne	283,	499,	370,	505,	76,6	98,7
Inde	51,2	31,7	42,7	33,0	119,	193,
Taiwan	183,	393,	181,	379,	101,	103,
Malaisie	117,	125,	137,	271,	85,2	46,4
Indonésie	31,1	12,3	65,6	41,6	47,4	29,6
Rép. Corée	141,	345,	252,	648,	56,1	53,2
Île	64,0	125,	115,	196,	55,5	64,0
Pologne	76,8	60,6	196,	56,7	39,1	106,
Hongrie	62,5	92,7	88,4	61,7	70,6	150,
Macao	113.	211.	134.	202.	85.0	104.
Pakistan	43.5	44.1	84.4	93.8	51.8	47.0
Madagasc	58.7	33.9	43.2	55.0	136.	61.6

On retrouve les deux cas polaires : l'Indonésie et la République de Corée : dans le premier pays la compétitivité s'améliore grâce à une baisse des salaires, moins 37% en 14 ans, alors qu'en République de Corée les gains de productivité et les salaires ont fortement augmenté (+11.5% et +10% par an). Le coût salarial par unité produite diminue, car la productivité s'accroît plus rapidement que les salaires.

c) Industrie de l'Habillement

La position compétitive de cette industrie se dégrade, comme l'indique le coût salarial par unité produite qui augmente de 6.5% sur la période. Cette évolution est inquiétante, car c'est le secteur industriel qui emploie le plus d'actifs. En 1999, il représente 25.6% des effectifs industriels (127149), le secteur Textile arrive en seconde position, avec 14% de l'emploi industriel (69064).

	Pays plus Compétitifs que le Maroc en 1999	Pays moins compétitifs que le Maroc en 1999
Pays qui ont gagné/Maroc de 1985 à 1999	Egypte, Inde, Turquie, Malaisie, France, Indonésie, Rép.de Corée, Ile Maurice, Macao, Pakistan	
Pays qui ont perdu/Maroc de 1985 à 1999	Mexique, Taïwan, Italie, Espagne, Madagascar	Pologne, Hongrie

En 1999, seuls la Pologne et la Hongrie sont dans une position plus fragile que le Maroc. Mais, on peut faire l'hypothèse raisonnable que leur entrée prochaine dans l'Union Européenne va modifier ces positions. Les gains de productivité vont augmenter afin de converger vers les niveaux des autres pays de l'Union, ce qui devrait, si le coût du travail augmente moins vite, se traduire par des Csup plus faibles.

La position du Maroc est fragilisée, soit parce que dans certains pays les salaires diminuent, comme l'Indonésie (-45%), l'Egypte (-22%), Madagascar (-6%), soit parce que la productivité augmente plus vite que celle du Maroc. C'est le cas de la République de Corée, de Macao ou même du Pakistan.

Le secteur de l'Habillement occupe une part importante de l'emploi salarié au Maroc. La part de l'industrie Textile(y compris Bonneterie) dans l'emploi industriel est passé de 17.4%, en 1986, à 14.6%, en 1998, soit 71449 salariés. D'après les données du Ministère de l'Industrie, alors que celle de l'Industrie

de l'Habillement (sauf Chaussures) est passé de 11.2%, en 1986, à 24.8% en 1998 avec 121617 salariés. Ces industries risquent d'avoir à affronter une forte concurrence, du fait de la libéralisation future des échanges internationaux.

Tableau n° 40 : La compétitivité dans le secteur de l'Habillement
(en US \$ et en indice) (Source : UNIDO)

Pays	Coût unitaire du travail		Valeur ajoutée par actif		Coût salarial par unité produite	
	1985	1999	1985	1999	1985	1999
Maroc (US \$)	1105	2398	1823	3709	0,61	0,65
Maroc = 100	100	100	100	100	100	100
Mexique	227,1	218,5	361,4	248,2	62,9	88,0
Égypte	151,7	54,7	189,0	126,3	80,2	43,3
Turquie	116,9	150,1	281,7	370,1	41,5	40,6
France	1167,	821,0	938,1	881,7	124,5	93,1
Italie	640,5	1010,4	806,2	1043,	79,4	96,8
Espagne	456,1	460,8	577,0	517,9	79,1	89,0
Inde	59,3	30,8	78,0	55,8	76,0	55,1
Taiwan	272,1	413,6	523,3	589,2	52,0	70,2
Malaisie	168,1	140,2	177,1	177,5	95,0	79,0
Indonésie	60,4	15,2	83,9	39,6	72,0	38,3
Rép. Corée	225,1	388,9	292,4	797,5	77,0	48,8
Île Maurice	69,6	129,6	77,3	150,5	90,0	86,1
Pologne	127,1	142,7	219,6	136,7	57,9	104,4
Hongrie	99,9	125,9	129,2	142,0	77,3	88,6
Macao	181,0	263,6	188,3	305,3	95,5	85,9
Madagascar	100,8	44,4	159,3	51,8	62,9	85,2
Pakistan	111,3	79,0	142,4	159,1	77,7	49,3

A titre d'illustration prenons le cas de l'île Maurice et de Madagascar. Afin d'accroître la productivité globale des facteurs qui, pourtant, a augmenté au rythme de 1.4% par an, de 1991 à 1999, avec une croissance réelle du PNB de 5.3%, en moyenne annuelle, l'île Maurice a adopté une série de mesures afin d'augmenter sensiblement le capital humain. L'île Maurice est un important exportateur de vêtements, et la décision des Etats-Unis (AGOA : African Growth and Opportunity Act) de 2000 qui libéralise le commerce de l'Habillement vers ce pays jusqu'en 2008, autorise certains pays à s'affranchir de la règle d'origine si les produits sont fabriqués à Madagascar, jusqu'à fin 2004. Aussi, il est fort probable que les industries mauriciennes vont profiter du coût très faible de la main d'œuvre à Madagascar (indice 44.4 avec 100 =

Maroc) pour exporter²³, car les salaires ont fortement augmenté à l'Île Maurice.

d) Industrie du Cuir

Le Maroc apparaît relativement bien placé sur le marché international en terme de coût salarial par unité produite, puisque ce dernier passe de 0,65 à 0,56, entre 1985 et 1999, grâce à une amélioration de la productivité plus importante que celle des salaires. Cinq pays sont moins compétitifs en fin de période (l'Égypte, l'Espagne, Taiwan, l'Île Maurice et la Hongrie). Seuls deux autres pays voient leur situation s'améliorer, la France et l'Inde, en liaison avec une hausse de la productivité du facteur travail plus élevée que celle des salaires.

	Pays plus Compétitifs que le Maroc en 1999	Pays moins compétitifs que le Maroc en 1999
Pays qui ont gagné/Maroc de 1985 à 1999	France - Inde	
Pays qui ont perdu/Maroc de 1985 à 1999	Turquie, Malaisie, Rép.de Corée, Indonésie, Pologne	Egypte, Taiwan, Hongrie, Espagne, Ile Maurice

²³Le rapport sur la compétitivité de l'économie de l'Île Maurice précise ce point « Finally, an important channel by which Mauritius would benefit from the AGOA could be the higher income from Mauritius foreign direct investment (FDI) in neighboring African countries, such as Madagascar. As a result of rising unit labor costs at home, and in view of the benefits under the AGOA flowing to least-developed countries, including Madagascar, Mauritian clothing firms have been investing in neighboring countries. Mauritian FDI is likely to experience a boost consistent with increased exports from Madagascar to the United States (estimated at about 45% of current exports) resulting in higher income for Mauritius ».

Tableau n° 41 : La compétitivité dans le secteur des articles de cuir
(en US \$ et en indice) (Source : UNIDO)

Pays	Coût unitaire du travail		Valeur ajoutée par actif		Coût salarial par unité produite	
	1985	1999	1985	1999	1985	1999
Maroc (US \$)	1683	2535	2579	4532	0,65	0,56
Maroc = 100	100	100	100	100	100	100
Égypte	188,	75,6	150,	43,6	125,	173,3
Turquie	95,4	157,6	319,	336,9	29,9	46,8
France	922,	868,4	840,	966,6	109,	89,8
Italie	485,	1090,8	804,	1190,2	60,3	91,7
Espagne	374,	724,1	606,	671,8	61,8	107,8
Inde	42,8	33,4	51,5	61,2	83,0	54,5
Taiwan	190,	522,8	299,	353,6	63,5	147,8
Malaisie	119,	120,3	161,	134,5	74,2	89,4
Indonésie	41,9	15,0	121,	33,5	34,4	44,8
Rép. Corée	179,	444,1	340,	738,0	52,8	60,2
Île Maurice	77,0	126,6	109,	103,9	70,1	121,9
Pologne	90,8	82,8	251,	83,8	36,1	98,8
Hongrie	76,8	99,6	124,	59,9	61,7	166,4

2.2. Salaire minimum et compétitivité internationale

Afin de situer le **Maroc**, nous allons analyser le niveau et l'évolution du salaire minimum par rapport au salaire moyen et à la productivité du travail dans différents pays pour lesquels nous avons pu collecter l'information. Ce type d'exercice pose certains problèmes, en particulier celui du choix de la variable du salaire moyen. Il peut s'agir, dans certains cas, du salaire moyen de l'ensemble de l'économie, dans d'autres cas, du salaire moyen de l'industrie. Aussi, afin d'éviter ce type de problème, nous nous sommes référés à une seule source, celle de la Banque Mondiale²⁴.

Néanmoins, subsiste le problème de la comparaison internationale des niveaux de productivité qui se heurtent « à la difficulté d'une conversion adéquate pour exprimer les données nationales dans une monnaie dans la mesure où les taux de change peuvent sensiblement s'écarter de leur niveau d'équilibre et subir des variations de grande ampleur sans lien direct avec l'évolution économique réelle » (Chevallier A. et Unal-Kesenci D., 2000). Une méthode originale développée par A.Maddison et B.Van Ark, dite « Industry-of-origin », permet

²⁴ Source : Rama M., Data Base of Labor Market Indicators across Countries, Banque Mondiale, 1999, soit 27 pays pour lesquels sont renseignés : le salaire minimum, le salaire moyen, la productivité sur deux périodes 1980-1984 et 1995-1999.

des comparaisons secteurs par secteurs de l'activité de production. Elle consiste, pour chaque couple de pays, à établir des « paniers » de biens industriels représentatifs : « la valeur de ce panier exprimée en monnaie nationale de l'un et l'autre pays, fournit un taux de conversion entre les deux monnaies pour chaque branche et, par agrégation, pour l'ensemble de l'industrie manufacturière. Ces taux de conversion permettent une évaluation « réelle » des niveaux de production et de productivité des différents pays. » Elle permet de passer d'une comparaison des données en monnaie nationale à une évaluation en monnaie commune en *parité des prix de production manufacturière*, notée par les auteurs PPM., plutôt qu'une monnaie commune basée sur les taux de change, comme les données de l'Onudi, où les salaires moyens et la valeur ajoutée par actif sont exprimés, pour l'ensemble des pays, en \$US (Chevallier A. et Unal-Kesenci D., 2001). Aussi, nous utiliserons les données de productivité du travail que ces auteurs ont calculés pour les pays suivants : France, **Maroc**, Tunisie, Turquie, Espagne, Portugal. En principe, cette méthode ne permet de comparer le niveau *réel* de productivité d'un pays comme le Maroc que par rapport au pays de référence, et c'est la France que les auteurs ont choisi. Les données de productivité fondées sur la constitution d'un panier commun aux deux pays, le **Maroc** et la France, ne permettent pas une comparaison directe entre le **Maroc** et l'Espagne ou la Turquie, par exemple. Cependant, chaque pays étant comparé à la France, « les résultats obtenus permettent de situer leurs positions relatives par rapport à ce pays (...) ».

Nous exprimerons le Csup-PPM, pour les pays et secteurs pour lesquels les comparaisons ont été possibles, avec au numérateur le coût moyen du travail en taux de change nominal, et avec au dénominateur, la productivité sectorielle exprimée en taux de change PPM. C'est, en définitive, ainsi que procèdent les entreprises étrangères dans leur choix de localisation. Ce qui les intéresse c'est le coût du travail exprimé en nominal et le rendement des actifs exprimé de manière réelle et non en utilisant des taux de change nominaux. En définitive, ce sont ces résultats, qui mieux que les précédents, permettent de situer la compétitivité de l'industrie marocaine.

Lorsqu'on examine le rapport du salaire minimum au salaire moyen, en moyenne sur la période 1995-1999, le rapport s'échelonne selon les pays, de

9% (Brésil) à plus de 68% (Danemark). On peut distinguer quatre types de pays :

- i) ceux pour lesquels le salaire minimum occupe une place importante (50% et plus du salaire moyen), telle que toute variation du minimum générera quasi automatiquement une évolution des salaires. Il s'agit, en plus du Danemark, de la Belgique (68.5), des Philippines (60), du Costa Rica (57.9), du Portugal (53.9), de l'Irlande (53.2), et du **Maroc** (50.0) ;
- ii) les pays à impact modéré pour lesquels le taux est compris entre 30 et 50%. Il s'agit de la France (46.3), des Pays-Bas (44.2), de la Tunisie (42.4), du Japon (38.7), de la Nouvelle-Zélande (38.3), de la Turquie (34.2), du Vénézuéla (31.3) ;
- iii) ceux dont le taux se situe entre 20 et 30% : L'Espagne (29.9), Le Canada (27.8), les Etats-Unis (27.9), l'Uruguay (27.5), l'Egypte (22.3) ;
- iv) enfin des pays où le salaire minimum a un impact faible, le taux étant inférieur à 20% : La Côte d'Ivoire (8.7), le Sénégal (10.9), l'Equateur (13.1), la Jamaïque (18.9), le Mexique (17.7)²⁵.

Le tableau suivant situe chaque pays selon trois critères : le rapport du salaire minimum au salaire moyen, chiffre entre parenthèses, l'évolution de ce rapport, en ligne, et, enfin, l'évolution du salaire minimum, en colonne.

²⁵ Les données pour la Turquie sont les suivantes :

1985 : Salaire minimum (+16ans) : 294.3 Lira, et salaire moyen dans l'industrie : 1367 Lira

Le rapport est de 21.5%

1998 : Salaire minimum (+16ans) : 574,068 Lira et le salaire moyen : 1677 Lira. Le rapport est de 34.2%

Variation du Smig(*) Smig/Sal. Moyen(*)	Augmentation du Salaire minimum	Diminution du Salaire minimum
Augmentation	<i>Smig augmente plus vite que le salaire moyen</i> Danemark (68.2)(**), Belgique (65.8%), Costa Rica (57.9), Maroc (50.0), France (46.3) , Tunisie (42.4) Japon (38.7), N. Zélande (38.3), Bostwana (33.3), Egypte (22.3), Pologne	<i>Smig baisse plus vite que le salaire moyen</i> Jamaïque (18.9%), Vénézuéla(31.3)
Diminution	<i>Smig augmente <u>mais</u> moins vite que le salaire moyen</i> Espagne (29.9), Philippines (60), Pays-Bas(44.2)	<i>Smig baisse <u>mais</u> plus vite que le salaire moyen</i> Brésil (9.3%), Mexique (17.7), Russie (19.4), Côte d'Ivoire (8.7), Sénégal (10.9), Equateur (13.1), Uruguay (27.5)
Sans changement	<i>Smig augmente au même rythme que le salaire moyen</i> Turquie (15.8), Portugal (53.9), Canada (27.8), Irlande (53.2), Etats-Unis (27.9)	<i>Smig diminue au même rythme que le salaire moyen</i> -

* Variation du Smig : Smig moyen de la période 1995-1999 rapporté au Smig moyen de 1980-1984 .
Variation Smig/Sal. Moyen : Smig/Sal. Moyen (1995-1999)/ Smig/Sal. Moyen (1980-1984)

**Le chiffre entre () représente le Smig/Salaire moyen dans la période 1995-1999

Le **Maroc** se trouve, avec des pays comme la Tunisie, la France, la Pologne, etc..., dans le cadran en haut et à gauche. Le rapport Smig au salaire moyen est élevé ; ce rapport a tendance à s'accroître, et le Smig augmente. Cette position est socialement avantageuse, si par ailleurs, le niveau et l'évolution de la productivité permettent d'être compétitifs au niveau international. Aussi, pour pouvoir valablement répondre à la question de savoir si le Smig est trop élevé par rapport au critère de concurrence internationale, il importe de rapprocher ces résultats aux données concernant la productivité du travail. Nous avons procédé à nouveau en deux étapes. Dans un premier temps, nous avons utilisé les données de productivité exprimées en taux de change

nominaux, en utilisant les données de l'Onudi, et en second, nous avons utilisé les données de productivité sectorielle calculées par Chevallier A. et Unal-Kesenci D. en taux de change PPM.

A partir des données de l'Onudi, nous avons construit le tableau suivant qui classe les pays selon trois critères : le niveau, dans les années récentes, du rapport salaire minimum à la productivité moyenne du travail, mesure du coût salarial minimum par unité produite (chiffre entre parenthèses), l'évolution du salaire minimum, en ligne, et, enfin, l'évolution de la valeur ajoutée par actif, en colonne.

Variation de la VA/tête(*) Variation du Smig(*)	Augmentation Forte (>=2)	Augmentation Moyenne (1-2)	Maintien ou réduction (<=1)
Augmentation Forte (>=2)	Nle Zélande (27.8%) (**) Belgique (27.1%), France (19.8%), Irlande (14%), Turquie (6.8%)	Danemark (40.5%) Maroc (18.4%)	
Augmentation Moyenne (1-2)	Pays-Bas (26.7%) Espagne (12.3%)	Pologne (20.7%), Canada (13.0%), Etats-Unis (9.9%) Egypte (6.9%),	Costa Rica (22.8%)
Maintien ou réduction (<=1)		Uruguay (6.4%) Mexique (3%) Brésil (2.1%)	Côte d'Ivoire (22.8%), Venezuela (5.9%), Equateur (5%), Jamaïque (1.4%),

(*) Rapport 1995-1999/1980-1984

(**)Le chiffre entre () indique le coût du Smigard par unité produite

Le coût salarial minimum par unité produite est très variable selon les pays. Il est, en général, faible dans les pays d'Amérique Latine, comme la Jamaïque (1.4%), le Brésil (2.1), le Mexique (3), le Vénézuéla (5.9), l'Equateur (5). Par

contre, il est élevé dans les pays industrialisés comme la Nouvelle Zélande (27.8), la Belgique (27.1), les Pays-Bas (26.7), la France (19.8) ou le Danemark (40.5). Le **Maroc** (18.4) se trouve dans une position qui le rapproche plus des pays développés que des pays en développement. Cette position, qui peut avoir des conséquences néfastes sur sa compétitivité, est d'autant plus inquiétante que le rapport salaire minimum sur la productivité a tendance à s'accroître. Mais, il importe avant de conclure sur cette importante question, de se référer aux données de productivité exprimées en taux de change **PPM**, qui fournissent une estimation plus exacte de la position concurrentielle du Maroc. Le tableau suivant permet de situer le coût salarial minimum par unité produite par rapport à la France des pays suivants : Maroc, Espagne, Turquie, Portugal, pour l'ensemble de l'industrie et pour des secteurs importants : le Textile, l'Habillement, et l'Industrie du Cuir.

Tableau n° 42 - Coût salarial minimum par unité produite en 1997

Secteurs	France		Maroc		Espagne		Turquie		Portugal	
	SMIG/V A (TCN) (1)	SMIG/VA (TCPPM) (2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Textile	100	100	74	28	53	37	22	12	77	51
Habillement	100	100	105	20	65	35	23	09	93	50
Cuir	100	100	84	32	65	38	23	14	84	67
Alimentation	100	100	63	49	56	41	21	16	82	75
Ensemble	100	100	70	37	55	42	21	21	84	63

(1) Rapport du Salaire minimum (taux de change nominal) sur la productivité du travail (taux de change nominal) - (France = 100)

(2) Rapport du Salaire minimum (taux de change nominal) et sur la productivité du travail (taux de change PPM) - (France = 100)

La situation compétitive du Maroc est meilleure que celle de la France, de l'Espagne et du Portugal, mais elle est moins bonne que celle de la Turquie. De plus, les travaux de Chevallier et d'Unal-Kesenci (2001) indiquent, qu'exprimée en PPM, **l'évolution** de la productivité du travail est défavorable au Maroc par rapport à la Turquie, la France, ou même l'Egypte.

Le taux de croissance annuel moyen, de 1986 à 1997, de la productivité de l'ensemble du secteur manufacturier, exprimé en PPM, est nettement inférieur au Maroc par rapport autres pays méditerranéens, pour lesquels ces calculs ont pu être effectués :

Maroc : + 1.5%
Espagne : + 1.8%
Portugal : + 2.4%
France : + 3.6%
Turquie : + 4.2%
Egypte : + 1.8%

En conclusion, et si on se base sur le seul critère de la compétitivité mesurée par le coût salarial par unité produite ou par le coût salarial minimum par unité produite, calculé, soit avec la productivité en taux de change nominaux, soit en taux de change PPM, le salaire minimum est, par rapport à la situation des concurrents, trop élevé.

CHAPITRE II – LES EFFETS DU SALAIRE MINIMUM AU MAROC

Nous analyserons, successivement, les effets du salaire minimum (i) sur la structure des salaires, (ii) sur l'emploi et (iii) enfin sur la pauvreté. Ces analyses étant tributaires des données disponibles, et n'ayant pu disposer des données sur le niveau de vie des ménages (enquête 1998-1999 de la Direction de la Statistique), nous n'avons pu analyser plus avant la relation entre le salaire minimum et la pauvreté. Nous présentons, néanmoins, quelques résultats qui mériteraient d'être approfondies.

Il n'a pas été possible également de disposer des données des Enquêtes Emploi de la Direction de la Statistique. Cela nous aurait permis de confronter les résultats obtenus concernant les effets sur l'emploi à partir des données de la CNSS avec les résultats de l'enquête Emploi, dont l'intérêt est qu'elle est effectuée auprès des ménages.

Les caractéristiques qui déterminent l'ampleur des effets d'une revalorisation du salaire minimum sur les salaires et l'emploi sont au nombre de quatre (R.Freeman,1982) :

- (i) le niveau du minimum par rapport au salaire moyen et au salaire médian. Plus le rapport est élevé plus les effets sur l'emploi et les salaires seront importants ;
- (ii) le taux légal d'application du salaire minimum. L'impact est différent selon que le salaire minimum ne concerne qu'une partie des salariés, comme dans le cas des minima conventionnés, ou qu'il s'applique à l'ensemble de l'économie ;
- (iii) l'importance du contrôle de l'application des textes et de l'importance des sanctions en cas de non respect ;
- (iv) l'importance du secteur informel. Lorsque celui-ci est important, ce n'est pas tant le niveau de l'emploi qui sera affecté par le salaire minimum mais, probablement davantage la structure de l'emploi. L'emploi informel risque d'augmenter au détriment de l'emploi déclaré en cas de revalorisation du salaire minimum, ce qui aura pour effet de fragiliser la situation

professionnelle des actifs concernés et d'augmenter la probabilité qu'une partie d'entre eux bascule dans la pauvreté.

