

Adieu aux Wages Councils

Timothy Whitton

► **To cite this version:**

Timothy Whitton. Adieu aux Wages Councils. Revue française de civilisation britannique, CRECIB - Centre de recherche et d'études en civilisation britannique, 1995, 8, pp. 65-79. <hal-01017258>

HAL Id: hal-01017258

<https://hal-clermont-univ.archives-ouvertes.fr/hal-01017258>

Submitted on 3 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

REVUE FRANÇAISE DE CIVILISATION BRITANNIQUE

ASPECTS DU XIX^e SIÈCLE

—
ENJEUX CONTEMPORAINS

Crecib.

Publication du Centre de Recherches en Civilisation Britannique

ISSN 0248-9015

REVUE FRANÇAISE DE CIVILISATION BRITANNIQUE

publiée par

Le Centre de Recherches et d'Études en Civilisation Britannique
(CRECIB)

Volume 8

N° 2

ASPECTS DU XIX^e SIÈCLE



ENJEUX CONTEMPORAINS

Responsable du numéro :

Jean-Claude SERGEANT

Direction de la publication :

Jacques CARRÉ

Numéro publié avec le concours du British Council (Paris)
et de la Société des Anglicistes de l'Enseignement Supérieur
(SAES)

Adieu aux Wages Councils

PAR

Timothy WHITTON*

RÉSUMÉ

Les 24 derniers Wages Councils furent abolis en 1993. Cela implique que quelque 2 500 000 travailleurs, dont les plus démunis du marché du travail britannique, se sont retrouvés sans aucune protection en matière de salaires minima. En 1953, alors que ce système battait son plein, 66 Wages Councils établissaient des salaires horaires minima pour environ 3 500 000 travailleurs.

Cet article examine l'univers curieux des Wages Councils, qui, en dépit de leurs nombreux défauts, réussirent à fonctionner pendant plus de quatre-vingts ans. D'autre part, est proposée une analyse des motivations du législateur dans son choix de supprimer les Wages Councils.

ABSTRACT

The remaining 24 *Wages Councils* were abolished in 1993. This means that about 2,500,000 workers, most of whom are the most vulnerable elements of the British labour market, found themselves with no minimum wage protection whatsoever. In 1953 the system was at its peak with 66 *Wages Councils* establishing minimum hourly rates for some 3,500,000 workers. This article takes a rapid look at the curious world of the *Wages Councils* which despite their numerous drawbacks, managed to last for more than 80 years. The government's motivations in getting rid of the *Wages Councils* will also be analysed.

* Département d'Anglais, Université Blaise-Pascal, 34 avenue Carnot, 63037 Clermont-Ferrand cédex.

Avant que les *Wages Councils* ne soient relégués définitivement aux oubliettes, je crois qu'il faut en parler. Je n'ai été nullement surpris d'apprendre la décision du gouvernement britannique de supprimer ce mécanisme législatif de fixation de salaires minima. La période obligatoire de consultation, selon la législation internationale en vigueur sur la fixation de salaires minima, s'était écoulée et le document consultatif de 1988 a bel et bien sonné le glas de ces « Conseils des Salaires »¹ La disparition des Conseils des Salaires était prévisible mais pour des raisons bien différentes, à mon sens, de celles avancées par les pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux britanniques se sont longtemps opposés à l'institution d'un salaire minimum commun à toute l'industrie. Dans le climat économique actuel où l'emploi est devenu la priorité de nos gouvernements, la fixation de salaires minima apparaît presque comme un luxe. D'aucuns continuent à prétendre néanmoins que le salaire minimum peut stabiliser la hiérarchie des salaires par le bas et que la distribution des masses salariales s'en trouverait facilitée. D'autres, en revanche, n'y voient qu'un obstacle au jeu naturel des forces du marché surtout en ce qui concerne ceux qui sont le plus touchés par le chômage. Peut-on raisonnablement maintenir des niveaux de salaires qui, selon certains, aggravent l'exclusion des jeunes, marginalisent davantage les personnes les plus vulnérables du marché de l'emploi et qui rendent certaines formes de travail encore plus précaires ? Nul peut ignorer l'émotion suscitée en France par le SMIC dit « jeune ». Le salaire minimum français a plus que jamais revêtu, alors, les caractéristiques d'une valeur sociale incontournable. Le SMIC est un point de repère connu de tous et c'est sans doute cela qui fait sa force. Outre-manche, on a sans cesse opté, en revanche, pour un système sélectif de fixation de salaires minima. Est-ce là la recherche constante d'un compromis afin de satisfaire patronat, syndicats et opinion publique ou s'agit-il vraiment de la solution la mieux adaptée à l'industrie anglaise ?