- Dans le cas du Maroc, nous avons vu que la position du Smig par rapport au salaire moyen, au salaire médian et au salaire modal situe ce pays parmi ceux où la probabilité que les effets sur la structure des salaires et sur l'emploi doit a priori se révéler assez forte.
- Par ailleurs, le Maroc a opté pour un système d'application générale du salaire minimum, puisque la loi concerne l'ensemble des salariés du secteur privé, ce qui accroît les chances que les effets sur l'emploi soient non négligeables.
- Le contrôle de l'application de la législation du travail est, en théorie, prévue, mais en pratique, il intervient de manière qui semble efficace que depuis quelques années. Les données statistiques de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (Mai 2001) indique que le nombre de salariés régularisés (salariés non déclarés par l'employeur à la CNSS et que les contrôleurs ou les inspecteurs de la CNSS ont déclaré en vue de régulariser leur situation) est passé de 195725 (dont 41% à Casablanca) en 1996, à 298800 (dont 38.6% à Casablanca) en 1999. La masse salariale régularisée passe ainsi de 2441 millions de dhs en 1996, à 3172 millions de dhs en 1999.

Les cotisations régularisées, sont en 1996 de 441 millions de dhs, soit 10.7% des cotisations encaissées, et sont en 1999 de 581 millions de dhs. Il serait, à cet égard, intéressant de s'interroger sur la réaction des entreprises à ces contrôles sur leur mode de gestion de la main d'œuvre, mais il n'existe pas à notre connaissance d'analyse de la question.

- Enfin, il est reconnu que le recours au secteur informel, entre autres, par le développement des formes atypiques de l'emploi (tel le recours à la sous-traitance) aura des effets sur la structure générale de l'emploi.

Section 1. Salaire minimum et structure des salaires

Comment le salaire minimum affecte-t-il la structure des salaires au Maroc ? Certains chefs d'entreprises interrogés à ce sujet ont indiqué que les revalorisations du Smig étaient l'occasion d'accroître l'ensemble des salaires dans l'entreprise et pas seulement ceux qui sont directement concernés. Dans l'hypothèse où la répercussion est intégrale sur toute la distribution, les inégalités salariales restent constantes et le salaire moyen augmente comme le Smig. Dans l'hypothèse inverse où seul le Smig est augmenté, la distribution est moins inégalitaire et le salaire moyen augmente en fonction du poids des smigards dans les effectifs. La réalité se situe entre ces deux situations extrêmes, car les revalorisations du Smig ne sont que partiellement répercutées. Alors la distribution sera moins inégalitaire et le salaire moyen augmentera. Il faut, cependant, prendre en considération le fait que les effets sur les salaires se répercutent sur l'emploi, et ces effets influencent à nouveau la structure des salaires. Ainsi (Stigler, 1946) si l'augmentation du Smig entraîne le licenciement de ceux dont la productivité marginale est inférieure à la nouvelle valeur du salaire minimum (modèle néo-classique), la dispersion des salaires devrait se réduire.

En résumé, le salaire minimum affecte la distribution des salaires de trois manières (OCDE, 1998) :

- 1) en réduisant la proportion de ceux qui gagnent moins que le salaire minimum ;
- 2) en augmentant la proportion de ceux qui gagnent exactement le minimum. Les travailleurs dont le salaire se situe entre l'ancienne et la nouvelle valeur du salaire minimum se retrouvent, après le relèvement du Smig au niveau de celui-ci, perdant leur avantage initial. On parle à ce sujet d'un effet « voiture balai », dans le sens où le salaire minimum « ramasse » les actifs à bas salaire ;
- 3) en provoquant des effets d'entraînement qui affectent ceux qui, initialement, gagnaient plus que le nouveau minimum.

Notons que la modification de la structure des salaires peut résulter d'autres variables que le salaire minimum. Ainsi la théorie du commerce international (théorème de Samuelson-Stolper) prévoit une réduction des inégalités

salariales avec le développement des échanges internationaux. De même la modification de la structure des salaires n'est, par définition, pas indépendante de l'évolution de la structure des qualifications de la main d'œuvre. A cet égard, il faut noter qu'aussi bien le fichier de la CNSS que celui des entreprises du Ministère de l'Industrie ne renseigne pas sur les niveaux de salaire par *qualification*. Seules les données de l'Enquête Emploi auraient permis de telles comparaisons par qualification, mais ainsi qu'il a été mentionné plus haut, nous n'avons pu disposer des données de cette enquête.

En définitive, il n'est pas possible de ramener au seul salaire minimum l'ensemble des facteurs susceptibles de modifier la structure des salaires. Cependant, tous les résultats auxquels nous avons abouti confirment l'existence d'une influence certaine du salaire minimum sur les inégalités salariales indépendamment des autres facteurs. Et en tout état de cause, cela milite en faveur d'une analyse sectorielle qui permet de distinguer, à défaut de données par qualifications, les secteurs exportateurs, en particulier, les industries du textile et de l'habillement, des secteurs abrités de la compétition internationale.

Pour analyser les effets du Smig sur les salaires du secteur formel, nous avons procédé en deux temps :

- La première étape a consisté à effectuer une analyse globale, en ce sens que nous sommes partis des pyramides de salaires, et nous avons, dans le cadre d'un modèle économétrique, relié le salaire minimum à différents indicateurs d'inégalité salariale. Les différents modèles proposés ont pu être testés sur une longue période : 1961 – 2000. Cette analyse nous a permis de mettre en évidence le fait que le salaire minimum influence les inégalités : celles-ci diminuent, de manière significative lors des revalorisations du salaire minimum, mais augmentent lorsque ces augmentations sont plus rares ou plus faibles.
- Dans une seconde étape, nous avons utilisé des données individuelles issues du fichier de la CNSS. Le fichier longitudinal constitué a permis d'analyser de manière très détaillée ce qui se passe les années où le Smig augmente par rapport à celles où il n'a pas été décidé de revalorisation du minima. Cette analyse a, par ailleurs, été étendue au

niveau des secteurs. Le résultat essentiel confirme celui déjà obtenu : les revalorisations du salaire minimum réduisent de manière significative les inégalités salariales.

1. Salaire minimum et structure des salaires : analyse globale

Nous avons, tout d'abord, calculé différents indicateurs d'inégalité salariale sur une longue période pour, ensuite, tester les effets du salaire minimum sur celle-ci. Enfin, nous avons calculé, par secteur, la valeur de l'élasticité du salaire moyen par rapport au Smig.

1.1 . L'inégalité salariale et le salaire minimum

(i) Nous avons calculé plusieurs indicateurs d'inégalité salariale à partir des données de la CNSS : le coefficient de Gini, les rapports interdéciles (D1/D9, D2/D8, D1/D5, (D9-D1)/D5), le coefficient d'Atkinson, pour différentes valeurs d'aversion à l'inégalité, sur une longue période, 1961-2000²⁶.

(ii) L'examen des données indique que le Maroc a connu quatre périodes de longueur identique :

(a) de 1961 à 1971 : les inégalités salariales augmentent. Ainsi, le coefficient de Gini passe de 0.4559 en 1961 à 0.5324 en 1971, soit une augmentation de 17% sur la période. Le rapport inter-déciles D8/D2 passe de 3.67 à 4.0, soit une augmentation de 8.9%. L'indice d'Atkinson, avec un coefficient d'aversion de 0.5, passe de 0.1741 en 1961 à 0.2397 en 1971, soit une croissance de 37.7%. L'augmentation de l'indice est d'autant plus faible que le coefficient d'aversion augmente. Avec une valeur de 3, l'augmentation de l'indice est de 12.8%. Tous ces indicateurs indiquent la même tendance : un accroissement des inégalités salariales. Notons que dans cette période le salaire minimum est resté quasi-stable : il est fixé à 0.85 dh le 1.1.1962, et il n'est revalorisé que le 22 /11/1971 à 0.96dh, soit 13% de croissance. Il est difficile de ne pas rapprocher ces deux faits : la stabilité du Smig avec l'accroissement sensible des inégalités salariales.

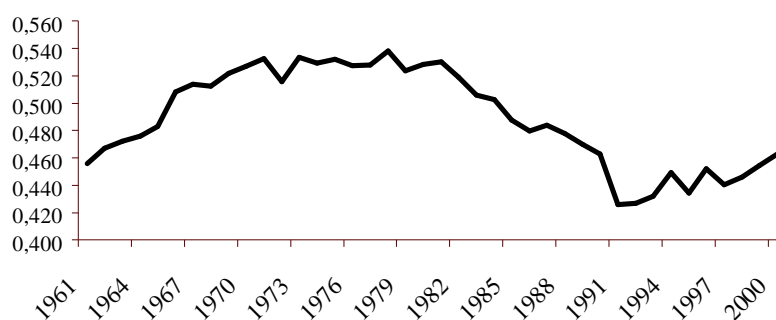
²⁶ Cf Annexes n° 6 à 10.

(b) de **1971 à 1981** : **les inégalités sont à peu près stables**. Le coefficient de Gini passe de 0.5324 en 1971 à 0.5301 en 1981. L'indice d'Atkinson (coefficient d'aversion égal à 2) passe de 0.563 en 1971 à 0.552 en 1981. Pourtant le salaire minimum double dans la période passant de 0.96 dh en 1971 à 1.96 dh en 1980.

(c) de **1981 à 1991** : **les inégalités se réduisent sensiblement**. Le rapport D8/D2 passe de 3.52 en 1981 à 2.60 en 1991 et le coefficient de Gini passe de 0.53 à 0.43 en 1991. L'indice d'Atkinson passe de 0.244 en 1981 (coefficient d'aversion de 0.5) à 0.169 en 1991, soit une réduction de l'indice de 30%. Dans le même temps, le salaire minimum triple passant de 1.96 dh en 1980 à 6 dh le 1.1 1991. Si on rapproche ces observations à celle constatée la période précédente, il semble que les augmentations de Smig doivent être conséquentes pour influencer l'inégalité salariale.

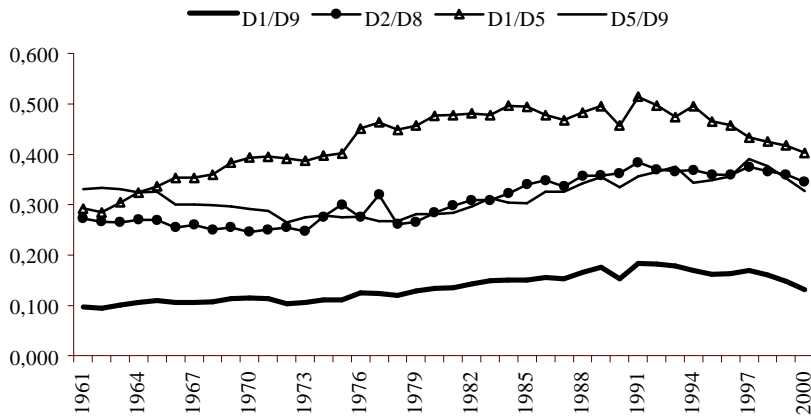
(d) de **1991 à 2000** : **les inégalités augmentent à nouveau**. Le coefficient de Gini augmente dans la période : 0.4259 en 1991 et 0.4629 en 2000. De même le rapport inter-déciles passe de 2.6 à 2.9. Le coefficient d'Atkinson passe de 0.169 à 0.186. Il apparaît donc que les dernières augmentations du Smig n'ont pas permis une réduction des inégalités salariales, ce qui confirme la remarque précédente sur les effets du Smig sur les inégalités.

Graphique n° 13 - Coefficient de Gini, 1961-2000

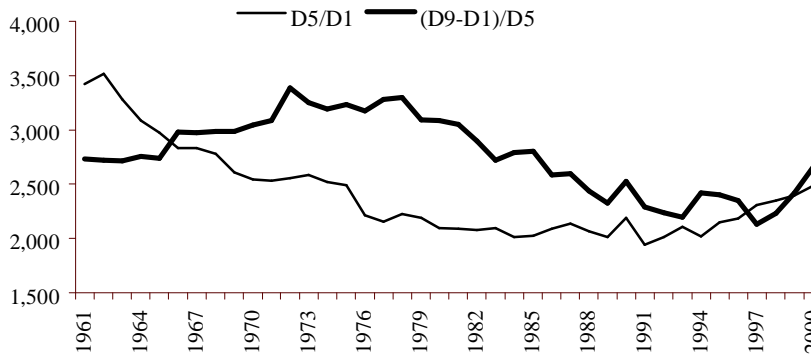


Ces conclusions sont confirmées lorsqu'on examine les graphiques n°14 et 15 qui retraçent l'évolution du rapport D1/D9 ou encore du rapport (D9-D1)/D5.

Graphe n° 14 - Rapports interdéciles, 1961-2000



Graphe n°15 - Rapports interdéciles, D5/D1 et (D9-D1)/D5, 1961-2000



La matrice de corrélation entre les indicateurs d'inégalité salariale est la suivante :

	Gini	Atkinson(0.5)	Atkinson(2.0)	Atkinson(3.0)	(D9-D1)/D5
Gini	1.0				
Atkinson(0.5)	0.99	1.00			
Atkinson(2.0)	0.99	0.96	1.00		
Atkinson(3.0)	0.76	0.82	0.74	1.00	
(D9-D1)/D5	0.93	0.88	0.92	0.54	1.00

(iii) La relation entre le salaire minimum et l'inégalité des salaires peut s'apprécier de manière simple par le calcul de coefficients de

corrélation. Les valeurs de R calculés sur la période 1961-2000 sont significatives et indiquent l'influence en longue période du salaire minimum sur la structure des salaires :

Smig et D1/D9 :	0.83
Smig et D2/D8 :	0.91
Smig et (D9-D1)/D5 :	- 0.82

Il s'agit maintenant de confirmer ces résultats à partir de méthodes plus solides sur le plan économétrique.

1.2. Salaire minimum et inégalités

Nous avons deux types de tests. Le premier utilise le coefficient de Gini qui est un indicateur simple d'interprétation, mais qui ne porte un jugement objectif que par rapport à une situation extrême, l'égalité parfaite. Les tests avec les indices d'Atkinson présentent l'intérêt de tenir compte de la plus ou moins grande « aversion » pour l'inégalité de l'observateur.

1.2.1. Smig et coefficient de Gini

La mise en place d'un salaire minimum a pour objectif de réduire les inégalités salariales. Si cet objectif est atteint, alors logiquement la hausse du salaire minimum doit, par un effet de contagion, se répandre dans toutes les tranches de salaires et réduire les inégalités. Dans la présente étude, les inégalités seront mesurés par l'indice de GINI que nous avons calculé sur la période 1961-1998. Cela rend compte de l'évolution de l'inégalité sur une période relativement longue. Les variables, exprimées en logarithme et en valeurs réelles, proviennent de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Maroc. G est l'indice de Gini et M est la part du SMIG dans le salaire moyen. L'approche économétrique consiste à partir d'un VAR, puis de montrer que, sous certaines conditions, on peut utiliser sans perte d'information un modèle conditionnel ECM.

Test de racine unitaire

La validité d'un modèle VAR dépend de la stationnarité ou non des variables utilisées. Pour cela, le test de racine unitaire est pratiqué sur nos variables

selon la méthode développée par Fuller [1976] et Dick et Fuller [1979] et Phillips-Perron [1988]. L'équation 1 présente les tests de racine unitaire ADF.

$$\Delta X_t = a + bt + r X_{t-1} + \sum_{i=1}^q d_i \Delta X_{t-i} + m_t, \quad (1)$$

Avec X_t la variable en niveau ; t le trend ; μ est le terme d'erreurs, de moyenne égale à zéro et de covariance constante dans le temps ; Δ est le signe de la différence première ; q , retard optimal, est estimé selon le critère d'information d'Akaike. Si l'hypothèse nulle $\rho=0$ n'est pas rejetée, la série contient une racine unitaire et elle est donc non-stationnaire.

Table 43 : Tests de racine unitaire

	ADF		PP	ADF		PP
	q	Niv.*	Niv.*	q	Diff.	Diff.
G	0	-2.51	-2.09	0	-6.15**	-40.9**
M	1	-2.62	-2.29	2	-6.45**	-40.05**

Valeurs critiques pour ADF et PP: MacKinnon, [1991]
Constant et trend inclus.

Les deux tests de racine unitaire montrent que toutes nos variables sont intégrées d'ordre 1. Ainsi, nous pouvons continuer dans notre modélisation.

Tests de cointégration

Notre étude comporte deux variables ; une seule relation de cointégration est donc possible.

Afin de déterminer cette relation, on part d'un VAR à deux variables d'ordre p :

$$X_t = h + \sum_{i=1}^p A_i X_{t-i} + fd91 + e_t \quad (2)$$

$X_t = (G_t, M_t)$; η est la constante ; p est fixé à 3 afin de mieux identifier les effets retardés d'une augmentation du SMIG sur les inégalités. Enfin, $d91$ est une variable muette valant 1 en 1991 et 0 pour les autres années.

Le VAR peut être écrit sous la forme d'un modèle à correction d'erreur (VECM):

$$\Delta X_t = h + ab' X_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \Gamma_i \Delta X_{t-i} + fd91 + e_t \quad (3)$$

$\alpha=(\alpha_1,\alpha_2)$ vecteur des coefficients d'ajustement, βX_{t-1} le terme correcteur d'erreur. On teste l'exogénéité faible de M pour le vecteur de cointégration par un test LR, ce qui revient à tester la nullité du coefficient α_2 (Johansen [1992]) : $\chi^2(1)= 1.89$ [0.1685]. M est donc faiblement exogène. Sous l'hypothèse de l'exogénéité faible de M, on peut estimer le modèle conditionnel suivant sans perte d'information :

$$\Delta G_t = h + a_1 b X_{t-1} + \sum_{i=1}^2 l_i \Delta G_{t-i} + \sum_{i=0}^2 d_i \Delta M_{t-i} + fd91 + e_t \quad (4)$$

Après simplification, l'estimation du modèle (4) donne les résultats suivants :

$$\Delta G_t = 0.34 + 0.23 * \Delta G_{t-2} - 0.19 * \Delta M_t - 0.5(G_{t-1} + 0.37 * M_{t-1}) - 0.07*d91$$

(0.1) (0.1) (0.042) (0.11) (0.03) (0.016)²⁷

R²=0.96, DW=2.45

Table 44 : Tests de diagnostic.

AR 1- 2 F(2, 27)	2.8773 [0.0737]
ARCH 1 F(1, 27)	0.11983 [0.7319]
Normality Chi ² (2)	0.80473 [0.6687]
Xi ² F(9, 19)	0.95232 [0.5059]
Xi*Xj F(15, 13)	0.73188 [0.7211]
RESET F(1, 28)	3.3884 [0.0763]

Le test de cointégration est basé sur le t-ratio du coefficient α_1 en utilisant les valeurs critiques d'Ericsson et MacKinnon [1999]. Le t-ratio de α_1 est de -4.249 avec une p-value associée de 0.0065. Au seuil de 1%, l'existence d'une

²⁷ Ecart-type.

relation de cointégration est affirmée. L'ensemble des tests de diagnostique montre la validité de notre modèle (Table 44).

Commentaires

L'existence d'une relation de long terme entre le rapport SMIG/salaire moyen montre que l'augmentation du SMIG a un effet positif à long terme sur les inégalités au Maroc. Autrement dit, lorsque la part du salaire minimum dans le salaire moyen augmente, alors les inégalités ont tendance à diminuer. Ce résultat montre toute l'importance de la gestion du salaire minimum. En outre, les relations de court terme confirme ce résultat, puisqu'une augmentation de 1% de la part du SMIG dans le salaire moyen entraîne une diminution de 0.19% de l'indice de GINI, indicateur des inégalités. En revanche, nos résultats ne mettent pas en évidence d'effets retardés de la hausse du SMIG sur les inégalités.

1.2.2. Smig et indice d'Atkinson

Le salaire minimum a pour objectif principal de réduire les inégalités. Ainsi, logiquement, la hausse du salaire minimum doit, par un effet de contagion se répandre dans toutes les tranches de salaires. L'indice d'Atkinson est un indicateur d'inégalité que nous avons calculé sur la période 1961-1998. Cela rend compte de l'évolution de l'inégalité sur une période relativement longue. Cette indice se définit comme suit :

$$I(a) = 1 - \left[\frac{1}{N} \sum \left(\frac{Y_i}{Y_m} \right)^{1-\varepsilon} \right]^{\frac{1}{1-\varepsilon}}$$

Avec N, effectif total ; Y_i , le salaire du $i^{\text{ème}}$ salarié ; Y_m , le salaire moyen et ε , paramètre d'aversion à l'inégalité. Plus la valeur de ε augmente, plus l'aversion à l'inégalité s'accroît dans la mesure où l'on est sensible à une amélioration des plus bas salaires. Tous les tests économétriques ont été réalisés avec trois valeurs d' ε (0,5 , 2 et 3).

Si le salaire minimum joue son rôle, alors nous devons obtenir une relation inverse entre le salaire minimum et l'indice d'Atkinson. Nous construisons un nouvel indicateur qui est la part du SMIC dans le salaire moyen quelque soit le secteur d'activité. Il est défini comme suit :

$$M = \frac{S_m}{\bar{S}}$$

avec S_m , salaire minimum et \bar{S} , le salaire moyen.

Les données utilisées proviennent de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Maroc et sont exprimées en logarithme.

Notre objectif est d'identifier l'effet direct de court terme et l'effet indirect de long terme du SMIG sur les inégalités au Maroc entre 1961 et 1998. Pour cela, nous avons utilisé la méthodologie de Johansen & Juselius [1990].

1. Tests de racine unitaire.

Notre analyse commence, classiquement, par le traitement des données permettant de déterminer l'ordre d'intégration de nos variables. Ces tests permettent d'éviter, dans l'analyse finale des résultats, les mauvaises interprétations. Pour cela, le test de racine unitaire est pratiqué selon la méthode développée par Fuller, [1976] et Dick et Fuller[1979] sur l'ensemble de nos variables :

$$\Delta X_t = a + bt + rX_{t-1} + \sum_{i=1}^q d_i \Delta X_{t-i} + m_t$$

avec X_t , la variable en niveau ; t le trend ; μ est le terme d'erreurs, de moyenne égale à zéro et de covariance constante dans le temps ; q , retard optimal, est estimé selon le critère d'information d'Akaike. Si l'hypothèse nulle $\rho=0$ n'est pas rejetée, la série contient une racine unitaire et elle est donc non stationnaire.

Tableau 45 : Test de racine unitaire.

	$\epsilon=0.5$					$\epsilon=2$					$\epsilon=3$				
	q	Niv	q	Diff.	Ordre	q	Niv	q	Diff.	Ordre	q	Niv	q	Diff.	Ordre
I	1	2,54	0	6,34**	I(1)	0	3,02	0	6,31**	I(1)	0	-2.35	0	-5.45**	I(1)
M	1	2,62	0	6,45**	I(1)	1	2,62	0	6,45**	I(1)	1	-2.72	0	-6.45**	I(1)

Valeurs critiques, MacKinnon, [1991]. Constant et trend inclus.

Le tableau 45 indique, que pour toutes nos variables, l'hypothèse nulle de non stationnarité est rejetée.

2. Tests de cointégration.

Nous testons, maintenant, l'existence d'une relation de cointégration entre nos variables en utilisant la méthodologie Johansen, [1988] et Johansen & Juselius,[1990]. L'existence de cette relation montrerait que le salaire minimum a un impact à long terme sur les inégalités.

Pour étudier la cointégration, on spécifie un VAR à deux variables d'ordre p :

$$X_t = \sum_{i=1}^p A_i X_{t-i} + \Phi D_t + g_t$$

X_t est le vecteur de variables non stationnaires (I, M) ; D_t est un vecteur contenant les variables déterministes comme la constante et le trend ; γ est un vecteur à deux dimensions des termes d'erreurs ; p le retard optimal du VAR est fixé à 2 afin d'identifier les effets retardés d'une augmentation du SMIG sur l'indicateur d'inégalité.

Tableau 45bis - Tests de cointégration.

	$\epsilon=0.5$		$\epsilon=2$		$\epsilon=3$	
Hypothèses nulles	$H_0 : r = 0$		$H_0 : r = 0$		$H_0 : r = 0$	
Tests	λ -Max	Trace	λ -Max	Trace	λ -Max	Trace
I, M	9,031	9,388	12,75	13,33	10,7	11,87

Trend non inclus ; Valeurs critiques au seuil de 5% : 14,1 pour λ -Max et 15,4 pour Trace, r, nombre de relations de cointégration ; l'hypothèse $r > 1$ a été rejetée dans toutes les conditions.

Le tableau 45bis met en évidence l'absence de relation de cointégration. Dès lors, on peut construire uniquement un modèle permettant d'étudier les effets de court terme du SMIG sur les inégalités au Maroc :

$$\Delta I_t = a + \sum_{i=1}^{p-1} b_i \Delta I_{t-i} + \sum_{i=0}^{p-1} b_i \Delta M_{t-i} + d91 + g_t$$

où γ est le terme d'erreur, Δ indique la différence première et $d91^{28}$ est une variable muette valant 1 pour 1991 et 0 pour les autres années.

²⁸ Pour $\epsilon=3$, $d91$ a pour valeur 0 avant 1990 et après 1991.

Tableau 46 - Résultats

	$\varepsilon=0.5$	$\varepsilon=2$	$\varepsilon=3$
Constante	0.003 (0.005)	0.002 (0.003)	0.006 (0.002)
ΔI_{t-1}	-0.343*** (0.138)	-0.225* (0.12)	-0.27*** (0.10)
ΔM_t	-0.405*** (0.09)	-0.188*** (0.045)	-0.09*** (0.03)
ΔM_{t-1}	-0.274** (0.102)	-0.087* (0.05)	-0.02 (0.03)
D91	-0.12*** (0.034)	-0.08*** (0.017)	-0.08*** (0.009)
R ²	0.5508	0.57	0.72
Tests de diagnostic	AR 1- 2 F(2, 29) = 0.938 [0.4029] ARCH 1 F(1, 29) = 0.934 [0.3416] Normality Chi ² (2)= 1.22 [0.5430] Xi ² F(7, 23) = 0.594 [0.7536] Xi*Xj F(10, 20) = 0.398 [0.9320] RESET F(1, 30) = 0.12 [0.7303]	AR 1- 2 F(2, 29) = 0.876 [0.4272] ARCH 1 F(1, 29) = 0.0141 [0.9060] Normality Chi ² (2)= 1.65 [0.4372] Xi ² F(7, 23) = 0.437 [0.8683] Xi*Xj F(10, 20) = 0.426 [0.9164] RESET F(1, 30) = 0.0580 [0.8112]	AR 1- 2 F(2, 29) = 0.902 [0.4165] ARCH 1 F(1, 29) = 0.0317 [0.8598] Normality Chi ² (2)= 1.55 [0.4596] Xi ² F(7, 23) = 0.466 [0.8485] Xi*Xj F(11, 19) = 0.586 [0.8170] RESET F(1, 30) = 0.412 [0.5254]

Entre parenthèses, l'écart-type ; *, **, ***, significatif à 10, 5, 1%.

L'ensemble des tests de diagnostic confirme la validité de notre modèle ainsi que sa robustesse.

Les premiers résultats obtenus laissent apparaître une relation de court terme entre le salaire minimum et le niveau des inégalités. Cette relation est négative et significative indépendamment de la valeur de ε . Cela signifie que la hausse du salaire minimum a conduit à court terme à la baisse des inégalités au Maroc entre 1961 et 1998.

Suivant les valeurs de ε , les coefficients diffèrent. Ainsi, lorsque l'aversion pour l'inégalité est faible, les élasticités sont plus élevés. Ainsi, dans le cas où $\varepsilon=0.5$, lorsque le rapport salaire minimum/salaire moyen augmente de 10%, l'indice d'Atkinson diminue de 4%. En revanche, si $\varepsilon=2$, c'est à dire que l'aversion à l'inégalité est plus forte, autrement dit lorsqu'on est plus sensible à la situation des bas salaires, l'élasticité diminue. La hausse du Smig entraîne une diminution de l'inégalité par un effet de diffusion sur les tranches de salaires supérieurs. Toutefois, cette contagion n'est pas proportionnelle dans

toutes les tranches puisqu'il y a réduction de l'inégalité. Une hausse du salaire minimum a des effets d'ampleur différente sur les inégalités à partir du moment où la sensibilité aux bas salaires change. Cet effet est d'autant plus faible que l'on est sensible à la situation des bas salaires.

Rappelons que, plus le paramètre augmente, plus l'aversion à l'inégalité est forte car, une pondération de plus en plus élevée est attribuée aux salaires les plus faibles. Le fait que l'effet des augmentations du salaire minimum relatif diminue au fur et à mesure que la valeur du paramètre d'Atkinson augmente, traduit un fait intéressant : à court terme, les augmentations du salaire minimum réduisent l'inégalité mais, il y a un effet de diffusion sur les salaires qui se situent au dessus du salaire minimum. Les entreprises répercutent les hausses du Smig sur la structure des salaires mais, cependant pas de manière proportionnelle, puisque les inégalités diminuent. En d'autres termes, si l'effet diminue lorsque la valeur du paramètre augmente, cela indique que pour une même augmentation du Smig l'effet sur l'inégalité est d'autant plus élevé que l'on est de moins en moins sensible à la situation des plus bas salaires.

Ce qui confirme, d'une autre manière, que le Smig est, au Maroc, l'instrument de la régulation des salaires.

A long terme, l'effet des hausses du Smig sur l'inégalité était très faible sur les tests effectués sur la période 1961 –1988 (Bazen, Benhayoun 1991).

La valeur de l'élasticité de long terme n'était significative que pour la valeur élevée, trois, du paramètre d'aversion, ce qui indique que l'effet de long terme améliore particulièrement la situation des très bas salaires.

1.3. Salaire minimum et salaire moyen par secteur

La présente étude consiste à étudier l'effet de contagion d'une augmentation du SMIG sur les salaires moyens dans plusieurs secteurs de l'économie marocaine entre 1980 et 1998. Ces secteurs sont les suivants :

Abréviations utilisées.

Extraction et préparation de minéraux	EPM
Transformation de métaux	TM
Matériaux de construction	MC
Industrie chimique et para-chimique	ICP

Industrie alimentation, boissons et tabacs	IABT
textiles et confection	TC
Cuir et chaussures	CC
Bois et ameublement divers	BA
Papier et carton	PC
Transports et communications	TCom
Commerce	C
Hôtellerie et restauration	HR
Autres services (Jeunesse et sports)	AS
Total	TT
SMIG	SM

Les données utilisées sont SM, le salaire minimum exprimé en logarithme et en valeur réelle et le salaire moyen de chaque secteur en logarithme et en valeur réelle. Le nom donné à cette dernière dépend du secteur étudié. Ainsi, CC représentera le salaire moyen du secteur « cuir et chaussures ».

L'approche économétrique consiste à étudier pour chaque secteur la relation entre le SMIG et le salaire moyen par la méthode des moindres carrés ordinaires après s'être assuré de la stationnarité de nos variables.

1. Tests de stationnarité

Les tests de racine unitaire sont pratiqués sur nos variables selon la méthode développée par Fuller [1976] et Dick et Fuller [1979] et Phillips-Perron [1988]. Ces tests ont pour objectif de vérifier la stationnarité de nos variables et ainsi de déterminer leur ordre d'intégration. L'équation 1 présente les tests de racine unitaire ADF.

$$\Delta X_t = a + bt + r X_{t-1} + \sum_{i=1}^q d_i \Delta X_{t-i} + m_t, \quad (1)$$

Avec X_t la variable en niveau ; t le trend ; μ est le terme d'erreurs, de moyenne égale à zéro et de covariance constante dans le temps ; q, retard optimal, est estimé selon le critère d'information d'Akaike. Si l'hypothèse nulle $\rho=0$ n'est pas rejetée, la série contient une racine unitaire et elle est donc non-stationnaire.

Table 47 - Tests de racine unitaire.

	^a Niveau			^b Différence 1 ^{ère}		
	q	ADF	PP	q	ADF	PP
EPM	0	0.63	-1.52	0	-1.9	-22.75**
TM	1	0.88	-1.29	1	-1.13	-16.34**
MC	0	-0.61	-1.15	0	-2.82	-13.02**
ICP	1	-0.53	-1.59	0	-4.63**	-18.97**
IABT	0	-0.25	-1.10	1	-1.12	-17.21**
TC	0	-1.30	-2.10	1	-1.95	-10.47**
CC	0	-1.8	-2.18	0	-3.91*	-16.38**
BA	1	-0.57	-1.37	0	-5.69**	-17.85**
PC	1	-0.51	-0.71	0	-3.90*	-20.50**
TCom	0	-1.82	-1.13	0	-3.62*	-14.79**
C	0	-1.14	-1.17	0	-4.22**	-17.97**
HR	0	-0.43	-1.07	0	-2.82	-11.57**
AS	0	-1.65	0.13	0	-4.26**	-17.54**
TT	0	-0.41	-1.24	1	-1.17	-15.48**
SM	0	0.12	-1.5	0	-1.97	-5.22**

Valeurs critiques pour ADF et PP, MacKinnon [1991]. ^a constant et trend inclus ; ^b Constant.

Les deux tests de racine unitaire montrent que toutes nos variables sont intégrées d'ordre 1. La période d'analyse étant trop courte pour étudier l'existence d'éventuelles relations de cointégration entre nos variables, nous utilisons les différences premières dans un modèle simple estimé par la méthode des moindres carrés ordinaires (2):

$$\Delta X_t = h + \sum_{i=1}^2 a_{t-i} \Delta X_t + \sum_{i=0}^2 a_{t-i} \Delta SM_t + e_t \quad (2)$$

Où X_t est le salaire moyen suivant le secteur étudié ; Δ est le signe de la différence première ; η est la constante ; ε est le terme d'erreur.

Le tableau 48 montre, que pour une majorité de secteurs, le SMIG a joué un rôle important. Pour les secteurs « bois et ameublement », « Transports et communications » et « Commerce », aucun impact n'a été détecté. Pour les autres, le SMIG a une influence très importante dans les secteurs des « Textiles et confections » et « Cuir et chaussures ». En revanche, il est plus faible pour des secteurs comme « Jeunesse et Sports » et « Papier et Carton ».

Tableau 48 - Résultats.

	Coeff	Retards
EPM	0.72** (0.12)	1
TM	0.45** (0.17)	1
MC	0.42** (0.16)	1
ICP	0.46** (0.20)	1
IABT	0.47** (0.47)	1
TC	0.74*** (0.14)	1
CC	0.74*** (0.07)	1
BA	N	N
PC	0.31* (0.17)	1
TCom	N	N
C	N	N
HR	0.51*** (0.17)	2
AS	0.25* (0.14)	0
TT	0.32* (0.17)	1

2. Salaire minimum et structure des salaires : analyse individuelle

2.1. La méthode

Nous avons pu disposer, à partir du fichier des salariés de la Cnss²⁹, d'un fichier longitudinal de 1994 à 1999 constitué de 100.000 salariés en 1994, dont nous pouvons suivre la carrière individuelle salariale et à partir duquel nous avons pu effectuer un ensemble de calculs.

Les effets du salaire minimum sur les salaires peuvent être mis en évidence en comparant la variation des salaires des individus employés avant et après le relèvement, selon leur position dans la distribution des salaires (proches ou non du Smig), avec la variation des salaires observée dans une période où le

²⁹ Nous devons remercier M. Réda Benamar, responsable du Service Etudes et Développement de la Cnss qui nous a aidé à constituer ces fichiers.

Smig est inchangé. Si le salaire minimum modifie la structure des salaires, on devrait alors constater les conséquences possibles suivantes :

- (i) si la partie inférieure de la distribution (les tranches à bas salaire) augmente à un rythme plus rapide que les salaires situés dans les parties centrales et supérieures, le salaire minimum réduit les inégalités par le biais de la compression des salaires.
- (ii) Si les taux de variation des salaires sont pratiquement les mêmes dans toutes les tranches, le salaire minimum affecte la moyenne des salaires mais sans modifier leur structure. La distribution des salaires se déplace parallèlement vers la droite sur le graphique traditionnel de la distribution. Les différences de salaires ne sont pas affectées.
- (iii) Les années où le Smig est inchangé, c'est le cas au Maroc en 1997, 1998 et 1999, les salaires les plus modestes devraient augmenter à un rythme moins important (ou similaire) par rapport aux salaires des tranches supérieures.

Afin de tester ces trois hypothèses, nous proposons de modéliser la variation annuelle des salaires que l'on désigne par dw_t . La variable dw_t pour l'année t est définie comme suit :

$$dw_t = (w_t - w_{t-1}) / w_{t-1}$$

où w_t est le salaire journalier de l'année t .

Afin d'évaluer l'impact du salaire minimum on utilise l'équation suivante :

$$dw_{it} = \alpha + \beta_1 z_{1it-1} + \beta_2 z_{2it-1} + \dots + \beta_k z_{kit-1} + u_{it} \quad (1)$$

Où i indique l'individu ; α et β_j ($j=1,2,\dots,k$) sont des paramètres à estimer économétriquement ; et les variables $z_{jit-1} \dots (j=1,2,\dots,k)$ sont des variables muettes ; U_{it} est un terme aléatoire qui représente les facteurs non observés qui influencent dw_{it} . Les variables muettes représentent la position de l'individu i dans la distribution des salaires en année $t-1$, et elles sont définies de la manière suivante :

- (i) on divise l'éventail des salaires en k tranches,
- (ii) si l'individu i se trouve dans la tranche j, la variable $z_{jt-1} = 1$,
- (iii) si l'individu se trouve dans une autre tranche $m \neq j$, la variable ($z_{jt-1} = 0$)
(mais $Z_{mit-1} = 1$).

Toutes les variables qui figurent à droite de l'équation (1) sont des variables muettes. Afin d'identifier les paramètres de cette équation, il est indispensable de définir une *tranche de salaire de référence* en supprimant une des variables muettes ($z_{ki t-1}$ par exemple). En conséquence, la variation annuelle de salaire pour un individu qui se trouve dans la tranche de référence est donnée par la valeur du coefficient α . Il s'ensuit que les coefficients β_j ($j=1,2,\dots,k-1$), associés à chacune des variables z_{jit-1} , représentent les hausses de salaires *supplémentaires* qu'un individu qui se trouve dans la tranche i obtient par rapport à un individu qui perçoit le salaire de référence. Par exemple, soit un individu i qui perçoit un salaire dans la tranche 3. Pour lui, $Z_{3 it-1} = 1$ et $z_{j it-1} = 0$ pour $j \neq 3$. L'équation (1) s'écrit :

$$dw_{it} = \alpha + \beta_3 + u_{it}$$

En moyenne, la hausse de salaire pour cet individu sera de $(\alpha + \beta_3)$, car $E(u_{it}) = 0$, soit de $\beta_3 * 100$ plus (ou moins) que l'individu de référence.

2.2. Tests des hypothèses

Afin de tester l'hypothèse d'une influence du salaire minimum sur la distribution de salaires, on propose deux types de calcul. Le premier, qui concerne l'ensemble de la distribution, est basé sur une analyse diachronique, c'est-à-dire, une analyse qui compare les distributions de salaires dans le temps, alors que le second par contre, adopte une démarche synchronique en ce sens qu'il compare, pour une année donnée, les comportements salariaux des différents secteurs d'activité.

Test I (analyse diachronique) : On cherche à savoir si pour les salaires des tranches *inférieures* à celle qui est prise arbitrairement de référence, les coefficients β_j sont :

- § dans les années de relèvement du Smig, *positifs, décroissants et statistiquement différents de zéro ;*

§ dans les années où le Smig est inchangé, *ne sont pas positifs*.

Test II (analyse synchronique) : On cherche à savoir si :

- pour les branches fortement concernées par une augmentation du Smig, les coefficients β_j sont, pour les salaires des tranches *inférieures* à celles de la tranche de référence, *positifs, décroissants et statistiquement différents de zéro* ;
- pour les branches moins concernées par le relèvement du Smig, les coefficients β_j , *ne sont pas positifs*.

L'échantillon

Afin d'identifier si un tel effet existe, nous avons besoin de données qui permettent d'analyser la structure des salaires *avant et après* un relèvement du salaire minimum. Dans la période couverte par la base de données, le Smig a été revalorisé en 1994 et en 1996 (nous analyserons les effets de la hausse intervenue en 1996). L'année 1995 représentera l'année de référence, c'est à dire, la situation qui prévalait avant la hausse du Smig. A partir de 1996, les entreprises sont tenues, de par la loi, d'augmenter les salaires des travailleurs concernés. Etant donné que les individus qui figurent dans le fichier en 1996 étaient présents en 1995, l'analyse de la structure des salaires observée en 1996 permettra d'en déduire les conséquences de la hausse du Smig.

Afin de vérifier que les effets observés sont dus (au moins partiellement) au relèvement du Smig, nous estimons la même équation pour les années 1997/1998 et 1998/1999, années où le salaire minimum est resté inchangé au niveau instauré en 1996. Pour les deux exercices nous écartons les salariés qui changent d'employeur entre 1996 et 1997, et 1997 et 1998, respectivement.

Afin de faire abstraction des variations de la durée de travail, les tests sont effectués à partir *du salaire journalier*. Rappelons, enfin, que le salaire minimum passe de 58 dh en 1995 à 63 .84 dh en 1996, ce qui représente 10% d'augmentation.

Nous avons retenu les tranches de salaire suivantes : Moins de 40 dh ; 40 à 50 ; 50 à 55 ; 55 à 60 ;..... ; 115 à 120 ; **120 à 130** ; 130 à 140 ;..... ;170 à

180 ; et enfin 180 dh et plus. Les tranches de salaire permettent de situer chaque individu dans la distribution et par suite, de définir les variables muettes $z_{j \text{ it-1}}$. La tranche exclut (inclut) les salaires égaux à la borne inférieure (supérieure). En caractères gras, il s'agit de la **tranche de référence**. Elle représente environ deux fois la valeur du salaire minimum ($63.84 * 2 = 127.68$). Le choix est arbitraire et n'influence pas le commentaire.

2.3. Analyse sur l'ensemble des salariés (Test 1) : **rôle égalisateur du salaire minimum**

Il apparaît, à la lecture des résultats que nous avons reporté dans l'annexe 10 que, sans aucun doute, **le salaire minimum au Maroc réduit les inégalités salariales.**

Ces résultats appellent les commentaires suivants :

(i) Selon nos estimations, un salarié qui se situe dans la tranche de référence(120– 130) obtient en moyenne une hausse de salaire de 3.9%.

Les coefficients correspondant aux tranches de salaire inférieures à la tranche de référence sont **positifs**, significatifs et statistiquement différents de zéro. Nous avons reporté dans le tableau ci dessous les résultats obtenus pour les différentes tranches de salaire. Rappelons que le Smig est passé de 58 dh en 1995 à 63.84 dh en 1996. L'augmentation de 10% n'étant intervenue qu'en milieu de l'année, les valeurs du tableau, en particulier autour du Smig, sont, par voie de conséquence, inférieures à 10%.

Tableau n° 49 -Taux de croissance des salaires par tranche

Tranche de salaire journalier	β estimé	t de Student de l'hypothèse nulle de β	Taux de croissance
Moins 40	0.273	31.84	30.9
40-50	0.083	10.45	11.9
50-55	0.068	9.81	10.4
55-60	0.039	8.22	7.5
60-65	0.033	6.74	6.9
65-70	0.024	4.90	6.0
70-75	0.022	4.31	5.8
75-80	0.017	3.74	5.3
80-85	0.017	3.74	5.3
85-90	0.017	3.74	5.3
90-95	0.017	3.74	5.3
95-100	0.017	3.74	5.3
100-105	0.017	3.74	5.3
105-110	0.017	3.74	5.3
110-115	0.017	3.74	5.3
115-120	0.026	3.78	6.2
120-130	0.036	8.48	3.6
130-140	0.036	-	3.6
140-150	0.036	-	3.6
150-160	0.036	-	3.6
160-170	0.032	4.37	6.8
170-180	0.036	4.61	7.2
+ de 180	-0.023	-4.88	1.3

- (ii) Il apparaît que les hausses des salaires autour du Smig sont plus importantes que celles qui sont au dessus. De 120 à 130 dh la hausse est de 3.6%, soit moins que la moitié de la hausse de la tranche qui comprend le salaire minimum avant la revalorisation (tranche 55 – 60) : +7.5% (3.9% + 3.6%), et après celle ci (tranche 60 – 65) : +6.9% (3.9% + 3.3%). Ces valeurs sont conformes à ce qui était attendu du fait de l'augmentation du Smig, puisque celle-ci est intervenue en milieu d'année, au 01. 07.1996. Plus le salaire est élevé plus la hausse est faible ; aussi, la structure des salaires se resserre. Au dessus de 180 dh qui correspond à un peu moins que trois fois le Smig (191.52 dh), l'augmentation est faible, +1.3%, soit plus de cinq fois moins que l'augmentation observée pour les smigards (60-65 dh).