Pour répondre à ces questions, je propose un très bref rappel historique des Conseils des Salaires avant de parler du sort que les conservateurs leur ont réservé depuis 1979. Mes commentaires sur ce dernier point s'appuieront essentiellement sur les deux documents consultatifs publiés respectivement en 1985 et 1988 dont l'objectif était de mettre en évidence les faiblesses des *Wages Councils*. D'autre part, le débat parlementaire consacré à l'abandon de ce système de fixation de salaires minima mérite une courte analyse. Ce débat est étroitement lié au problème récurrent des bas salaires et se trouve, de ce fait, au confluent de nombreuses forces aussi distinctes qu'indissociables. Il est néanmoins possible que l'idéologie dominante des Conservateurs ait une fois de plus guidé le législateur dans son choix de supprimer les Conseils des Salaires en septembre 1993.

Les débuts des *Wages Councils*

C'est en 1909 que les *Trades Boards* voient le jour. Ces « Conseils Industriels », précurseurs des *Wages Councils*, ont deux missions dont la première est d'encourager la mise en place de la négociation collective dans les secteurs où les salaires s'avèrent anormalement bas. Lorsque le degré d'organisation des ouvriers n'est pas suffisant pour accueillir ce type d'initiative, les Conseils Industriels peuvent tout simplement établir des salaires minima, qui, une fois entérinés par le ministère, deviennent obligatoires pour tout employeur de la branche concernée. Une nouvelle loi sur les Conseils Industriels est votée en 1918. Désormais, ces derniers doivent se conformer encore plus rigoureusement aux consignes édictées dix années auparavant par le Parlement, et s'efforcer réellement d'encourager la mise en place de la négociation entre employeurs et employés.

La loi de 1945 transforme les *Trades Boards* en *Wages Councils* et ils fixent des salaires minima pour des *catégories* de travailleurs. L'objectif des nouveaux conseils est de pallier les déficiences de la négociation, tout en encourageant les titulaires de bas salaires à s'organiser. L'ampleur de la pauvreté due aux bas salaires se précise, se rapportant *a priori* plus à des zones spécifiques de la population active qu'à certains secteurs d'activité. Le fonctionnement des Conseils des Salaires est pratiquement identique à celui de leurs prédécesseurs. Ils restent, comme eux, des organes tripartites constitués d'un nombre égal de représentants de l'État. Ces derniers sont désignés par le ministre du Travail. De manière générale, les membres de chaque conseil se réunissent une fois par an pour négocier un salaire minimum horaire pour leur secteur d'activité. En principe, on exclut la possibilité d'établir autoritairement ce plancher de rémunération, car il est censé être le fruit du dialogue établi entre employés et employeurs².

Les Conseils des Salaires et les étapes de la législation

La loi sur les *Terms and Conditions of Employment* (les modalités et les conditions de l'emploi) est adoptée en 1959. En vertu de l'article 8 de cette législation, il est possible de recourir aux tribunaux industriels pour exiger que toute amélioration des modalités d'emploi obtenue par une part « substantielle » du personnel d'un établissement soit appliquée à l'ensemble de l'effectif salarié. Cette loi renforce la *Fair Wages Resolution* (Résolution sur les salaires équitables) de 1946 qui avait rendu obligatoire la diffusion à tout le secteur d'activité des meilleurs conditions d'emploi obtenues par voie syndicale³.

Votée en 1975, la loi intitulée *The Employment Protection Act* (loi sur la protection de l'emploi) modifie radicalement le champ d'application des Conseils des Salaires. En effet, on leur confie la négociation de toutes les modalités d'emploi contenues dans la convention collective traditionnelle. Pour soutenir cette initiative, l'article 8 de la loi de 1959 sur les modalités et les conditions de l'emploi est remplacé par l'annexe 11 (Schedule 11) à la nouvelle législation. Cette clause donne la possibilité aux intéressés de porter devant le *Advisory Conciliation and Arbitration Service* (A.C.A.S. - Service de conseils, de conciliation et d'arbitrage, établi l'année précédente) tout litige concernant les modalités d'emploi négociées dans la convention collective. L'annexe 11 à la loi de 1975 stipule en outre que toute amélioration salariale obtenue par une part « substantielle » de la main-d'œuvre protégée par l'un des Conseils des Salaires doit s'appliquer automatiquement à toute la catégorie de travailleurs concernée. De cette manière, les *accords de branches* conclus par ailleurs dans l'industrie deviennent, dans les industries relevant des conseils, les *accords de catégories*. La procédure ne change pas et il est du ressort du tribunal industriel saisi de mesurer la représentativité de chaque requête. La loi de 1979 sur les Conseils des Salaires consolide cette dernière législation en ce sens qu'il est désormais possible, lors des négociations, d'établir un éventail hiérarchique de salaires pour les travailleurs protégés.

L'abrogation en 1982 de la Résolution sur les salaires équitables, (*Fair Wages Resolution*) - et par là même de l'annexe onze à la loi de 1975 - marque le début de l'érosion graduelle de ce système de fixation de salaires minima. La loi de 1986 sur les salaires réduit encore plus le champ d'application des Conseils des Salaires. Ils ne sont plus autorisés, pour chaque catégorie de travailleurs protégée, qu'à établir deux taux horaires minima, l'un pour les heures contractuelles et l'autre pour les heures complémentaires. D'autre part, les jeunes, jusqu'à vingt et un ans révolus, sont exclus totalement de la protection des Conseils des Salaires. Le sursis consenti aux Conseils des Salaires est dû en grande partie à la Convention n° 26, signée

en 1928, de l'Organisation Internationale du Travail. Ce texte exige que pour protéger les travailleurs les plus vulnérables, les pays signataires doivent créer ou maintenir des structures de fixation de salaires minima. Une clause d'abrogation est toutefois incluse et stipule que tout pays signataire peut réviser sa position tous les cinq ans.