(iii) Afin de vérifier si ce resserrement est bien lié à la revalorisation du salaire minimum, nous avons analysé les variations de salaires autour et au dessus du Smig dans les années sans revalorisation. Ce qui est le cas des années 1997, 1998 et 1999. Seule cette analyse comparative avec les résultats du tableau précédent permettra d'infirmer ou de confirmer le fait que c'est bien l'augmentation du Smig qui est responsable de la réduction des inégalités. Les résultats³⁰ indiquent que :

a) la hausse du salaire pour un individu appartenant à la tranche de référence (120 – 130 dh) est de 4.7% en 1998/97 et de 4.4% en 1999/98 ;

b) le coefficient correspondant à la tranche du Smig (60 – 65 dh) n'est pas différent de zéro pour les deux années. Autrement dit, en moyenne, la variation de salaire d'un individu qui a bénéficié du relèvement du Smig en 1996 n'est pas différente de celle obtenue par un salarié qui gagne deux fois le Smig (tranche de référence) ;

c) pour les tranches de salaires légèrement supérieures au minimum, la hausse de salaire est largement inférieure à celle obtenue par l'individu de référence. Ainsi, en 1998/1997 et 1999/98 (années sans revalorisation) on obtient :

	1998/1997	1999/1998
salariés de 0.63 à 0.78 fois le Smig :	+ 14.5%	+ 10.8%
salariés de 0.78 à 0.86 fois le Smig :	+ 14.3%	+ 7.4%
salariés de 0.86 à 0.94 fois le Smig :	+ 7.2%	+ 8.0%
salariés de 0.94 à 1.02 fois le Smig :	+ 4.7%	+ 4.3%
salariés de 1.02 à 1.10 fois le Smig :	+ 4.7%	+ 4.3%
salariés de 1.10 à 1.17 fois le Smig :	+ 4.7%	+ 2.7%
salariés de 1.17 à 1.25 fois le Smig :	+ 3.6%	+ 3.2%
salariés de 1.25 à 1.33 fois le Smig :	+ 3.0%	+ 2.5%
salariés de 1.33 à 1.41 fois le Smig :	+ 3.4%	+ 3.0%
salariés de 1.41 à 1.49 fois le Smig :	+ 3.3%	+ 2.5%
salariés de 1.49 à 1.57 fois le Smig :	+ 3.3%	+ 2.7%
salariés de 1.57 à 1.65 fois le Smig :		+ 2.1%

³⁰ Cf Annexe 11.

salariés de 1.65 à 1.72 fois le Smig : + 2.7%

.....
(référence) **salariés de 1.88 à 2.04 fois le Smig : + 4.3%**

salariés de 2.66 à 2.82 fois le Smig : + 7.8%

- d) le graphique³¹ donne la hausse annuelle moyenne par tranche pour les années 95-96, 97-98 et 98-99. La hausse est supérieure à celle de l'individu de référence (+ 4.7% en 98/97 et +4.3% en 98/98 jusqu'à 115dh (1.8 fois le Smig). En revanche, la variation, toujours par rapport à la référence, est *inférieure* pour les salaires compris entre 70 (1.1 fois le Smig) et 100 dh (1.57 fois le Smig) en 1997-98 et en 1998-99, ainsi que pour les tranches allant de 70 à 115dh.

En conclusion, ces résultats soulignent le rôle égalisateur que joue le salaire minimum. L'augmentation du Smig a pour effet de réduire les inégalités salariales dans la mesure où elle accroît les salaires modestes d'un taux supérieur à celui observé pour les salaires plus élevés. Cet effet ne se retrouve pas lors des années sans revalorisation du Smig.

2.4. Analyse par branche d'activité (Test 2) : des comportements différents quand le Smig est relevé

Le premier test était fondé sur l'idée que dans le temps, les années où le salaire minimum est relevé, la structure des salaires se resserre alors que les années sans revalorisation, la structure devient plus inégale. Le second test est basé sur le fait que la proportion des bas salaires et des smigards est différente entre les secteurs d'activité. Aussi, une hausse du Smig aura forcément des effets différentiels selon les branches. On cherchera à savoir comment la distribution des salaires se déforme après une augmentation du salaire minimum.

Du fait d'un nombre insuffisant d'observations, deux branches ont été écartées : Electricité et Services Domestiques. D'autres branches ont été regroupées : les branches Agricoles avec celle de la Pêche, et la branche Pétrole avec Extraction des Minéraux. Pour les dix-huit branches retenues, on a estimé une version modifiée de l'équation (1). Les tranches de salaires ont été regroupées comme suit :

³¹ Annexe n°13.

Moins de 55dh ; 55 à 65 ; 65 à 75 ; ; 95 à 105 ; 105 à 120 ; **120 à 130** ;... ; 170 à 180 ; et enfin plus de 180dh. La tranche de référence est, comme dans le test précédent, 120 – 130 dh.

Comme pour le Test I, lorsque les coefficients des tranches de salaires modestes sont statistiquement différents de zéro et **positifs**, on en déduit qu'une hausse du Smig a pour effet de réduire les inégalités de salaires à l'intérieur d'une branche. Le test a été effectué pour les variations 1995-1996 et les résultats sont présentés dans l'annexe 12.

Les résultats permettent de classer les branches en fonction de la relation entre la variation du salaire et la position dans la distribution des salaires de la branche considérée³². Il apparaît :

- (i) Le coefficient α , qui représente la variation de salaire pour un salarié situé dans la tranche de référence (120-130), n'est pas significatif (pas différent de zéro pour dix des dix-huit branches)³³.
- (ii) Le coefficient relatif à la tranche directement concernée par la revalorisation du Smig n'est pas différent de zéro dans sept des dix-huit branches.
- (iii) Par contre, le coefficient correspondant à la tranche de salaire inférieur au Smig de 1995 est généralement positif et différent de zéro.
- (iv) Lorsque $\alpha = 0$ (la variation des salaires entre 120 et 130dh de la branche n'est pas significativement différente de zéro) et que dans le même temps $\beta \neq 0$ dans une tranche, le salaire augmente de manière significative. C'est le cas des salaires de la tranche 55 à 65 dh dans les industries Pétrole et Minéraux, Industrie Alimentaire, Textile et Habillement, Industrie du Papier Carton, Transports et Télécommunications, Intermédiaires du Commerce. Le salaire semble être la source des augmentations.
- (v) En revanche, dans trois branches (Industrie chimique, Commerce et Administration), $\alpha \neq 0$ et $\beta = 0$ dans les tranches « moins de 55dh » et de « 55 à 65dh » : le taux de croissance est identique à celui des salaires de référence, 120 à 130dh. Ces activités semblent gérer les augmentations de manière moins liée aux relèvements du Smig.

³² Annexe 12.

³³ Annexe 12

- (vi) Dans trois branches (Industrie du Cuir et Chaussures, Industrie du Bois et Ameublement, Hygiène), $\alpha = 0$ et $\beta \neq 0$ pour les salaires très faibles (moins de 55dh), alors que $\beta = 0$ pour les tranches 55 à 65 dh. On en déduit que seuls les salaires très faibles ont connu une revalorisation. La main d'œuvre peu qualifiée y est abondante.
- (vii) Dans cinq branches, les salaires en général augmentent, mais la hausse est plus prononcée pour les tranches de salaires inférieures au salaire de référence. Il s'agit des branches Agriculture et Pêche, Transformation des Métaux, Matériaux de Construction, Hôtels et Restaurants, et Autres Services.

Dans l'ensemble, les résultats au niveau sectoriel confirment la conclusion du test I. Le relèvement du salaire minimum réduit les inégalités salariales. L'analyse effectuée à partir du test II mérite une analyse approfondie afin de mettre en lumière les modes de gestion des salaires des différentes branches. Le rôle du Smig dans la formation des salaires varie d'une branche à l'autre.

L'examen des résultats permet de distinguer trois types de gestion des salaires lors d'un relèvement du Smig, selon l'importance des effets de diffusion :

1. Secteurs où la diffusion des hausses du Smig est inexistante : Industrie du cuir et Industrie du Bois et Ameublement. Dans l'Industrie du Cuir, seuls les salariés de la tranche « moins de 55dh » voient leurs salaires augmenter (+14.8%). Comme nous n'avons pas d'information sur la durée journalière de travail, ainsi que nous l'avons signalé à plusieurs reprises, il est difficile de savoir s'il s'agit de smigards à temps partiel, puisque le Smig est, cette année là, de 63.84dh. Pour les tranches supérieures à « moins 55 », les coefficients sont non significatifs (α et β sont égaux à zéro) ; on peut donc admettre que les salaires n'augmentent pas. Dans l'industrie Bois et Ameublement, les très bas salaires (moins 55) augmentent de +10.4%, ceux de la tranche « 65 –75 » de +6.4% et ceux de la tranche « 85 - 95 » de +5.6%, puis aucune augmentation au dessus de 95dh. Dans ces deux secteurs les augmentations du Smig réduisent les inégalités et l'effet sur le salaire moyen est réduit.

Tableau n° 50 - Augmentations de salaires selon les tranches de salaires

Tranche de salaire (dh)	Cuir et chaussures	Bois et ameublement
Moins 55	+14.8%	+10.4%
55 – 65	0	0
65 – 75	0	+6.4%
75 – 85	0	0
85 – 95	0	+5.6%
95 -105	0	0
105 120	0	0
120-130	0	0

2. Secteurs où la diffusion est partielle : Industrie du Textile et Habillement, Industries Alimentaires, Industrie du Papier Carton Imprimerie Edition, Hôtels et Restaurants. Dans le secteur du Textile et Habillement, l'augmentation des très bas salaires « moins de 55 » est très forte : +19.4%. L' augmentation dans la tranche du Smig (55 – 65) est de +6.2%, ce qui correspond pratiquement à l'augmentation de 10% décidée en milieu d'année (Juillet 1996). Ceci montre que le relèvement du Smig est appliqué.

Au dessus de cette tranche, les augmentations de salaires existent, mais elles se réduisent au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des salaires (Tableau n°51).

Tableau n° 51 - Augmentations de salaires selon les tranches de salaires

Tranche de salaire (dh)	Textile	Alimentaire	Papier	Hôtels
Moins 55	+19.4%	+16.1%	+13.1%	+6.8%
55 – 65	+6.2%	+4.7%	+6.3%	+6.0%
65 – 75	+4.2%	+4.2%	+6.3%	+3.0%
75 – 85	+3.3%	+5.4%	+4.9%	+3.0%
85 – 95	+2.7%	+4.5%	0	+3.0%
95 -105	+3.1%	+4.6%	+6.9%	+3.0%
105 120	+4.7%	0	0	+5.2%
120-130	0	0	0	+5.2%

Dans les Industries Alimentaires et les Industries Papier-Carton, on retrouve un comportement similaire : Les augmentations sont nulles à partir de 105 dh.

3. Secteurs où la diffusion est importante : Industries Chimiques, Commerce, Autres Services, Transports et Télécommunications. (Tableau n° 52).

Tableau n° 52 - Augmentations de salaires selon les tranches de salaires

Tranche de salaire (dh)	Chimie	Commerce	Autres services	Transports
Moins 55	+8.2%	+8.0%	+9.9%	+12.3%
55 – 65	+8.2%	+8.0%	+5.8%	+7.8%
65 – 75	+8.2%	+8.0%	+6.0%	+5.3%
75 – 85	+8.2%	+8.0%	+9.9%	+5.8%
85 – 95	+8.2%	+8.0%	+9.9%	+7.9%
95 -105	+8.2%	+5.3%	+9.9%	+4.2%
105 120	+8.2%	+7.4%	+9.9%	+6.6%
120-130	+8.2%	+8.0%	+9.9%	0

En conclusion, à partir de deux tests économétriques, nous avons mis en évidence les effets de la revalorisation du Smig de 1996 sur la structure des salaires. Le salaire minimum réduit les inégalités, globalement et à l'intérieur des branches. Dans les années où il reste inchangé, les inégalités se creusent. De plus, tous les indicateurs d'inégalité que nous avons calculé ont montré que, sur la très longue période (40 ans), les inégalités se réduisent, mais elles augmentent à nouveau dans la décennie 1991 à 2000 ; et ce malgré les augmentations du Smig de 1992, 1994, 1996 et 2000. Enfin les branches ont des comportements différents en matière de hausses de salaires quand le Smig est relevé.

Section 2. Salaire minimum et emploi

Un des arguments avancés contre l'application d'un salaire minimum légal est que, si le salaire minimum est fixé au-dessus du niveau d'équilibre du marché, il conduira à des pertes d'emploi de sorte que les travailleurs qu'on cherche à aider seront peut être ceux-là mêmes qui en pâtiront. Des études récentes remettent en cause les travaux économétriques et l'argumentation théorique qui amène à prédire des pertes d'emploi (Carld et Krueger, 1995). Après avoir passé en revue les modèles théoriques des effets d'un salaire minimum sur l'emploi, une analyse tente de dégager les effets sur l'emploi au Maroc.

1. Considérations théoriques

Dans l'hypothèse d'un marché du travail parfaitement concurrentiel, un salaire minimum fixé au-dessus du niveau d'équilibre du marché se traduit par une réduction de la demande de main d'œuvre et un abaissement du niveau d'équilibre de l'emploi. Pour d'autres modèles économiques le salaire minimum peut avoir un effet non significatif ou positif sur l'emploi (situation de monopsonne, modèle du salaire d'efficience, du capital humain, modèle théorique de recherche d'emploi).

Selon la théorie néoclassique, un salaire minimum fixé au dessus du niveau d'équilibre du marché fait chuter la demande de travail et entraîne des pertes d'emploi. Cette prédiction résulte d'hypothèses restrictives telles qu'une main d'œuvre homogène, des marchés du travail parfaitement concurrentiels et une information parfaite. Ce qui est rarement le cas dans la réalité, dans la mesure où les marchés du travail se caractérisent plutôt par des entreprises et des travailleurs hétérogènes, et des écarts de salaire pour des travailleurs apparemment semblables.

En situation de monopsonne où les entreprises ont une certaine latitude pour fixer les salaires, les effets sur l'emploi seraient positifs. Dans ce modèle où les travailleurs n'ont pas de pouvoir de négociation (car il leur est impossible de trouver un emploi chez un autre employeur) et ne sont pas très mobiles géographiquement, l'employeur peut fixer les salaires à un niveau inférieur à celui correspondant au produit marginal du travail. L'application d'un salaire minimum peut accroître l'emploi. L'effet positif sera maximum au niveau de salaire correspondant au niveau d'équilibre du marché, sur un marché concurrentiel. Pour des niveaux de salaire minimum supérieurs au niveau de salaire sur un marché concurrentiel, l'effet jouera en sens inverse. On dit qu'il y a une situation de monopsonne lorsqu'il existe un seul acheteur possible pour un bien donné. Cette situation, où un employeur est en situation d'être dominant, peut provenir du manque de mobilité géographique qui fait que certains salariés sont à la merci d'un seul employeur. Dans cette situation, l'employeur imposera un salaire inférieur au salaire concurrentiel, quitte à décourager quelques salariés et à diminuer ainsi le niveau de l'emploi.

C'est cette situation que décrit JP. Azam (1993), concernant l'effet du Smag sur la production agricole. Il étudie la manière dont le travail agricole se

répartit entre un secteur concurrentiel, constitué de petits propriétaires qui pratiquent une agriculture traditionnelle et un « employeur dominant » constitué de grandes exploitations qui emploie des salariés agricoles soumis donc au Smag. Les résultats auxquels arrive l'auteur sont les suivants :

- (i) le Smag joue un rôle significatif sur le marché du travail agricole. Il semble être correctement appliqué.
- (ii) Les grandes exploitations agricoles ont un pouvoir de monopsonie. Dans ces exploitations, le travail familial représente une part négligeable de l'emploi sur l'exploitation ; par contre, elles représentent une part très importante des possibilités d'embauche sur leur marché du travail local. Si on admet l'hypothèse, réaliste, que la productivité marginale est plus forte dans les grandes exploitations en situation monopsonique que celle du secteur traditionnel, tout transfert de main d'œuvre en faveur des grandes exploitations, en provenance du secteur traditionnel, sera bénéfique sur la production agricole qui, donc, augmentera. En conséquence, toute augmentation du Smag a pour effet d'accroître l'emploi dans les grandes unités, et donc, augmentera la production agricole. Pour l'auteur, « pour une valeur donnée des prix des produits, l'augmentation du salaire minimum incite les ménages à réduire la quantité de travail qu'ils allouent à leur propre exploitation pour accroître celle qu'ils offrent pour un salaire. Si les prix des produits sont optimaux, ce mouvement de main d'œuvre améliore l'efficacité ». Il ajoute, cependant, que « le domaine de validité de cette prédiction s'arrête au point où le salaire minimum deviendrait supérieur au salaire d'équilibre concurrentiel, à partir duquel on entre dans le régime de chômage classique. » ; C'est cette hypothèse que JP.Azam teste, et pour lui l'hypothèse d'employeurs dominants a franchi sans encombre l'épreuve des tests économétriques : la hausse du salaire minimum, exprimé en termes de produits agricoles, « d'accroître la production, en incitant au transfert d'une partie de la main d'œuvre du secteur concurrentiel vers le secteur dominant ».

Dans le modèle du salaire d'efficacité, les employeurs sont censés fixer les salaires au dessus du niveau d'équilibre du marché, afin de stimuler la

productivité des travailleurs, de les inciter à se montrer plus dynamiques et de réduire la rotation des emplois. Dans ce contexte, un salaire minimum élevé peut stimuler l'emploi, tout au moins à court terme. A long terme, les gains peuvent disparaître selon la position des entreprises sur la courbe des profits et selon les évolutions futures, quant aux prix des produits et au nombre d'entreprises présentes sur le marché (Rebitzer et Taylor, 1995).

Une possibilité d'effet positif sur l'emploi repose sur des considérations de croissance endogène liée aux décisions concernant l'investissement en capital humain. L'hypothèse de base, est qu'un salaire minimum incite les travailleurs faiblement productifs à faire un effort de formation pour améliorer leur productivité, ce qui favorise une amélioration du capital humain et, par là-même, la croissance et l'emploi. Cahuc et Michel (1996) montrent qu'une baisse du salaire minimum peut, même, freiner la croissance.

Dans une optique de recherche d'emploi, le signe des effets sur l'emploi dépend du niveau de salaire minimum et de son impact sur l'intensité de la recherche d'emploi, du niveau de salaire que les travailleurs sont prêts à accepter et de la probabilité qu'ils ont de se voir offrir un emploi. Le modèle de Swinnerton (1996) montre que lorsque la productivité du travail s'améliore il peut y avoir un effet positif sur le bien-être même lorsque se produisent des effets négatifs sur l'emploi.

2. Relation entre salaire minimum et emploi au Maroc

2.1. Salaire minimum et emploi formel

Face à une augmentation du salaire minimum, les entreprises du secteur formel peuvent réagir différemment selon qu'elles sont contraintes sur leurs débouchés ou non. Dans l'hypothèse où la contrainte – prix n'est pas très forte, elles peuvent accroître les prix et l'effet sur l'emploi sera faible. Dans l'hypothèse, beaucoup plus probable, où elles sont contraintes sur leurs débouchés, en particulier dans les secteurs exposés à la concurrence internationale, elles chercheront à réduire l'effet de cette augmentation sur la masse salariale. Cette hypothèse est la plus réaliste, compte tenu des effets attendus sur les prix intérieurs de la mise en place de la zone de libre échange avec l'Union Européenne.

A long terme l'effet d'un accroissement du coût du travail se traduira par une substitution du capital au travail, aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel. Mais à court et moyen terme, les entreprises du secteur formel peuvent être tentées, soit de licencier, soit de réduire la durée déclarée du travail.

Dans la première hypothèse, les salariés exclus, soit se retrouvent au chômage, soit trouvent un emploi dans le secteur informel, et en conséquence, l'emploi global se réduit dans le premier cas, pas dans le second. Si on observe un transfert de main d'œuvre du secteur formel vers le secteur informel, il est alors possible que cela se traduise par une baisse des salaires des non qualifiés dans ce dernier secteur. L'effet de l'augmentation du salaire minimum sera alors d'accroître les écarts de salaires des non qualifiés entre les deux secteurs, rendant encore plus attractif le recours des entreprises du secteur formel à la sous-traitance vers des petites unités du secteur informel. En fait, tout va dépendre (Fields, 1994) des valeurs des élasticités de la demande de travail dans le secteur formel, et des salaires dans le secteur informel, ainsi que de l'importance des augmentations du salaire minimum.

La question peut se poser sérieusement au Maroc, puisque les augmentations successives dans la décennie 90 ont fait passer le SMIG de 5,22 DH de l'heure en 1990 à 8.78 DH en 2000, soit une croissance annuelle moyenne de 5.3%, alors que le taux de croissance annuel moyen de l'indice du coût de la vie a été dans cette période de 3.8%.

Dans la seconde hypothèse, les entreprises conservent les salariés, le salaire minimum légal est appliqué, mais la durée de travail est réduite, soit que le salarié travaille effectivement moins d'heures, soit que la quantité de travail n'est pas modifiée mais la durée telle qu'elle est déclarée est minorée. Examinons la pertinence de ces deux hypothèses dans le cas du Maroc.

2.1.1. Salaire minimum et niveau d'emploi formel

L'analyse se concentrera sur l'analyse des effets de la revalorisation décidée le 1.7.1996. En 1995 le Smig horaire est de 7.26 dh, soit 58 dh par jour, et en 1996 le Smig horaire passe à 7.98 dh, soit 63.84 dh par jour. A partir du fichier

des déclarations à la CNSS, il a été constitué un échantillon de 99.920 salariés en 1994. Ces salariés sont individuellement suivis année par année jusqu'en 1999. Naturellement, des salariés quittent l'échantillon chaque année pour de multiples raisons liées soit au passage à l'inactivité ou au chômage, soit se retrouvent dans des entreprises informelles, soit, enfin, restent dans la même entreprise, mais ne sont plus déclarés à la CNSS, pour ne pas à avoir à payer les cotisations sociales correspondantes à leurs emplois. Les données du fichier de la CNSS ne fournissent aucune information sur ces différentes hypothèses. Pris dans leur ensemble, il y a un taux d'attrition croissant dans la période. Comme le montre le tableau n° 53, à peu près un tiers des salariés quittent le fichier de 1994 à 1999. A cette date l'échantillon est constitué de 64.416 salariés. On note que la variation la plus forte a eu lieu en 1995 (-15.7%, soit 15729 salariés).

Tableau n° 53 : Le taux d'attrition de l'échantillon de salariés issus des déclarations à la CNSS

Année	Echantillon	Taux d'attrition(%)	Smig
1994	99.920		01.07 : 58dh
1995	84191	- 15.7	58dh
1996	76.578	- 9.0	01.01 : 63.84dh
1997	72.361	- 5.5	63.84dh
1998	68.256	- 5.7	63.84dh
1999	64.416	- 6.0	63.84dh

Or, il y a eu un relèvement du Smig qui est intervenu le 1.7.1994 qui passe de 52.8 dh à 58 dh par jour. Il serait tentant de voir là une relation de cause à effet. Mais, il convient d'être prudent car à ce stade de l'analyse il est impossible d'en conclure que cette revalorisation est responsable de la sortie du fichier d'un nombre aussi important de salariés, et donc d'affirmer que le Smig est responsable de la baisse de la durée de travail. D'autres raisons, comme la variation du taux de déclaration, le niveau de salaire des sortants, une baisse générale de la demande... ,peuvent, tout également, en être responsables.

Tout impact du salaire minimum sur l'emploi est conditionné par les effets du Smig sur la structure des salaires. Tout dépendra de la valeur des élasticités de l'emploi formel au salaire moyen, ainsi que l'importance de l'élasticité du salaire moyen au salaire minimum. Il est évident que si le salaire minimum est

fixé à un niveau très faible par rapport au salaire moyen, il y a de fortes chances pour que les effets sur l'emploi soient également faibles. Or dans le cas du Maroc, nous avons vu que le rapport salaire minimum/salaire moyen était élevé et donc laisse augurer d'un effet sur l'emploi. Mais il convient de vérifier la pertinence de cette hypothèse à partir des données. Citons à ce niveau de l'analyse une étude effectuée par Linda A. Bell (Septembre 1995) de la Banque Mondiale et qui concerne les effets du salaire dans deux pays : le Mexique, et la Colombie. La comparaison a ceci d'intéressant qu'un des deux pays, le Mexique a connu une baisse du salaire minimum réel de 45% dans les années 80 ; ce qui a comme conséquence qu'il représentait plus que 13% du salaire moyen des salariés non qualifiés de l'industrie ; alors qu'en Colombie le salaire minimum a représenté, au début des années 90, 53% du salaire moyen des non qualifiés. Elle trouve qu'au Mexique « le salaire minimum n'a (...) pas d'effet sur les salaires et sur l'emploi du secteur formel. La principale raison : le salaire minimum n'est pas un salaire effectif pour la plupart des entreprises et des travailleurs. Dans le secteur informel par contre, le taux de non respect du salaire minimum est très élevé, en particulier chez les femmes et les temps partiels. En conséquence, un nombre significatif de travailleurs est payé au niveau ou au dessous du salaire minimum ».

Par contre, en Colombie la situation est opposée : « Le salaire minimum a un impact très fort sur les salaires (...). L'élasticité de l'emploi des non qualifiés par rapport au salaire minimum varie entre 2 à 12% »

- i) Afin d'identifier si un tel effet existe, nous avons besoin de données qui permettent d'analyser la structure des salaires *avant et après* un relèvement du salaire minimum. Dans la période couverte par la base de données, le Smig a été revalorisé en Juillet 1994 et en Juillet 1996 (nous analyserons les effets de la hausse intervenue en 1996). L'année 1995 représentera l'année de référence, c'est à dire la situation qui prévaut avant la hausse du Smig. A partir du 1.7.1996, les entreprises sont tenues, de par la loi, d'augmenter les salaires des travailleurs concernés. Etant donné que les individus qui figurent dans le fichier en 1996 étaient présents en 1995, l'analyse de la structure des salaires observée en 1996 permettra d'en déduire les conséquences de la hausse du Smig, tout en supposant qu'une partie de la structure des salaires n'est pas influencée par le salaire

minimum. Le niveau des salaires peut augmenter pour des raisons indépendantes du relèvement du Smig, comme, par exemple, un accroissement de la productivité.

Il sera également intéressant d'analyser la structure des salaires pour chacune des années de 1997 à 1999, car pendant cette période le Smig n'a pas augmenté. Ainsi il s'agira de savoir ce qui se passe quand le Smig n'augmente pas. C'est une manière d'analyser par défaut les effets du salaire minimum sur l'emploi et les salaires.

- ii) l'impact sur l'emploi est plus difficile à identifier, compte tenu de l'information fournie par la CNSS. Si un salarié perd son emploi, il disparaît du fichier des déclarations. En principe, si les salariés absents du fichier en 1996 se trouvaient dans la tranche inférieure à celle de la nouvelle valeur du salaire minimum en 1995, cette disparition pourrait être interprétée comme une perte d'emploi due à l'augmentation du Smig. Toutefois, ainsi que cela a été présenté ci dessus les salariés en question ont pu simplement passer à l'inactivité, ou n'ont pas été déclarés par leur employeur. Cette analyse fera l'objet de la section 4.

2.1.1.1. Les salariés concernés par l'augmentation du Smig de 1996

Le graphe n° 16 montre qu'environ un tiers des salariés (32.8%) perçoit un salaire inférieur à 63.84 dh par jour (soit le Smig +10%) en 1995²⁶ et donc sont directement concernés par la hausse du Smig. Parmi eux, 16% se trouve au Smig qui prévalait en 1995 (Graphe n° 17) et environ 8% semblent percevoir des salaires inférieurs à ce taux. Il est clair, une fois de plus, que le salaire minimum influence une partie importante des travailleurs au Maroc (en France, par exemple, le chiffre varie entre 8 et 14% des salariés), puisque à tous ceux qui en 1995 touchaient le Smig et moins, il faut ajouter ceux qui se situent entre la nouvelle valeur du salaire minimum (63.84 dh) et la valeur de 1995 (58 dh) et qui, donc, par définition, sont directement concernés par la revalorisation de 10%. De plus, 12% des salariés se situe dans la tranche allant

²⁶ L'effectif concerné représente celui de 1994 auquel on a soustrait les sorties. Si on tient compte des entrées de salariés dans le fichier de la CNSS, ce pourcentage passe à 37.3%. L'écart entre les deux pourcentages indique l'importance dans les entrées dans le fichier des salariés payés au Smig

de 1 à 1.1 fois la nouvelle valeur du Smig, et pourrait être concerné par des effets de contagion liés au relèvement. Plus de la moitié des travailleurs perçoit un salaire inférieur à 1.2 fois le salaire minimum.

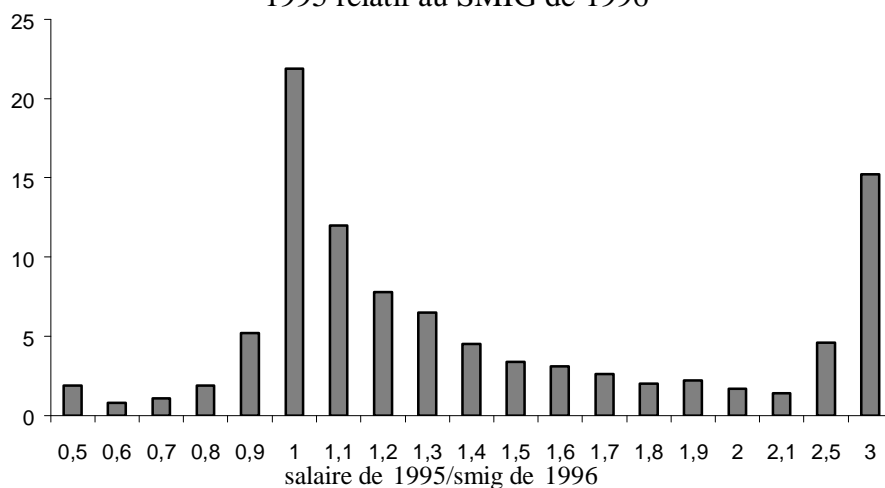
Salaire minimum et sexe

Les femmes ne représentent que 30% des salariés, alors que 42% d'entre elles sont concernées par un relèvement du Smig, contre 30% pour les hommes. Cependant, les hommes sont majoritaires dans la population directement touchée (66%).

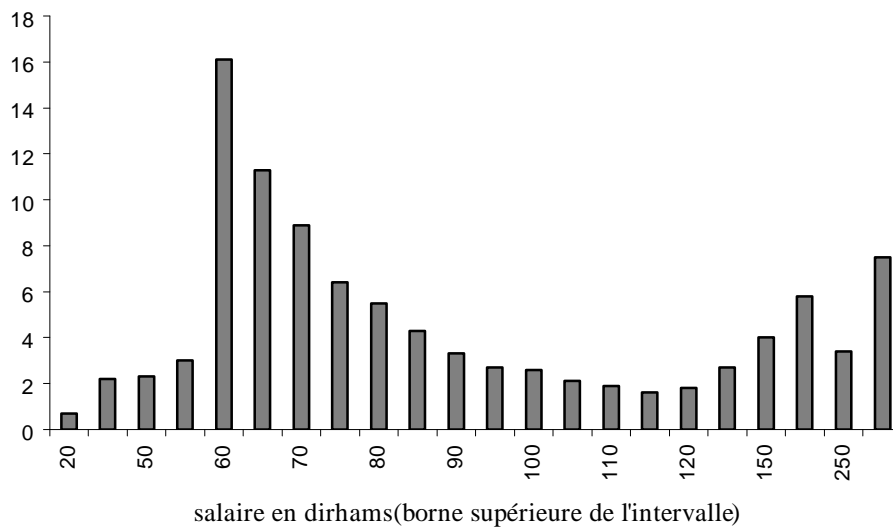
Salaire minimum et âge

Comme dans d'autres pays, les salariés marocains les plus concernés par le salaire minimum, sont plutôt jeunes. La proportion de smigards diminue avec l'âge, passant de 69% pour les moins de 20 ans à 25% pour les tranches d'âge allant de 40 à 60 ans. Près des trois quarts des salariés directement concernés par le relèvement du Smig en Juillet 1996 ont moins de 40 ans.

Graphes n° 16 - La structure des salaires journaliers
1995 relatif au SMIG de 1996



Graphe n° 17 - La structure de salaires journaliers 1995



Salaire minimum et secteur

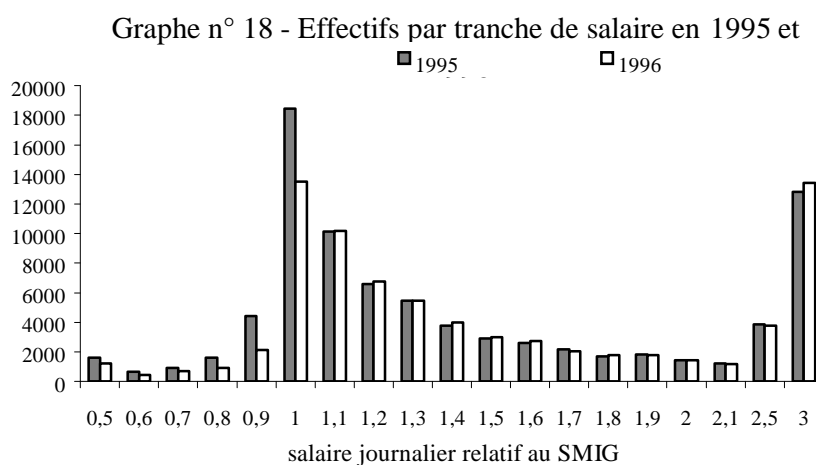
L'emploi dans le secteur formel est concentré au Maroc dans six branches. Elles représentent les deux tiers des salariés. Dans quatre des six branches la proportion qui perçoit en 1995 des salaires inférieurs au Smig de 1996 est plus forte que la moyenne. Il s'agit des Industries Alimentaires (43%), du Commerce (39%), des Industries Textile et Habillement (36%) et des Travaux Publics (36%).

Salaire minimum et taille d'entreprise

Plus de la moitié des salariés concernés par le Smig travaille dans des entreprises de 10 salariés ou moins. Au delà, les écarts entre tailles sont faibles : la proportion est de 27% pour celles, entre 11 et 20 salariés et de 20% pour les entreprises de 100 à 500.

2.1.1.2. L'impact de la hausse du Smig du 1.7.1996

L'analyse des effets de la hausse du Smig s'effectue en comparant la situation après le relèvement à celle qui prévalait avant. Compte tenu de la distribution des salaires et de la forte concentration des salariés autour du Smig, le nombre d'actifs concerné par l'augmentation sera nécessairement élevé. Afin d'apprécier l'impact sur les salaires et l'emploi, examinons ce qui se passe en 1995, avant l'augmentation et en 1996, après. Or, il apparaît (Graphe n° 18) qu'un certain nombre de salariés « disparaissent » du fichier : en 1995, dans la tranche qui correspond à 0.9 à 1 fois le Smig de 1996, il y avait 18500 salariés et il n'y en a plus que 13500 en 1996, dans cette même tranche.



Donc, 5000 salariés touchés directement par le Smig ne sont plus déclarés. Le même phénomène se retrouve dans la tranche allant de 80% à 90% du Smig de 1996, avec la « disparition » de 2000 salariés. Les taux de disparition par tranche sont les suivants :

- De moins de 50% du Smig au Smig : 18% de chaque tranche quittent le fichier.
- Pour les tranches supérieures au Smig, le taux de disparition est décroissant avec le salaire, passant de 12%, pour la tranche 1 fois à 1.1 fois le Smig, à 6%, pour les salaires supérieurs à 2 fois le Smig.

Nous avons voulu confirmer ces résultats d'un effet du Smig sur l'emploi formel par l'estimation d'un modèle économétrique du type :

$$E_t = a_0 + a_1 S_t + a_2 Y_t + a_3 T + u_t$$

Avec E : emploi salarié formel (Cnss)/ Population urbaine de 15 ans et plus ;
S : salaire minimum,
Y : PIB non agricole réel,
T : temps

Toutes les variables sont en logarithme. La période de test est 1971-1999.

On obtient les résultats suivants :

$$\begin{aligned}a_0 &= -5.014 \\a_1 &= -0.364 (5.17) \\a_2 &= +0.230 (2.60) \\a_3 &= +0.021 (4.46)\end{aligned}$$

$$\bar{R}^2 = 0.521 \quad DW = 1.614 \quad ; \quad () : t \text{ de Student}$$

Les résultats indiquent un effet négatif du salaire minimum sur l'emploi salarié formel. La valeur de l'élasticité du taux d'emploi au salaire minimum est de -0.36. En d'autres termes, lorsque le salaire minimum augmente de 10%, le taux d'emploi diminue de 3.6%. Cependant, la faible valeur de DW indique une autocorrélation sérielle des résidus qui a tendance à surestimer la valeur de l'élasticité. Aussi, nous chercherons à conforter ce résultat par d'autres tests.

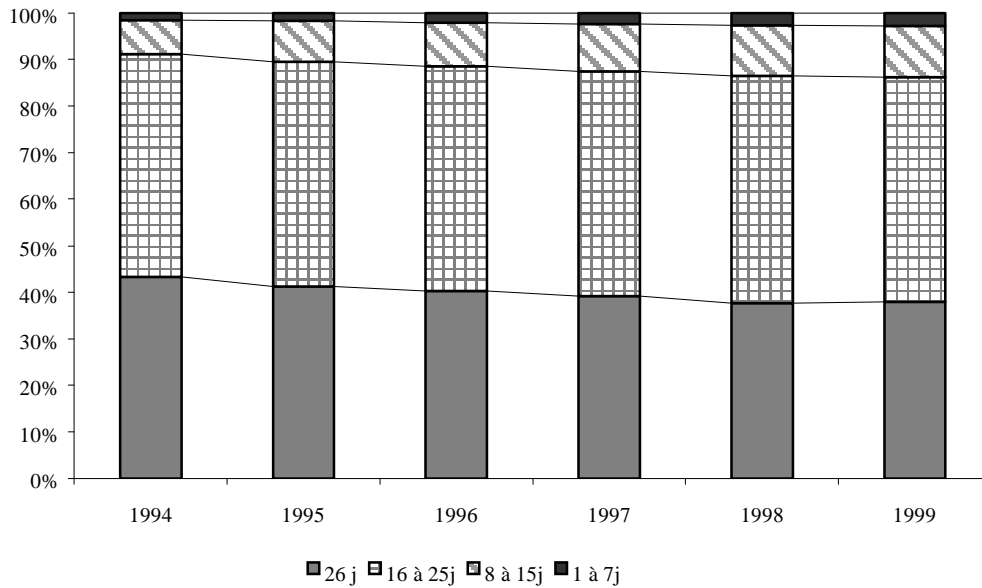
2.1.2. Salaire minimum et durée du travail dans le secteur formel

La baisse de la durée de travail constitue, avec le licenciement ou le développement de la sous-traitance, une des modalités de l'ajustement de la quantité de travail à l'augmentation du salaire, en particulier, du salaire minimum. Est-ce que, dans le cas des entreprises marocaines, les augmentations du salaire minimum entraînent-elles une baisse de la durée de travail, en particulier de celle des Smigards ?

C'est cette hypothèse que nous allons tester grâce aux données issues de la CNSS qui permettent d'analyser l'évolution du nombre de jours déclarés, ainsi que du nombre de mois.

Graphe n° 19 - Evolution de la durée du travail, 1994-1999

Source : CNSS



En premier, examinons l'évolution générale de la durée du travail avant d'effectuer une analyse au voisinage du Smig.

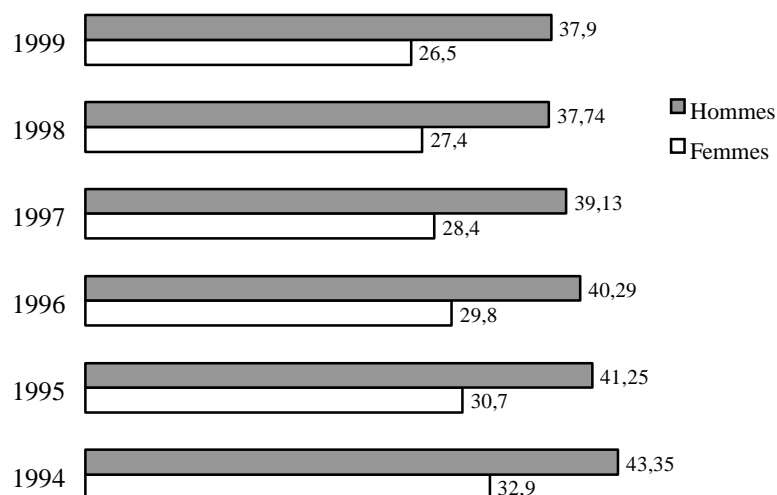
1. La durée du travail : une baisse tendancielle du Temps complet³⁴

1/ On observe en premier lieu que la proportion des salariés qui travaillent à temps complet, c'est-à-dire, 26 jours par mois, a tendance à se réduire de 1994 à 1999. Elle passe de 43.3% en 1994 à 37.7% en 1999.

2/ A l'inverse, la proportion de ceux qui travaillent à temps partiel augmente régulièrement. Ainsi, pour ceux qui ont travaillé moins de 15 jours, leur part passe de 8.9% en 1994 à 13.9% en 1999.

3/ Si on considère les différences par sexe, on note, d'une part, que la proportion des «temps partiel» est plus forte pour les femmes que pour les

Graphe n° 20 - Proportion de temps complet (26j) selon le sexe, 1994-1999, Source : CNSS



³⁴ Cf An

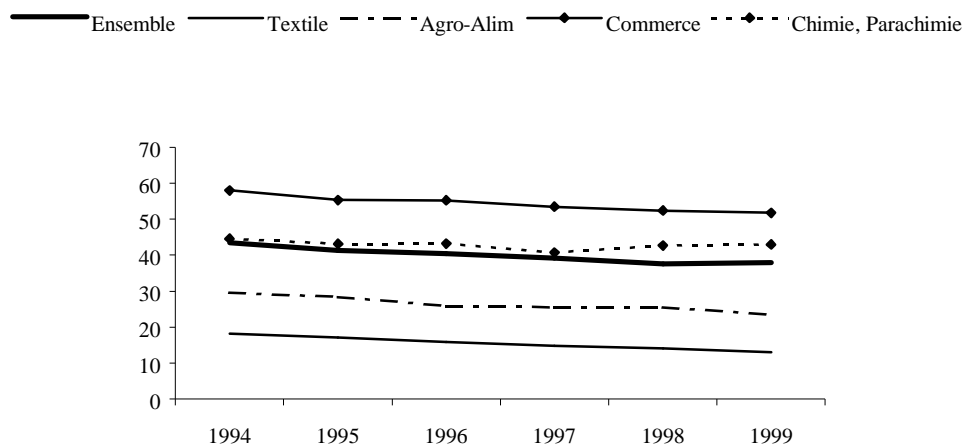
hommes et, d'autre part, que la diminution de la proportion de ceux qui travaillent à temps complet, diminue plus fortement pour elles. Cette tendance est très nette si on considère la part de ceux qui travaillent moins de 7 jours :

Année	Hommes	Femmes
1994	1%	2.8%
1999	2%	4.4%

4/ L'analyse de la durée du travail selon les secteurs d'activité fait ressortir :

- d'une part, des différences significatives dans la proportion des temps complet. Celle-ci est nettement plus faible dans les secteurs exposés comme le Textile (13%, pour 52% dans le Commerce, 38% pour l'ensemble des activités, en 1999) où la part

Graphes n° 21 - Proportion de Temps complet selon les secteurs, 1994-1999, Source : CNSS



des 16 à 25 jours avoisine les 70% quelle que soit l'année.

En dynamique, la diminution des temps complets est générale. Cependant dans le Textile elle concerne davantage les femmes que les hommes. La proportion des temps complets est deux fois plus élevée en début de période pour les hommes (26% pour 13%) et trois fois plus élevée en fin de période (23% pour 8.7%) ;

- d'autre part, il existe une relation positive entre le salaire moyen et la proportion des « Temps complets ». Estimée en cross section entre les activités sur l'année 1998 la relation est la suivante :

$$\ln(\text{Temps complet/Emploi total}) = 0.989^{**} \ln \text{ Salaire} - 4.32$$

$$R^2 = 0.42$$

** : significatif au seuil de 1%

La valeur de l'élasticité entre la part des temps complets et le salaire est pratiquement égale à 1 ; en d'autres termes, lorsque le salaire est plus élevé de 10%, la proportion des temps complets augmente également de 10%.

Notons que cette proportion est la plus faible dans les activités du Textile et de l'Habillement (13%), dans l'Industrie du Cuir (18%) et dans les secteurs de l'Agro-alimentaire (24%). Par contre, elle est nettement plus élevée dans les secteurs du Transport (55%), des Services (78%), ou de la Chimie (43%).

Rappelons encore une fois, d'une part, du fait que ces déclarations ne renseignent pas sur la durée en heures, mais seulement en quantités de jours ouvrés, et que, d'autre part, il s'agit des durées *déclarées*, ce qui n'est pas forcément le reflet de la réalité, mais qui, cependant, renseigne sur les pratiques des entreprises et sur la situation de plus grande vulnérabilité des salariés, du fait des pertes ultérieures en matière de pensions de retraite.

2. Le Smig et la durée de travail²⁷

Sur le plan méthodologique, l'analyse de la relation entre le salaire minimum et la durée du travail se fera en comparant, *par tranche de salaire*, la croissance du salaire moyen journalier et du salaire moyen mensuel. Lorsque le salaire journalier augmente plus vite que le salaire mensuel, c'est que la durée de travail diminue ou que la proportion de ceux qui sont déclarés comme ayant travaillé à temps partiel s'accroît, et elle augmente dans le cas inverse.

Aussi, dans le tableau de l'Annexe 17 qui donne le rapport des deux taux de croissance (salaire jour / salaire mois), lorsque la valeur est supérieure à un, c'est que la durée de travail a diminué.

²⁷ Nous reprenons et complétons ici un travail effectué par le Service des études de la CNSS

Commentaires des résultats :

- i) pour les salaires au voisinage du Smig, la valeur est très nettement supérieure à un, alors que pour les salaires supérieurs à 2500-3000 dh, (1,5 à 1,6 fois le Smig), la valeur est égale à un : la durée du travail diminue pour les smigards et pas pour les salariés payés au dessus.
- ii) Ces différences s'observent aussi bien dans les années où le Smig augmente (1995/1994 ; 1997/1996 ; 2000/1999), que pour les années où il est stable (1998/1997 ; 1999/1998).
- iii) Les tableaux de l'Annexe 18 donnent les croissances des salaires journaliers et mensuels par secteur, pour deux années : 1996/95 et 1999/98. La croissance de 96/95 incorpore l'augmentation du Smig intervenue le 1.7.1996, alors qu'il n'y a pas eu de modification du Smig entre 1998 et 1999.

Nous avons retenu différents secteurs dont le comportement salarial est différent : les secteurs fortement capitalistiques et les secteurs fortement utilisateurs de main d'œuvre, en particulier peu qualifiée. Il s'agit pour le premier groupe des secteurs suivants : Industries de la Chimie, Parachimie et Pharmacie, Industrie du Papier, Carton, Imprimerie et Edition, Industries de la Transformation des Métaux, et enfin, les Transports et Télécommunication.

Pour le second groupe nous avons retenu les secteurs suivants : Industries Textile et Habillement, Industries de l'Extraction et de la Préparation de Minéraux, Industries des Matériaux de Construction et Travaux Publics, Industries Alimentaire, Boissons, Tabac, Commerce.

Tableau n° 54 : Croissance des salaires mensuels et journaliers des Smigards (%), par activité
Ligne 1 : Tranche de salaire : 58 – 63.84 DH
Ligne 2 : Tranche de salaire : 63.84 – 70.23 DH

Secteur	1996/95			1999/98		
	Sal/jour (1)	Sal/mois (2)	(1)/(2)	Sal/jour (1)	Sal/mois (2)	(1)/(2)
Chimie	+7.5	+5.9	1.26	+4.1	+4.1	1.0
	+8.3	+6.8	1.22	+3.6	+1.2	3.0
Transf. Métaux	+8.4	+6.4	1.31	+6.6	+7.7	0.9

Papier Carton	+9.7	+8.7				
Text/Hab	+5.9	+2.7	2.21	+3.0	0	-
	+5.7	+2.9	1.98	+1.8	-2.3	-

Dans les industries capitalistiques et à forte productivité, comme les Industries de la Chimie et Pharmacie (245.000 dh 1999), des augmentations de salaires mensuels dans les tranches du Smig ont eu lieu, aussi bien dans les années de revalorisation du Smig que dans celles où elles ne sont pas décidées. Alors que dans des secteurs à forte utilisation de main d'œuvre et à plus faible productivité, comme le secteur Textile / Habillement (61.500 dh en 1999, soit 4 fois moins que dans la Chimie), on observe, soit une stabilité soit une baisse des salaires mensuels dans les années sans revalorisation.

L'explication réside, nous semble t-il, dans les évolutions respectives de la productivité du travail. La nomenclature des fichiers du Ministère de l'Industrie qui fournissent l'information sur la productivité, et celle de la CNSS ne correspondent pas entre elles ; aussi, nous nous sommes contentés de comparer deux secteurs bien identifiés : l'Industrie de la Chimie d'une part, l'Industrie Textile et Confection, de l'autre.

Tableau n° 55 : Taux de variation annuel de la productivité du travail (%)

	Chimie/Pharmacie	Textile/Habillement
1996/95	- 1.9	- 1.2
1999/98	+ 9.4	- 1.1

Dans la Chimie, l'augmentation des salaires entre 1999 et 1998 s'explique par l'accroissement élevé de la productivité, donc de la capacité de payer des entreprises. Par contre, la productivité est stagnante dans le secteur Textile ; aussi, les augmentations de salaires mensuels suivent les revalorisations et les augmentations du salaire journalier sont plus faibles que dans la Chimie.

De cette analyse il apparaît que :

- (i) les relèvements du Smig sont effectivement appliqués, les augmentations de salaires journaliers entre 1995 et 1996 l'indiquent, et ce, quelque soit le secteur considéré.

- (ii) Par ailleurs, dans les années où le Smig n'augmente pas, seuls les secteurs où, semble-t-il, la productivité du travail augmente, continuent à augmenter le salaire de ceux qui sont dans la zone du Smig. Les secteurs à forte utilisation de main d'œuvre peu qualifiée, n'accordent pas d'augmentation. Dans ces secteurs, tout se passe comme si il est admis que les augmentations des bas salaires ne sont appliquées qu'avec une décision de revalorisation du salaire minimum.

En conclusion, il est difficile, en l'état de l'analyse, d'affirmer que les revalorisations du salaire minimum sont responsables d'une diminution de la durée de travail, car comment expliquer le fait que cette baisse est monotone, vérifiée aussi bien les années de revalorisation que les autres. Nous pensons qu'il s'agit de modes de gestion de la main d'œuvre en termes d'effectifs que de durée de travail, ou en termes de salaires différents selon les secteurs.

2. 2. Salaire minimum et emploi informel

On peut tenter tout d'abord une estimation de l'importance relative dans l'emploi urbain de l'emploi informel à partir des données des enquêtes emploi. Le tableau de l'Annexe 15 indique l'évolution de l'emploi selon le statut professionnel au Maroc de 1986 à 2000 (troisième trimestre). Il apparaît clairement que l'ensemble constitué des indépendants et des aides familiaux, qui peut être considéré comme constituant le mode d'organisation traditionnelle du travail dans l'économie urbaine, a vu sa part relative s'accroître sensiblement dans la période, passant de 21.9% en 1986 à 32.7% au troisième trimestre 2000. Si on ne considère que les indépendants comme indicateur de l'importance du secteur informel, la part relative passe de 15,8% en 1986 à 25.4% en 2000 (3^e trimestre). Et corrélativement, la part des salariés diminue, et passe de 66.7% en 1986 à 60.4% en 2000. Dans la période la plus récente, la baisse est remarquable. Le poids des salariés passe de 65.5% au troisième trimestre 1999 à 60.4% au troisième trimestre 2000, soit une réduction de 7.8%. Il est alors tentant d'attribuer la responsabilité de cette évolution à celle du salaire minimum. Dans une contribution récente, Catherine Saget (2001) du Bureau International du Travail, a tenté de vérifier cette hypothèse relative au secteur informel dans les pays d'Amérique Latine, pour

lesquels le BIT dispose de données. Or, il n'apparaît pas de relation entre le salaire minimum et la part du secteur informel.

L'estimation économétrique d'un modèle permettant de contrôler l'influence d'autres variables sur l'évolution de l'emploi informel, telles que la variation du PNB per capita, la variation du salaire moyen ou la part des dépenses d'éducation dans le budget, confirme l'inexistence d'une telle relation (« changes in the ratio of the minimum to the average seem to exert no significant impact on the share of the informal economy (...). This result tends to support the view that labour market rigidity and more specifically wage rigidity introduced by minimum wage regulation is not the main responsibility of the informality of Latin American economies. » (C.Saget, 2001).

Qu'en est-il au Maroc ? Peut-on considérer que l'augmentation observée de la part relative de l'emploi informel urbain tel qu'on peut l'apprécier à partir des enquêtes Emploi, est due aux augmentations successives du salaire minimum ? Pour tester cette hypothèse, nous nous proposons d'estimer, sur la période 1980-1999, plusieurs variantes économétriques qui diffèrent selon la définition retenue de la variable qui mesure la part de l'emploi informel. Nous avons utilisé, soit la part des indépendants plus les aides familiaux et les apprentis, soit la part des indépendants seuls.

En ce qui concerne la variable Smig, aucune relation claire et significative n'apparaît. On ne peut donc affirmer que les augmentations du salaire minimum se traduisent par un accroissement de l'emploi informel au détriment de l'emploi formel. Ce résultat confirme ceux obtenus par C. Saget. Cependant, l'effet de l'évolution du PNB par habitant est inverse à celui qu'elle trouve pour les pays d'Amérique Latine. Il apparaît au Maroc que la part de l'emploi informel augmente avec le PNB par habitant. Ceci doit cependant être confirmé sur des séries temporelles plus longues.

2.3. Smig et taux de rotation de la main d'œuvre

Les économies sont dans un processus continu de créations et de suppressions d'emplois qui se traduit par des taux de rotation des emplois plus ou moins importants. Ces créations et suppressions résultent, soit d'une variation des effectifs des établissements existants, soit d'un processus de créations et de

suppressions d'entreprises. En général, on s'accorde à penser « qu'il existe (...) une corrélation entre le taux de gains d'emplois imputables à l'ouverture de nouveaux établissements et la croissance tendancielle de l'emploi, tandis que les variations conjoncturelles s'expliquent, essentiellement, par l'expansion et la contraction de l'emploi dans les établissements existants » (OCDE, 1994).

L'analyse des flux de main d'œuvre distingue les entrées-sorties de main d'œuvre, d'une part, et les créations-suppressions d'emplois, d'autre part; or, les données issues de la CNSS ne permettent que d'analyser les entrées-sorties, aussi, les tableaux fournis ne permettent pas de mesurer le taux de remplacement de la main d'œuvre et donc le taux de mobilité pure. De plus, les données disponibles concernant les sorties représentent le nombre de salariés qui ne sont plus, l'année d'après, déclarés à la Sécurité Sociale. Il en est de même pour les entrées.

De 1990 à 1997 le taux de rotation de la main d'œuvre salarié observé est de 26.8%, avec un taux d'entrée de 15.5% et un taux de sortie de 11.3%, ce qui situe le Maroc à des niveaux proches de ce que l'on peut observer dans d'autres pays.

Tableau n° 56 - Gains et pertes d'emploi
(Taux annuels moyens en % de l'emploi total), source : OCDE

	Gains bruts	Pertes brutes	Taux de rotation
Maroc (1990-1997)	15.5	11.3	26.8
France (1984-1992)	13.9	13.2	27.1
Italie (1984-1992)	12.3	11.1	23.4
Etats-Unis (1984-1991)	13.0	10.4	23.4

Les données de l'Ocde montrent que, selon les pays, les modalités de gains et pertes d'emploi diffèrent. Ainsi, dans le cas de la France, les gains et pertes sont dus de manière à peu près équivalente à des ouvertures/fermetures d'établissements qu'à un processus de contraction/expansion de l'emploi dans les établissements existants. Alors qu'aux Etats-Unis, les gains et pertes d'emploi liés aux ouvertures/fermetures d'établissements sont le double des gains et pertes dus au phénomène de contraction/expansion des établissements existants.

Plusieurs auteurs ont posé la question de savoir si la rotation est imputable à des facteurs structurels ou conjoncturels : s'agit-il d'un processus continu, traduisant ainsi l'influence de facteurs structurels ? Où bien est-elle plus marquée en période de récession, donc soumise aux effets de la plus ou moins bonne conjoncture? A cet égard, deux courants de pensée se sont développés (Ocde, 1994). « Selon le premier, le changement structurel qui touche l'emploi est un processus continu inhérent à l'économie de marché. Cette thèse souligne l'importance et la stabilité des créations d'établissements qui sont les principaux moyens de diffusion des mutations structurelles dans une économie. Selon cette thèse, la variation tendancielle nette de l'emploi est essentiellement imputable à la création de postes dans les établissements nouveaux. Non seulement ce processus touche l'ensemble de l'économie, mais il est aussi le principal facteur à l'origine des disparités dans la variation de l'emploi d'un secteur à l'autre ». Pour le second courant, le changement structurel se produit surtout en période de récession, qui est l'occasion de « faire le ménage ».

L'analyse ci-après tente d'apporter quelques éléments qui mériteraient une étude plus approfondie basée sur des données spécifiques d'enquête.

- (i) Le tableau n° 57 fournit la valeur des taux par tranche de salaire en 1995 et en 1997. Il apparaît très nettement que la rotation de la main d'œuvre affecte beaucoup plus les bas salaires. Dans la tranche du Smig, qui est en 1997 de 1660 dh, les taux d'entrée et de sortie sont respectivement de 25.6% et de 11.9%. On constate que dans cette tranche et celle juste au dessus (2000-2500 dh), le taux d'entrée est double de celui du taux de sortie. A partir d'un salaire de 3000 dh les taux sont plus faibles, et on observe une quasi-égalité entre les taux d'entrée et de sortie.

(ii)

Tableau n°57 : Flux d'entrées et de sorties du marché du travail par tranche de salaire

Tranche de salaire mensuel (Dh)	Taux d'entrée (%)	1995		Taux d'entrée (%)	1997	
		Taux de sorties (%)	Taux de rotation (%)		Taux de sorties (%)	Taux de rotation (%)

Moins de 500	28.5	40.1	68.6	34.1	31.2	65.3
500 – 1000	26.0	25.9	51.9	32.7	23.7	56.4
1000 – 1500	17.2	22.1	39.3	27.8	18.0	45.8
1500 – 2000 (1)	22.5	11.2	33.7	25.6	11.9	37.5
2000 – 2500	11.5	8.4	19.9	13.7	7.3	21.0
2500 – 3000	8.2	7.2	15.4	9.7	6.9	16.6
3000 et +	5.7	6.0	11.7	2.6	2.5	5.1
Ensemble	16.6	14.8	31.4	20.9	13.0	33.9

(1) En 1995, le Smig mensuel est de 1508 dh
En 1997, le Smig mensuel est de 1660 dh

Nous pouvons donc interpréter cette égalité comme traduisant le fait qu'il ne s'agit que d'un remplacement de la main d'œuvre, plus que d'un processus de créations-suppressions d'emploi. L'augmentation des taux d'entrées observée sur la période est probablement le fait de régularisations des salariés plus que des entrées nettes. Dans ce cas, il faut interpréter cette augmentation comme un facteur de meilleure protection sociale des salariés en particulier de ceux qui sont titulaires d'un bas salaire. Ainsi, dans la tranche en dessous du Smig (1000 – 1500 dh) le taux d'entrée est passé de 17.2% en 1995 à 27.8% en 1997, et dans la tranche du Smig (1500 – 2000 dh), le taux s'est accru de 3.1 points. Alors que pour les salaires supérieurs à 3000 dh le taux d'entrée, déjà faible a tendance, au contraire, à diminuer de plus de 100% , passant de 5.7% en 1995 à 2.6 en 1997.

Section 3. Le Salaire minimum, un instrument de lutte contre la pauvreté ?

§ Pour répondre à cette question, C. Saget (2001) a comparé, pour les années 90, la situation de la pauvreté dans plus de trente pays en développement qui ont également un salaire minimum, et les résultats sont les suivants :

1/ Lorsqu'elle utilise les seuils de pauvreté définis par chacun des pays de son échantillon, elle trouve un résultat significatif : l'augmentation de 10% du salaire minimum réduit le niveau de pauvreté, mesuré par la proportion de pauvres dans la population, de 4,6%. Les tests économétriques apparaissent robustes, et de plus, elle vérifie que cette relation reste significative même après avoir contrôlé l'influence d'autres variables, telles que le niveau du salaire moyen et le revenu par habitant.

- 2/ Lorsqu'elle prend comme seuil de pauvreté la valeur de 1\$ par jour, la relation n'est pas significative ; par contre, elle redevient fortement significative lorsqu'elle prend 2\$ comme seuil de pauvreté. Elle en déduit que « le salaire minimum dans les pays en développement ne s'applique pas à la population la plus pauvre du pays mais plus à celle qui est la moins pauvre des plus pauvres ».
- 3/ Sa conclusion est très prudente, car à l'issue de l'analyse elle affirme : « nous pouvons dire qu'il y a des indications selon lesquelles un salaire minimum élevé est associé à un faible niveau de pauvreté. Ce résultat, ajoute-elle, n'implique pas qu'établir un haut niveau du salaire minimum réduit la pauvreté, mais c'est simplement le signe d'une corrélation entre les deux variables ».

Concernant le Maroc, l'importance de la pauvreté peut être appréhendée au Maroc à partir des données issues de trois enquêtes : 1984/1985, 1990/1991 et 1998/1999.

Pour ces trois périodes, le Tableau n° 58 indique les seuils de pauvreté par personne et par an dans le milieu urbain et le milieu rural, ainsi que le Smig et le Smag annuels en dh.

Tableau n° 58 - Les seuils de pauvreté par personne et par an

Année	Urbain	Rural	Smig	Smag
1984/1985	1966	1760	8686	5504
1990/1991	2725	2439	15475	10182
1998/1999	3922	3037	19918	12904

Finalement, le seuil de pauvreté au Maroc peut être estimé à 1\$ par jour. Le Tableau n° 59 compare ces seuils au Smig et au Smag annuels. Pour un salarié urbain, le salaire minimum est 5 fois plus élevé que le seuil de pauvreté. En 15 ans le salaire minimum, en particulier agricole, a augmenté plus rapidement que le seuil de pauvreté.

Islam et Nazara (2000) arrivent exactement à la même valeur de 5 pour l'Indonésie. Lorsqu'on examine les données du BIT (Saget, 2001), on constate

que pour un seuil de pauvreté de 1\$, la position du salaire minimum du Maroc est satisfaisante, par rapport à des pays comme l'Algérie (3,4), la Tunisie (3,7), le Brésil (2,1), la Thaïlande (3.3). Seul le Paraguay a un rapport salaire minimum / seuil de pauvreté plus élevé (7,4). En ce sens, les comparaisons internationales situent le salaire minimum au Maroc dans une très bonne position par rapport au seuil de pauvreté.

Ce chiffre risque cependant d'être mal interprété, car il pourrait laisser croire que la population des Smigards constitue « une aristocratie », pour reprendre les termes de Islam et Nazara, du fait que leur revenu serait nettement plus élevé que le seuil de pauvreté. En fait, il faut comparer ce qui est comparable, c'est-à-dire raisonner au niveau des ménages.

Tableau n° 59 - Rapport Salaire minimum au seuil de pauvreté

Année	Urbain (Smig)	Rural (Smag)
1984/1985	4.42	3.13
1990/1991	5.04	3.71
1998/1999	5.09	4.25

A cet égard, l'enquête de 1998/1999 nous apprend que, compte tenu de la taille des ménages pauvres, constituée de 5.59 personnes, le seuil de pauvreté est de 1828 dh. Aussi, les auteurs du rapport sur la pauvreté, de la Direction de la Statistique, ne manquent pas de faire remarquer que « même avec l'application stricte du salaire minimum, un ménage de plus de six membres comptant un travailleur payé au Smig au cours d'une année complète de travail, pourrait être classé comme pauvre ».

Ceci est d'autant plus vraisemblable que la taille moyenne d'un ménage de la classe la plus pauvre (moins de 3404 dh par personne et par an) est de 7,5 personnes.

Ce résultat appelle plusieurs remarques :

1/ Au moment de l'enquête, le salaire minimum mensuel s'établissait à 1660 dh, soit 10% de moins que le seuil de pauvreté fixé pour un ménage.

L'augmentation de 10% accordée au Smig fait qu'aujourd'hui le rapport Smig / Seuil de pauvreté est égal à 1.

2/ Ces calculs font l'hypothèse que l'actif payé au Smig reçoit un salaire qui correspond à 8 heures par jour, 26 jours par mois et 12 mois dans l'année. Or, nos calculs précédents ont montré que ce n'est pas le cas, du moins en ce qui concerne les salariés déclarés à la CNSS.

Ainsi, en 1999 le nombre de jours ouvrés moyen dans le mois est dans les tranches de salaire proches du Smig est de 23,2 pour la tranche 1510-1660 dh et est de 24,5 pour la tranche 1660-2000 (le Smig est de 1660 dh) et non 26 jours. En ce qui concerne le nombre de mois, il est de 4,16 en 1999.

Enfin, si on rapproche l'évolution des taux de pauvreté à celle du salaire minimum, on note que les accroissements sensibles de celui-ci s'accompagnent d'une réduction des taux de pauvreté, ce qui est le cas dans la période 1985 – 1992. Par contre, le taux de pauvreté s'accroît lorsque l'augmentation du Smig est plus faible. Il ne faut cependant pas en déduire que celui-ci est directement responsable de celui-là.

En conclusion, par rapport au critère de pauvreté, le salaire minimum ne peut être considéré comme trop élevé, puisqu'il représente exactement le revenu équivalent au seuil de pauvreté pour une famille constitué de 6 personnes.

Section 4. Evaluation de l'impact du salaire minimum sur l'emploi

En cherchant à établir l'existence des répercussions d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi, nous testerons deux hypothèses avec des statistiques provenant de deux enquêtes. La première hypothèse consiste à savoir si les salariés les plus concernés par le relèvement du salaire minimum, ont une probabilité plus importante de ne pas travailler l'année suivante, par rapport aux salariés mieux rémunérés. Afin de tester cette hypothèse, nous avons utilisé les données individuelles concernant les déclarations de salaires effectuées par les entreprises du secteur formel à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). La seconde hypothèse concerne le comportement observé des entreprises et consiste à savoir si celles-ci modifient leur niveau d'emploi de manière plus marquée les années où il y a une augmentation du salaire minimum, par rapport à celles où il n'est pas décidé de revalorisation.

Et, afin de tester cette dernière hypothèse, nous avons utilisé des données longitudinales concernant les entreprises marocaines. Dans les deux cas, il sera nécessaire de prendre en compte d'autres facteurs qui influencent les variables d'intérêt, car les variations de salaire ne sont pas les seules sources des variations du niveau de l'emploi.

1/ Relation salaire minimum-emploi : **test sur données individuelles**

Le but de ce test est de savoir si les individus les plus concernés par le relèvement du salaire minimum ont une probabilité de perte d'emploi qui est systématiquement plus élevée que celle que l'on peut observer pour les individus dont le salaire est bien supérieur au salaire minimum. C'est le cas en 1996, année de relèvement de 10 % du salaire minimum. Grâce à la forme longitudinale de la base de données issue de la CNSS, on observe la situation sur le marché du travail de chaque individu pour chaque paire d'années lorsqu'il est salarié. Les individus pour lesquels il n'y a aucun enregistrement dans le fichier pour une année donnée ont donc quitté leur employeur. On ne peut cependant pas écarter l'hypothèse que le salarié continue à travailler dans l'entreprise mais ne fasse plus l'objet de déclaration à la CNSS, et dans ce cas, seul un contrôle permettrait de vérifier ce fait. Ce que nous observons c'est donc la non inscription au fichier, et nous l'interprétons comme une perte d'emploi. Par ailleurs, il est nécessaire de vérifier, en cas de différences systématiques entre les salariés directement concernés par les hausses du Smig et les travailleurs mieux rémunérés, qu'il s'agit bien des conséquences du salaire minimum et non pas l'effet d'autres facteurs susceptibles d'expliquer ces différences tel que, par exemple, l'effet de la conjoncture. Aussi, nous appliquerons le même modèle pour des années qui n'ont pas enregistré de revalorisation du salaire minimum, en l'occurrence, dans la période récente, les années 1997, 1998, 1999. La comparaison entre ce que l'on observe l'année de relèvement du Smig, 1996, et les comportements observés les années de non augmentation, 1997 à 1999, constitue la base de l'analyse qui devrait permettre de répondre correctement à la question de la responsabilité du salaire minimum sur l'emploi des secteurs formels au Maroc.

1-1 Mise en oeuvre du test

Nous avons utilisé le modèle logit afin d'analyser la relation entre, d'une part, la probabilité de perte d'emploi (ou de non emploi) l'année qui suit celle d'une augmentation du salaire minimum et d'autre part, la position dans la structure des salaires avant le relèvement du salaire minimum. La variable dépendante (Y_i) est dichotomique et prend la valeur 1 si l'individu i perd son emploi entre

l'année t-1 et l'année t, et prend la valeur 0 si l'individu garde son emploi. On représente la structure des salaires en période t-1 par un ensemble des variables « muettes », Z_{jit-1} , une par tranche de salaire $j = 1, 2, \dots, k$. Les variables étant dichotomiques, il est nécessaire de désigner, arbitrairement, une des tranches comme étant la tranche de référence. Etant donné que l'objet de cette analyse est de savoir si la hausse du salaire minimum accroît la probabilité de perte d'emploi pour les salariés les plus concernés, on retient comme référence les salaires les plus élevés comme étant la tranche de référence (choix arbitraire), soit les $k-m$ tranches de salaire (représentées par Z_{jit-1} pour $m < j \dots; k$) dans la partie supérieure de la distribution. En pratique, nous avons retenu la tranche de salaire dont le montant est de plus de trois fois le montant du salaire minimum.

Modèle Logit : la probabilité de perte d'emploi est :

$$\text{Prob}(y_j = 1) = F(\alpha + \beta_1 Z_{jit-1} + \beta_2 Z_{2it-1} + \dots + \beta_m Z_{mit-1}) \quad (A)$$

où la fonction $F(\cdot)$ est la fonction de répartition de la loi logistique et elle est donnée par :

$$F(v) = \exp(v) / [1 + \exp(v)]$$

où $\exp(\cdot)$ est l'exponentiel de v . La probabilité qu'un individu qui perçoit un salaire élevé perd son emploi entre l'année t-1 et t est donc :

$$\text{Prob}(y_{it} = 1 / 1_{z_{jit-1} = 1, j > m}) = F(\alpha)$$

Celle-ci représente la probabilité de « référence », et sert de base pour le test de l'hypothèse. Si une hausse du salaire minimum entraîne une diminution de l'emploi, les premiers coefficients β_j , $j = 1, 2, \dots, m$, devraient être positifs et significatifs sur le plan statistique. Autrement dit, la probabilité de perte d'emploi serait supérieure à la probabilité de référence. Si l'effet sur l'emploi est limité et concerne seulement les salariés directement concernés par la hausse du salaire minimum, seuls les n premiers coefficients β_j , $j = 1, 2, \dots, n < m$, seront positifs et différents de zéro sur le plan statistique. De plus, précédemment on a établi que les effets indirects ou effets de contagion sur les salaires plus élevés qui ont accompagné la hausse du salaire minimum étaient limités, et ces effets se diffusent rapidement dans la structure des salaires. Autrement dit, s'il existe un impact du salaire minimum sur l'emploi, les coefficients seront positifs (ou nuls) et décroissant avec le niveau de salaire.

1.2 Résultats pour la période 1995-96

Comme pour l'analyse des effets du salaire minimum sur la structure des salaires, on étudie les conséquences du relèvement du salaire minimum instauré en 1996. Le modèle logit estimé concerne la situation sur le marché du travail en 1996 conditionnelle sur la position occupée dans la distribution des salaires en 1995. Etant donné que cette dernière n'est pas le seul facteur susceptible d'influencer la probabilité de perte d'emploi, on a incorporé l'âge de l'individu (par tranche avec catégorie de référence la tranche allant de 41 à 50 ans) ainsi que la tranche de salaire en 1995. L'âge influence la probabilité de perte d'emploi, ainsi, par exemple, on observe le fait que les travailleurs de moins de 25 ans ainsi que ceux âgés de plus de 60 ans ont des probabilités de perte d'emploi les plus fortes (voir annexe 19).

La proportion d'individus qui travaillent en 1995 et pour lesquels il n'y a aucun enregistrement en 1996 -c'est à dire la probabilité inconditionnelle de perte d'emploi -s'élève à 2,78 %. En d'autres termes, 2.78 % des salariés enregistrés à la CNSS en 1995 ne réapparaissent pas dans le fichier des inscrits en 1996. En revanche, et si on examine la colonne 1 du Tableau 26 la probabilité de perte d'emploi pour un individu dans la catégorie de référence (âgé de 41 à 50 ans, et qui perçoit un salaire supérieur à trois fois le salaire minimum) est égale à seulement 0,84% (exponentielle de $-4.7815 / (1 + \exp(-4.7815))$, -4.7815 représente la valeur de la constante). Autrement dit, ceux qui se trouvent dans les autres catégories d'âge et dans des tranches correspondant à des salaires plus faibles que trois fois le salaire minimum font face à des probabilités de perte d'emploi beaucoup plus élevées. En effet, cette probabilité est plus forte (que celle pour la catégorie de référence) pour les travailleurs qui perçoivent des salaires inférieurs à 90 DH par jour (le salaire minimum s'élève à 58 DH en 1995, et à 63,84 DH en 1996) selon les valeurs estimées des coefficients. Ces effets sont bien fondés sur le plan statistique selon les tests t de Student. Pour les salaires plus élevés, on ne constate pas de différences de probabilité de perte d'emploi par rapport aux individus qui perçoivent des salaires de plus de 170 DH par jour. La probabilité de perte d'emploi est indépendante du taux de salaire lorsque le salaire est supérieur à 90 DH, ce qui représente une fois et demi le salaire minimum.

Toutefois, comme il est vraisemblable que d'autres facteurs influencent l'emploi, en particulier le secteur d'activité des salariés, il est nécessaire de prendre en considération l'aspect « demande de travail ». Pour cela, nous avons incorporé des variables muettes représentant la branche d'activité. Le terme constant capte l'effet des facteurs communs à toute branche, et les variables

muettes représentent les chocs spécifiques sectoriels. La branche de référence est celle du Papier, Carton, Imprimerie et Edition. Les résultats sont reportés dans la colonne 3 du tableau 26. Il apparaît que la probabilité de perte d'emploi pour un individu dans la catégorie de référence est maintenant de 0,35% (exponentielle de la valeur de la constante, $-5.6410 / (1 + \exp(-5.6410))$). Autrement dit, la probabilité de perdre son emploi en 1996, pour un salarié âgé de 41 à 50 ans, travaillant dans une entreprise du secteur Papier -Carton, Imprimerie-Edition et payé trois fois plus que le Smig, est de 0.35 %.

Par contre, et ceci nous intéresse en premier lieu, les pertes d'emploi sont plus fréquentes parmi les salariés dans le voisinage du salaire minimum. Ainsi, un individu ayant les mêmes caractéristiques que celui décrit ci-dessus, âgé de 41 ans et travaillant dans la branche du Papier-Carton, Imprimerie et Edition, mais qui est smigard, c'est-à-dire qu'il était payé au salaire minimum en 1995, et à qui s'applique donc la nouvelle valeur du Smig soit 63,84DH, a une probabilité de perte d'emploi nettement supérieure, puisqu'elle est égale à 1,62 %, soit plus de quatre fois plus élevée que pour un individu qui perçoit un salaire de 170 DH par jour.

Prenons quelques exemples pour mieux illustrer l'effet du salaire minimum sur l'emploi.

Année: 1996

(i) Probabilité de perte d'emploi pour un salarié de 26 à 30 ans du secteur Textiles et Confection :

Qui perçoit le Smig : 4.7%

Qui perçoit trois fois le Smig : 1.0 %

La probabilité est pratiquement cinq fois plus forte pour le Smigard.

(ii) Probabilité de perte d'emploi pour un salarié de 31 à 35 ans du secteur Mat.cons et T.P

Qui perçoit le Smig : 11.1 %

Qui perçoit trois fois le Smig : 2.6 %

A nouveau la probabilité de perte d'emploi est beaucoup plus forte pour les salariés payés au voisinage du salaire minimum.

(iii) Pour un travailleur de moins de 25 ans payé au salaire minimum en 1995, la probabilité de perte d'emploi s'élève à 3,4% -dix fois celle de la catégorie de référence.

L'effet du secteur sur la probabilité de perte d'emploi des smigards
(à âge constant) :

Si on considère les secteurs d'activité, on peut classer ceux-ci par rapport à la valeur de la probabilité conditionnelle de perdre son emploi, et les résultats sont les suivants :

Matériaux de Construction et Travaux Publics	: 8.6. %
Pêche et Agriculture	: 5.4 %
Transformation des Métaux	: 4.4 %
Commerce	: 3.9 %
Transports et Télécommunications	: 3.4 %
Industries du Cuir	: 3.6 %
Textiles et Confections	: 3.1 %
Autres Activités	: non significatif

Ainsi ces résultats montrent que c'est dans le secteur des Matériaux de Construction et des Travaux Publics que la probabilité de perdre son emploi l'année qui suit celle d'une augmentation du salaire minimum est la plus forte. La probabilité dans les secteurs exportateurs, tel secteur du Textile et de l'Habillement est également significative. Les entreprises de ces secteurs ne sont donc pas indifférentes aux revalorisations du Smig. Elles réagissent par une réduction de l'emploi, ou plus exactement par une non inscription de certains salariés l'année d'après, ce qui peut être interprété, soit par une perte sèche d'emploi, soit par le maintien dans l'emploi sans être déclaré, ce qui, à tout le moins, fragilise la situation du travailleur à court terme et à plus long terme du fait des conséquences sur le montant de la retraite.

Effet de l'âge sur la Probabilité de Perte d'emploi pour un smigard
(à secteur d'activité constant) :

Moins de 25 ans	: 3.4%
26 à 30 ans	: 2.4%
31 à 35 ans	: 2.1%
36 à 40 ans	: 1.9%
41 à 50 ans	: 1.6%
51 à 60ans	: 2.1%
60 ans et plus	: 3.7%

La courbe est en forme de U. La catégorie la mieux protégée étant celle des 41 à 50 ans. Par contre, il apparaît que lorsqu' on neutralise l'effet du

secteur, ce sont les plus jeunes et les plus âgés qui sont les plus vulnérables, en ce sens que les augmentations du Smig ont plus de chance de leur faire perdre leur emploi que les autres catégories d'âge.

La première conclusion que l'on peut donc tirer est que le fait de percevoir un salaire en 1995 qui est proche du niveau du salaire minimum est associé à une plus forte probabilité de non emploi en 1996, toutes autres choses égales par ailleurs.

Néanmoins, on ne peut cependant pas tirer de conclusion définitive selon laquelle les différences de probabilité de non emploi (et par conséquent, des pertes d'emploi éventuelles) sont attribuables à la hausse du salaire minimum, sans vérification supplémentaire. Car il se peut que ces différences soient liées au fait que lorsque les entreprises cherchent à diminuer leurs effectifs pour des raisons indépendantes du niveau du salaire minimum, par exemple, parce que la conjoncture s'est dégradée, ce sont les travailleurs qui perçoivent les plus bas salaires qui se trouvent être les plus vulnérables.

Afin d'étudier cette possibilité, nous avons utilisé la même démarche pour analyser la probabilité de non emploi dans les années de non relèvement du salaire minimum, c'est-à-dire 1998 et 1999. (conditionnelle sur la position des salariés dans les années précédentes -1997 et 1998 respectivement). Si l'on retrouve la même configuration de coefficients et de probabilités qu'en 1996, on devrait privilégier la conclusion selon laquelle la hausse du salaire minimum n'a exercé aucune influence indépendante sur la probabilité de non emploi. En revanche, si la valeur des coefficients n'est pas différente de zéro pour les tranches inférieures de la distribution des salaires ou si les probabilités de non emploi relatives à la catégorie de référence sont bien inférieures en 1998 et 1999 à celles que nous avons observé en 1996, alors on peut valablement conclure que la hausse du salaire minimum a accru la probabilité de non emploi pour les salariés concernés en 1996.

1.3 Vérification : comparaison avec les années 1998 et 1999

Avant de présenter les résultats, il est important de souligner que le terme constant, α dans l'équation A ci-dessus, capte tout facteur qui influence l'ensemble des individus et des branches d'activité de la même manière, tel un ralentissement de l'économie et, donc, sa valeur variera dans le temps. Sur le plan qualitatif, les coefficients associés aux tranches de salaire peuvent être comparés à travers les années -c'est à dire si un coefficient est positif ou non, s'il est différent de zéro selon un test t de Student et s'il existe une hiérarchie

de valeurs des coefficients. Par contre, sur le plan quantitatif, les probabilités de non emploi obtenues à partir du modèle estimé ne seront pas directement comparables à cause du rôle du terme constant (α) dont nous verrons que la valeur s'est modifiée dans le temps. Toutefois, dans ce contexte, on peut comparer les probabilités relatives à celle applicable à la catégorie de référence :

$$RP_{jt} = \text{Prob}(y_{it} = 1 | Z_{jit-1}=1) / \text{Prob}(y_{it} = 1 | \text{référence } t-1) = F(\alpha + \beta_j) / F(\alpha)$$

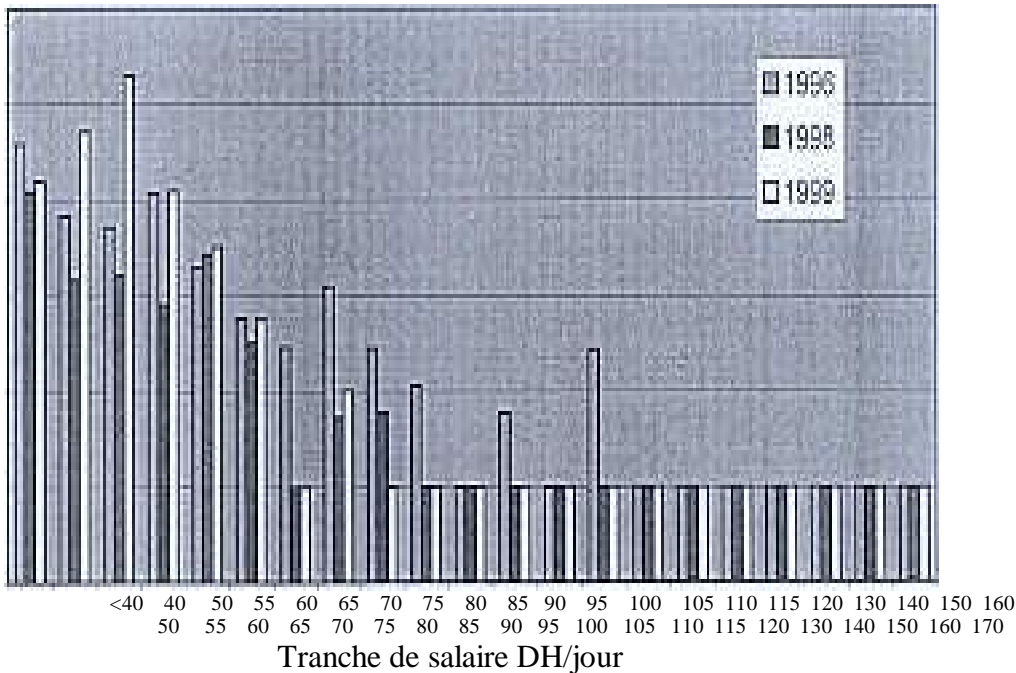
La probabilité conditionnelle pour un individu âgé de 41 à 50 ans, travaillant dans la branche Papier-Carton, Imprimerie et Edition, qui perçoit un taux de salaire dans la tranche j en année t –1, aurait une probabilité de perte d'emploi en période t qui est RP_{jt} fois la probabilité pour quelqu'un avec le même profil mais qui perçoit plus de 170 DH.

Résultats pour 1998 et 1999

Sur le plan **qualitatif**, on s'aperçoit que les coefficients correspondant à des tranches de salaire inférieures à 70 DH/jour sont bien différents de zéro en chaque année (voir l'annexe 20 et 21). Les travailleurs qui perçoivent des salaires proches du salaire minimum ont une probabilité de non emploi plus élevée même dans les années où le salaire minimum n'est pas revalorisé. On ne peut pas donc conclure a priori, à partir de ces résultats, que la hausse du salaire minimum en 1996 a exacerbé la probabilité de non emploi pour les salariés directement concernés. De plus, on constate l'existence d'une hiérarchie de valeurs des coefficients – leurs valeurs diminuent avec le taux de salaire. En revanche, les coefficients correspondant aux tranches de salaire juste au-dessus du salaire minimum - de 70 à 75 DH et de 85 à 90 DH en 1998 et 1999 et de 80 à 85 DH en 1999 - ne sont pas différents de zéro (graphique ci-dessous). De plus pour les tranches 75 à 80 DH, pour les deux années, et 80 à 85 DH en 1998, les valeurs des coefficients sont relativement faibles (moins que la moitié du coefficient associé à la tranche 60 à 65 DH). La probabilité de non emploi est, donc, systématiquement plus élevée pour des travailleurs dans le voisinage du salaire minimum en 1996, et d'un moindre degré en 1998 et 1999.

Graph 22 : Coefficients estimés par tranche de salaire





En d'autres termes en 1998 et 1999, années qui suivent des années de non revalorisation du Smig, les résultats du modèle Logit nous indiquent :

- (i) Les probabilités conditionnelles de perte d'emploi d'une année sur l'autre (à âge et secteur d'activité constants) sont plus élevées et significatives pour les salariés au voisinage du Smig que pour ceux qui gagnent plus que le Smig.
- (ii) Mais pour les tranches de salaires juste supérieures (de 1 à 1.3 fois le Smig) à celle du Smig, qui est, dans les tableaux de calcul, la tranche 60-65 DH, le Smig étant de 63.84 DH, les coefficients mesurant ces probabilités ne sont, dans l'ensemble, pas significatifs, alors que c'était le cas en 1996.
- (iii) Pour les seules tranches au dessus du Smig et dont les coefficients sont significatifs, on observe que les probabilités relatives, par rapport à celles de la tranche du Smig, sont nettement plus faibles que celles observées en 1996 :

Tableau 60 : Probabilités relatives conditionnelles (par rapport à celles du Smig) 1996, 1998, 1999

	1996	1998	1999
Tranche du Smig	1	1	1
Tranche du Smig + 5	0,75	0,60	0,70

Tranche du Smig + 10	0,57	NS	NS
Tranche du Smig + 15	0,47	0,30	0,40
Tranche du Smig + 20	0,68	0,32	NS
(NS : non significatif)			

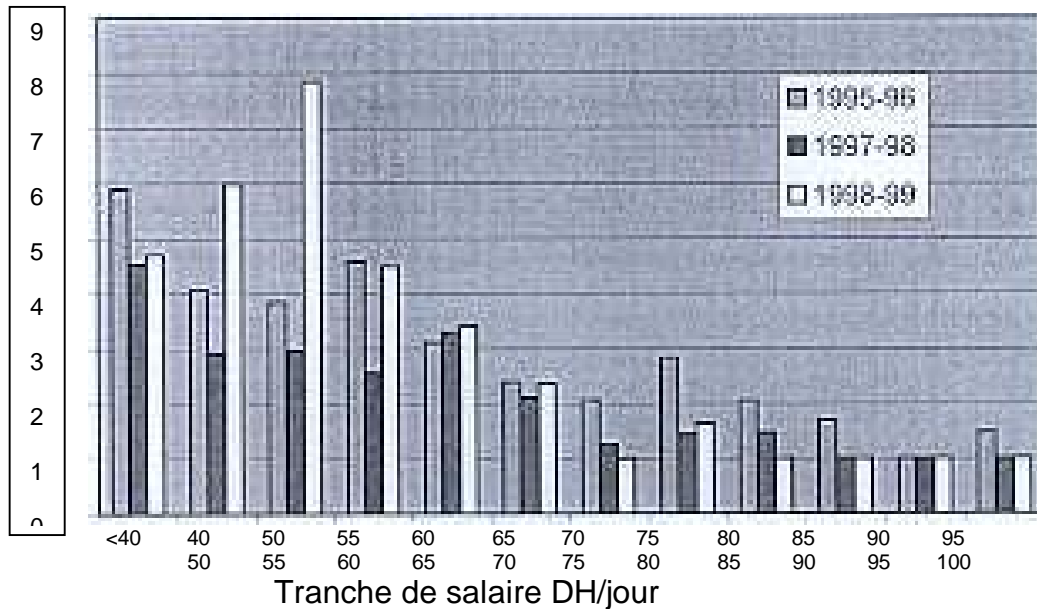
Dans la partie I, on a mis en évidence des effets non négligeables de la hausse du salaire minimum en 1996 sur les salaires supérieurs à ceux dans les tranches directement concernées (c'est à dire 55 à 65 DH par jour). Ainsi, en fonction des résultats de la partie I et les différences qualitatives constatées ci-dessus, on pourrait dire que la hausse du salaire minimum en 1996 a exacerbé la probabilité de non emploi pour les salariés situés dans le voisinage du salaire minimum c'est à dire dans les tranches de salaire allant de 70 à 90 DH par jour.

Sur le plan **quantitatif**, il est important de noter que la probabilité inconditionnelle de non emploi s'élève à 2,12 % en 1998 et à 2,08 % en 1999 (2,78 % en 1996). Pour la catégorie de référence utilisée dans le modèle logit - c'est à dire un individu âgé de 41 à 50 ans, travaillant dans la branche Papier/Carton et qui perçoit un salaire supérieur à 170 DH par jour - la probabilité (conditionnelle), mesurée par la valeur α dans le modèle Logit, s'élève à 0,8 % en 1998 et 1,21 % en 1999 (0,35 % en 1996). Autrement dit, par rapport à 1996, la probabilité de non emploi due à des facteurs indépendants du salaire minimum, de l'âge et de la branche d'activité, par exemple la conjoncture, est deux fois plus élevée en 1998 et presque 4 fois plus élevée en 1999. De 1996 à 1999 la probabilité de perdre son emploi a augmenté pour tout les salariés. Ceci implique que les variables retenues dans le modèle logit expliquent une partie plus importante du non emploi en 1996.

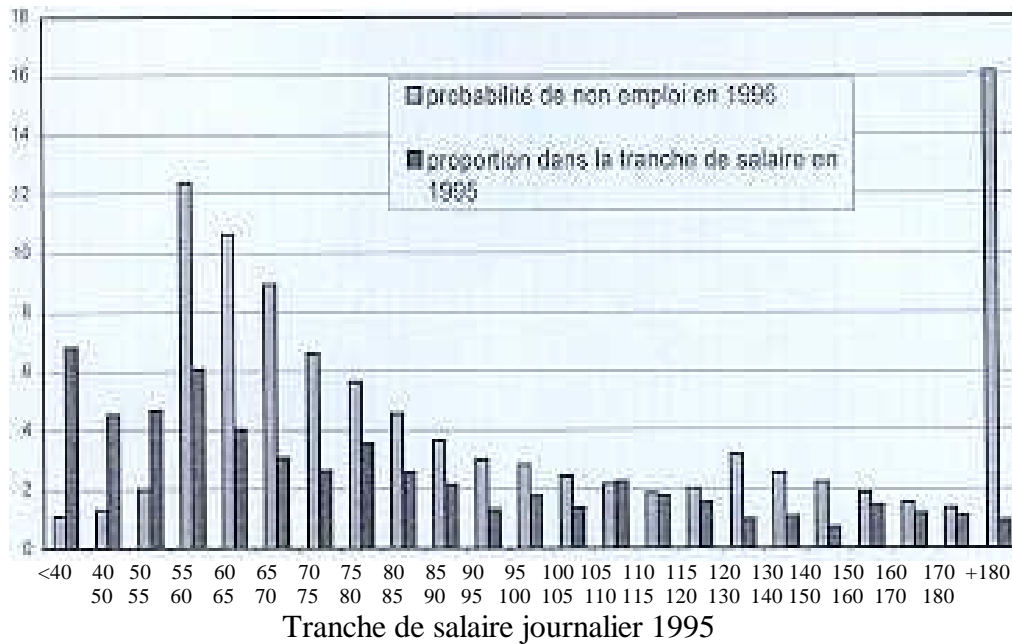
Afin d'étudier les différences entre la probabilité de perte d'emploi entre les années, d'une part, 1995-96 et, d'autre part, 1997-98 et 1998-99, on étudiera les probabilités relatives à celle pour la catégorie de référence (RP) - voir le graphique ainsi que le tableau ci-dessous. On constate, tout d'abord, que la probabilité de non emploi relative est très élevée dans les tranches inférieures de la distribution des salaires pour toutes les années. En fait, les premières tranches correspondent à des taux de salaire inférieurs au salaire minimum. Comme on l'a souligné auparavant, ceci pourrait être du aux problèmes liés au calcul du taux de salaire journalier à partir des données enregistrées dans la base CNSS. Toutefois, le nombre de travailleurs qui se trouvent dans cette partie de la distribution est très faible (voir le graphique 3). Par exemple, les proportions de travailleurs avec des salaires inférieurs au salaire minimum en 1995, 1997 et 1998 s'élèvent à 4,4 %, 3,7 % et 3,0 % respectivement (le salaire

minimum est passé de 58 DH en 1995 à 63,84 DH par jour en 1996). Ces fortes probabilités de non emploi doivent être relativisées .

Graphe 23 : Probabilité de perte d'emploi relative à l'individu de référence



Graphe 24 : Indice du non-emploi en 1996 par tranche de salaire en 1995



Par contre, on constate des proportions importantes dans la tranche qui correspond au salaire minimum - 12,4% en 1995, 8,9% en 1997 et 9,3 % en 1998. En 1996, la probabilité conditionnelle de non emploi associée à cette tranche est 4,6 fois celle qui correspond à la catégorie de référence. Elle est 3,5 fois plus importante en 1998 et 1999. La probabilité de perte d'emploi est, donc, beaucoup plus prononcée l'année où le salaire minimum a été augmenté. De plus, on retrouve des différences importantes entre les années pour les tranches qui correspondent à des taux de salaires juste au-dessus du salaire minimum. D'une part, relative à celle de la catégorie de référence, la probabilité de non emploi est supérieure dans toutes les tranches jusqu'à 30 DH plus que le salaire minimum en 1995-96. Pour les autres années, les probabilités divergent seulement pour les tranches à moins de 20 DH du salaire minimum. De plus, les probabilités relatives sont plus prononcées dans toutes les tranches en 1995-96. La hausse du salaire minimum en 1996 a eu donc des effets perceptibles sur la probabilité de perte d'emploi parmi les individus avec des salaires dans le voisinage du salaire minimum.

Tableau 61 : Probabilité de perte d' emploi estimée par tranche de salaire relative à la probabilité de perte d'emploi pour la catégorie de référence*

Tranche**	1995-96	1997-98	1998-99
Salaire minimum	4,641	3,303	3,519
Minimum +5 DH	3,139	2,111	2,404
Minimum + 10 DH	2,412	1,251	1
Minimum + 15 DH	2,076	1,438	1,658
Minimum + 20 DH	2,851	1,475	1
Minimum+25 DH	2,064	1	1
Minimum+30 DH	1,706	1	1
Minimum+35 DH	1	1	1

* Les probabilités sont calculées pour un individu âgé de 41 à 50 ans, qui travaille dans la branche Papier/Carton. Un individu dans la catégorie de référence perçoit un salaire supérieur à 170 DH.

** En 1995 la tranche « salaire minimum » correspond à 55-60 DH, minimum + 5 Dh à 60-65, etc; en 1997 et 1998, la tranche «salaire minimum » correspond à 60-65 DH.

En **conclusion** de ce premier test effectué sur les données individuelles issues du fichier des salariés de la CNSS, il apparaît clairement que le salaire minimum au Maroc a un effet négatif sur l'emploi de ceux dont le salaire se situe au voisinage du Smig, dans le sens où les non enregistrements de certains salariés l'année suivant une année de revalorisation du Smig sont relativement plus importantes que ce que l'on observe les années de stabilité du salaire minimum. Il importe maintenant de conforter ou d'invalidier ce résultat en effectuant un second test à partir, non plus des données longitudinales des salariés mais, et c'est tout l'intérêt, d'un fichier individuel et longitudinal des entreprises industrielles du Maroc.

2/ Tests effectués à partir des données d'entreprises

Les données utilisées proviennent d'une enquête longitudinale menée auprès des entreprises. Pour chaque année dans la période allant de 1985 à 1999, la base de données contient les variables suivantes :

- La masse salariale annuelle ;
- L'effectif ;
- La production ;
- La valeur ajoutée ;
- Le chiffre d'affaires ;
- Les exportations (le cas échéant) ;
- Le montant des investissements (le cas échéant) ;
- La province ;
- La branche de l'activité.

Il s'agit d'un panel d'entreprises non-cylindré dans la mesure où le nombre d'entreprises présentes dans l'enquête de chaque année varie. Cette variation est due, d'une part, à la disparition de certaines entreprises et, d'autre part, au rajout des entreprises supplémentaires chaque année. On constate par exemple, que entre 300 et 612 entreprises rejoignent l'enquête chaque année, et entre 260 et 550 quittent l'enquête (voir le Tableau ci-dessous). Le solde est tel que le nombre d'entreprises présentes dans l'échantillon (à condition de déclarer l'effectif et la masse salariale) progresse de 5822 en 1991 à 6507 en 1998

(avant de revenir à 6246 en 1999). Le nombre présent entre deux années consécutives progresse de 5277 en 1990-91 à 6196 en 1998-99.

Afin de faciliter l'analyse statistique, on retient l'échantillon d'entreprises présentes en chaque année de la période 1992-99, dont le nombre s'élève à 3799. Cette décision s'explique par le fait qu'une entreprise qui quitte l'échantillon subit des mutations importantes qui peuvent fausser les résultats.

Tableau 62 : Evolution de l'échantillon 1992-99

Année	Arrivées	Départs	Déjà présents	Taille de l'échantillon
1992	519	413	5409	5928
1993	494	359	5569	6063
1994	305	261	5802	6107
1995	511	436	5671	6182
1996	524	448	5734	6258
1997	460	276	5982	6442
1998	612	547	5895	6507
1999	50	311	6196	6246

Méthodologie

Il n'est pas possible de tester directement l'impact du salaire minimum sur l'emploi avec cette base de données. En principe, on aurait besoin de connaître le nombre de salariés dans l'effectif de l'entreprise qui sont concernés par le relèvement du salaire minimum ; or, la seule variable portant sur les salaires dans la base de données ne concerne que la masse salariale. Toutefois, les données étant longitudinales, on peut analyser l'évolution de l'effectif de chaque entreprise à travers les années. En dehors des effets potentiels du salaire minimum, la variation annuelle (entre année t-1 et année t) de l'effectif d'une entreprise (i), E_{it} , dépend de plusieurs facteurs, soit des influences propres à l'entreprise tel l'état de la concurrence dans son marché, soit des influences communes à toutes les entreprises telle la conjoncture générale. Dans cette étude, on retient la relation suivante afin de prendre en compte les différents déterminants de l'évolution de la taille d'une entreprise :

$$e_{it} = \alpha + \beta q_{it} + \gamma_1 D94_t + \gamma_2 D95_t + \gamma_3 D96_t + \gamma_4 D97_t + \gamma_5 D98_t + \gamma_6 D99_t + \varepsilon_{it}$$

pour $i = 1, 2, \dots, 3799$ et $t = 1992, 1993, \dots, 1999$

où : $-e_{it}$ représente la variation proportionnelle de l'effectif de l'entreprise, soit $\Delta E_{it}/E_{it-1}$,

$-q_{it}$ représente la variation proportionnelle de la production ;

-et Dn_t est une variable muette qui prend la valeur 1 en année n et prend la valeur 0 pour les autres années.

Le terme ε_{it} représente l'erreur aléatoire. Le coefficient β de l'équation représente l'incidence d'une variation de la production sur l'évolution de l'emploi. Il faut donc s'attendre à ce que la valeur de ce coefficient soit significative et positive. Les coefficients associés aux variables muettes (γ_t) captent la variation de l'effectif pour l'année en question au delà de l'effet de production, et en particulier l'impact d'une hausse du coût du travail. Le terme constant, α , représente cet impact pour l'année de référence, choisie arbitrairement ; dans ce cas c'est 1993 qui est l'année de référence. Bien entendu, les conséquences pour l'emploi de tout choc spécifique à l'année en question seront captées par ces coefficients. Toutefois, l'effet de la production est déjà pris en compte et les conséquences du progrès technique ne devraient pas varier trop d'une année à l'autre.

En conséquence, et cela constituera notre test, si la hausse du salaire minimum en 1996 a provoqué une baisse de l'emploi, alors le coefficient de la variable muette, (Y_3), pour l'année 1996, devrait être négatif et plus grand en valeur absolue par rapport aux coefficients pour les autres années où le salaire minimum est resté inchangé. C'est ce que nous allons vérifier.

Test et commentaires des résultats :

Afin d'étudier les conséquences pour l'emploi du relèvement du salaire minimum dans la période 1992 à 1999, on ne retient que les entreprises constitutives du panel " cylindré " décrit ci-dessus, c'est-à-dire des entreprises " toujours présentes " de 1992 à 1999. L'estimation des coefficients s'effectue en utilisant la méthode des moindres carrés pondérés, le facteur de pondération étant la taille de l'entreprise. Certaines entreprises dans l'échantillon retenu déclarent parfois, des variations des effectifs très importantes, parfois supérieures à 300 %. Ceci pourrait se concevoir pour des très petites entreprises, où le passage d'un effectif de 2 à 10 salariés se traduit par un accroissement relatif de 400 %. Toutefois, les résultats prennent en compte cette possibilité, car dans les estimations, chaque observation est pondérée par la taille de l'entreprise.

(i) Pour l'ensemble des résultats retenus (colonne 1), la variation de la production exerce un effet positif et significatif sur la variation de l'emploi, et ceci est conforme aux anticipations.

(ii) Les coefficients associés aux variables muettes, pour les années 1997 et 1998, sont non significatifs. Or, ce sont des années où il n'a pas été décidé de revalorisation du salaire minimum.

(iii) En revanche, les coefficients représentatifs des années 1994, 1995 et 1996 sont non seulement significatifs mais surtout de signe négatif : à niveau de production constant, l'emploi a diminué ces années-là. Or, il se trouve que sont des années de relèvement du salaire minimum. Rappelons les données :

1993 : 6.60 dh de l'heure, soit 52.8 dh par jour ;

1/7/1994 : 7.26 dh de l'heure, soit 58 dh par jour ;

1/7/1996: 7.98 dh de l'heure, soit 63.84 dh par jour ;

1/7/2000 : 8.78 dh de l'heure, soit 70.24 dh par jour ;

Notons, cependant, que le coefficient de l'année 1999 est significatif et négatif, alors qu'il n'y a pas de relèvement du Smig l'année précédente. Et, de plus, sa valeur absolue est plus importante que celle observée pour 1996.

(iv) Lorsqu'on élimine de l'échantillon les entreprises dont la variation de l'emploi est trop forte, les résultats (colonne ET du tableau ci dessous) indiquent que le coefficient concernant l'année 1999, tout en restant significatif, est, cette fois, beaucoup plus faible qu'en 1996, -0.0126 contre -0.0322. De même, il est plus faible que ceux des années 1994 et 1995. De plus, alors que le coefficient de 1999 était significatif au seuil de 1% sur l'ensemble des entreprises, il n'est plus significatif qu'au seuil de 5% sur l'échantillon tronqué ET. Ce n'est pas le cas des coefficients des années 1994, 1995 et 1996 qui restent significatifs au seuil de 1 %.

En conclusion de ce second test, les résultats obtenus, en particulier à partir de l'échantillon réduit aux entreprises qui n'ont pas enregistré de variations brutales et fortes de leurs effectif d'une année sur l'autre, sont compatibles avec l'hypothèse selon laquelle les hausses du salaire minimum ont entraîné des réductions d'effectifs. Rappelons, par souci de rigueur scientifique, que ce test ne fait qu'identifier seulement l'existence de chocs négatifs sur l'emploi, indépendants des variations de la production, beaucoup plus importants les années de relèvement du salaire minimum que celles où le Smig est stable. Il n'est pas impossible que ces chocs soient le résultat d'autres facteurs que nous n'avons pas identifié. A tout le moins, et ce n'est pas négligeable, ces résultats

n'infirmement pas ceux trouvés précédemment qui vérifient l'effet négatif du salaire minimum sur l'emploi.

Tableau 63 : Déterminants de la variation proportionnelle de l'emploi 1993-99

	L'ensemble des entreprises	L'échantillon tronqué ET
Constante	0,052** (0,011)	0,052** (0,011)
Variation de la production	0,0018** (0,0008)	0,131** (0,006)
Variables muettes		
1994	-0,0543** (0,015)	0,0397** (0,0062)
1995	-0,0372* (0,015)	-0,0299** (0,0061)
1996	-0,0397** (0,015)	-0,0322** (0,0061)
1997	0,0244** (0,015)	-0,0222* (0,0062)
1998	0,00188** (0,015)	-0,0019* (0,0061)
1999	0,042** (0,015)	-0,0126* (0,0061)
R ²	0,0008	0,0218
F(7, 26577)	3,156**	77,283**
Ecart type du résidu	0,669	0,259
Nombre d'observations	26578	24313

On fait figurer les écart types des coefficients entre parenthèses.

* indique que l'hypothèse nulle est refusée à 5 %

** indique que l'hypothèse nulle est refusée à 1 %

ET: les entreprises ayant des valeurs extrêmes de la variable dépendante, c'est-à-dire de la variation de l'emploi, sont retirées de l'échantillon, car ces variations trop fortes et brutales doivent s'expliquer, à notre sens, soit par des problèmes statistiques, soit par des restructurations importantes.

Conclusion

Les deux tests originaux effectués sur des données micro-économiques, indiquent que la hausse de 10 % du salaire minimum instaurée en janvier 1996, a entraîné une réduction du niveau d'emploi parmi les travailleurs rémunérés au salaire minimum ou à quelques dirhams de plus. Les résultats du premier test, qui utilise des données individuelles, sont plus concluants que ceux du second test. Toutefois, les résultats du test avec des données sur des entreprises ne sont pas en conflit avec ceux du premier test. La forme des données ne permet pas de chiffrer directement l'ampleur de l'effet sur l'emploi, mais une borne supérieure serait inférieure à 5 % des salariés concernés par la hausse du salaire minimum selon les données brutes (voir graphique 3). La hausse de 10 % du salaire minimum a réduit l'emploi de 3 % à 5 % (borne supérieure).

BIBLIOGRAPHIE

Aoufi N. (2000), L'entreprise côté Usine, Enquête-GERRHE (Groupe d'Étude et de Recherche sur les Ressources Humaines et d'Entreprises).

Azam J.P. (1993), Employeurs dominants et salaire minimum dans l'agriculture marocaine, Revue économique, Vol 44 n° 6, Novembre.

Basu H., The Intriguing Relations between Adult Minimum Wage and Child Labour, Worldbank.

Bazen S. et Benhayoun G. (1996), Les Bas salaires en Europe, Que sais-je, Presses universitaires de France.

Bazen S. et Benhayoun G. (1991), Salaire Minimum et Structure des Salaires au Maroc, Colloque International Restructuration Économique et Développement Régional et Urbain au Maroc, sous la direction de Bahrasin O. et benhayoun G., Rabat, Octobre.

Bell L.A (1995), The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia, Worldbank, WP n° 1514, Septembre.

Benrida A. et Doumou A. (1993), Les salaires minima au Maroc. Colloque international sur l'Analyse Économique des Bas Salaires et des Effets du Salaire Minimum, Arles, Septembre (Dir Bazen S. et Benhayoun G.).

Benseddik F. (1990), Syndicalisme et politique au Maroc : 1936-1952, Tome I : Histoire et perspectives méditerranéennes, Lharmattan.

BIT (2000), Minimum Wage Fixing in Brazil, Infocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Briefing note n° 9.

BIT (2000), Minimum Wage Fixing : a Summary of Selected Issues, Infocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Briefing note n° 14.

BIT (1997), Minimum Wage Fixing in Costa Rica, Infocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Briefing note n° 10.

BIT (1997-3), Statistical Aspects of Minimum Wage of Determination, Peruber R.J. and Dupre M.T., Bulletin of Labour Statistics.

BIT (1988), Assessing the Impact Statutory Minimum Wages in Developing Countries : Four Country Studies, Labour Management Relations Series N° 67.

BIT (1989), Government Wage Policy Formulation in Developing Countries : Seven Country Studies, Labour Management Relations Series N° 73.

Chevallier A., Ünal-Kesenci D. (2001), La productivité des industries méditerranéennes, Communication à la Seconde Conférence du Femise, Marseille 29 et 30 mars.

CNSS (1999), Sorties et Entrées à la CNSS, L'impact des fluctuations du marché de l'emploi sur le régime de sécurité sociale du secteur privé, Direction des Études et du Développement, Novembre 1999.

Conjoncture, Revue de la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc, Enquête sur les salaires de 1990, n° 651, 28 février 1991.

Fajnzylber P. et Maloney W.F. (2001), Labor Demand and Trade Reform in Latin America, Worldbank, WP, 10 avril.

Flanagan R.J. (1992), Salaires et Politiques salariales dans les économies de marché : des enseignements pour les Pays d'Europe Centrale et Orientale, Revue Economique de l'OCDE n° 18, Printemps.

Fortez A. and Rama M., Labor Market Rigidity and the Success of Economic Reform across more than one hundred countries, World Bank, WP n° 2521.

Freeman R.B. (1998), Low Wage Employment : is more or less better ? in Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion, ed by Lucifora Cl. And Salverda W., Franco Angeli Lower (European Low-wage Employment Research Network.

Freeman R.B. (1982), National Minimum Wages : Making Mountains out of Molehills ?, Policy Studies Institute Conference of Minimum Wages, London.

Garibaldi P., Brixiova Z. (1998), Labor Market Institutions and Unemployment Dynamics in Transition Economies, IMF Staff Papers, Vol 45, Juin.

Gregg P. (2000), Le Salaire Minimum en tant que moyen d'action pour les Pouvoirs Publics ?, Revue économique de l'OCDE n° 31, 2000/2.

Harrison A et Hanson G. (1999), Who gains from Trade Reforms ? Some remaining puzzles., *Journal of Development Economics*, Vol 59, pp 125-154.

Institut de la Méditerranée (2000), Le Partenariat Euro-Méditerranéen en l'an 2000, Deuxième rapport FEMISE, Handoussa M. et Reiffers J.L.

Islam I. and Nazara S. (2000), Minimum Wages and the Welfare of Indonesia Workers, International Labour Organization, Jakarta, Juin.

Kheir –el-din H. (2001), Competitiveness in the Region : Egypt, Morocco, Tunisia, Turkey, Communication à la Seconde Conférence du Femise, Marseille 29 et 30 mars.

Maloney W.F and Nuñez J., Measuring the Impact of Minimum Wages : Evidence from Latin America, World Bank.

Maloney W.F (1998), Are LDC Labor Markets Dualistic ?, The World Bank.

Morrisson C., Solignac Lecomte H.B., Oudin X. (1994), Microentreprises et Cadre Institutionnel dans les Pays en Développement, *Development Center Studies*, 41, OCDE (cité par C. Saget, BIT, 2001).

Morrisson C (1993), Le problème des bas salaires et du salaire minimum dans les pays en développement, Colloque International Analyse Economique des Bas Salaires et des Effets du Salaire Minimum, Arles, Octobre.

Neuwerk D. Schweitzer M., Washer W. (2000), The effects of Minimum Wages throughout the Wage Distribution, NBER WP n° 7519.

Neuwerk D. Schweitzer M., Washer W. (1998), The effects of Minimum Wages on the Distribution of Family Incomes : A Non Parametric Analysis, NBER WP n° 6536.

OCDE (2000), Intégration Régionale et Réformes Intérieures en Méditerranée, Études du Centre de Développement, Dessus S. et Akikосуwa.

OCDE (1998), "Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal emploi et pauvreté", *Perspectives de l'emploi*, Juin 1998.

Rama M. (2000), Déséquilibre salarial dans les pays de la zone CFA : les politiques de l'emploi sont-elles responsables ? Revue d'Économie du Développement, 4/2000.

Rama M. (1995), "Détermination des salaires au Paradis : une analyse du marché du travail à l'Île Maurice", Revue Économique du Développement, 2/1995.

Rama M. (1996), The Consequences of doubling the minimum wage : the case of Indonesia, The World Bank.

Rama M. (1995), Détermination des salaires au Paradis : une analyse du marché du travail à l'Île Maurice, Revue Économique du Développement, 2/1995.

Reynaud B. (1991), Les Règles d'Équité dans la Formation des Salaires : des études expérimentales aux formulations économiques, Cnrs/Cepremap, WP n° 9111.

Saavedra J. et Torero M. (2000), Trade Liberalization, Labor Market Reforms and Labor Demand, Worldbank, Février.

Saget C. (2001), Is Minimum Wage an effective tool to promote decent work and reduce poverty ? The experience of selected developing countries, Employment Paper 2001/13, International Labour Office, Genève.

Sellier F. (1984), La confrontation sociale en France, 1936-1981, Puf.

Squire L., Suthiwart-Narueput S. (1997), The Impact of Labor Market Regulation, The World Bank Review, Vol 11 n° 1.

Starr G, (1982), La fixation des salaires minima, BIT.

Teal F. (2000), Real Wages and the demand for skilled and unskilled male labour in Ghana's manufacturing sector, 1991-1995, Journal of Development Economies, Vol 61.

Van der Hoeven R. (2000), Labour Markets and Income Inequality : What are the New Insights after the Washington Consensus, WP n° 209, The United Nations University Wider.

ANNEXES