La suppression des Conseils des Salaires fait l'objet de la clause n°28 de la loi *Trade Unions Reform and Employment Rights Bill* dite TURER (Loi sur la Réforme syndicale et les Droits du travail) qui entre en vigueur en septembre 1993. Le fait que cette décision figure parmi une cascade d'autres mesures portant entre autres sur les droits des femmes enceintes et l'obligation pour tout employé d'avoir un contrat de travail écrit, souligne le peu d'importance qu'attachent les pouvoirs publics à la spécificité de la fixation de salaires minima. La loi TURER prévoit la recevabilité jusqu'au 27 février 1994 auprès de l'Inspection des Conseils des Salaires de toute revendication d'ordre salarial formulée par les travailleurs précédemment protégés par la législation sur les salaires minima. Les revendications doivent néanmoins porter sur la période dont l'antériorité maximale est de 6 ans par rapport à l'entrée en vigueur de la loi TURER, c'est-à-dire avant le 31 août 1993. Depuis le 27 février 1994, compte tenu de la disparition de l'Inspection, ce sont les tribunaux qui sont saisis lorsqu'il y a plainte portant sur les conditions de rémunération.

Tandis que le document consultatif publié en 1985 préparait la loi de 1986 sur les Conseils des Salaires, celui de 1988 va bien plus loin et prévoit tout simplement la suppression du système. Outre un descriptif succinct du fonctionnement des Conseils des Salaires, les argumentations contenues dans les deux documents présentent bien des similitudes. Selon les pouvoirs publics, les Conseils des Salaires constituent avant tout une entrave à l'embauche et empêchent de nombreux employeurs, et par là même employés, de moduler les salaires en fonction de paramètres spécifiques à chaque établissement. Sur ce point en particulier, les documents consultatifs sont très clairs. La concentration de nombreux salaires autour des minima constitue - du moins pour le ministère - une preuve irréfutable du non-respect des forces naturelles du marché. Autrement dit, les Conseils des Salaires établissent des minima artificiels qui ne correspondent pas à ceux dégagés par l'équilibre entre l'offre et la demande.

D'autre part, le ministère redoute les répercussions des minima sur l'ensemble de la hiérarchie des salaires. Le pourcentage d'augmentation annuelle consentie à ceux dont les salaires sont au bas de l'échelle serait forcément attribué à l'ensemble des salariés. D'où une augmentation importante des charges salariales et une baisse éventuelle de la compétitivité, dont les conséquences inflationnistes à long terme sont bien connues. Plusieurs catégories d'employés sont signalées comme étant les plus touchées par la législation sur les minima. Il s'agit principalement des jeunes, et de ceux qui cherchent une première embauche. De nombreux secteurs protégés par les Conseils des Salaires - et notamment tous ceux qui appartiennent à l'industrie des services - peuvent en effet générer des emplois pour ce type d'employé mais à la condition de pouvoir lui offrir un salaire calculé en fonction du cahier des charges de l'établissement et non pas du salaire dit « conventionnel ». Ceux qui travaillent à temps partiel n'auraient également plus besoin de protection. La vaste majorité de cette catégorie serait composée de femmes dont « *le salaire ne constitue qu'un revenu d'appoint pour le foyer* ». Par ailleurs, de nos jours la protection sociale est telle que les bas salaires peuvent être complétés par le biais notamment du *Family Income Supplement* ou plus récemment du *Family Credit System*. Ceci rappelle en quelque sorte le *Speenhamland System* d'il y a deux cents ans⁴. Selon les deux documents, la solution est simple. Au nom de la flexibilité dans le calcul des salaires, chaque salaire et chaque contrat de travail doit pouvoir trouver son seuil d'adéquation avec le marché. Ceci reflète ni plus ni moins la dérégulation et

la déréglementation du marché qui caractérisent l'idéologie dominante des conservateurs. Dans cette perspective, l'abandon des Conseils des Salaires n'est autre que l'application stricte d'une logique visant à supprimer tout obstacle aux libres forces du marché.

Le débat parlementaire sur la loi TURER reprend bien entendu les grandes lignes des documents consultatifs. On apprend que « *les patrons sont de plus en plus nombreux à négocier des salaires directement avec les employés en fonction des compétences et des 'performances' de chacun* ». Plus loin on lit : « *...la décentralisation progressive de la fixation des salaires implique que des négociations ont lieu au sein même de chaque établissement* ». Les estimations concernant ceux protégés par les Conseils des Salaires sont sans appel : « *les deux tiers des employés protégés par les Conseils des Salaires sont rémunérés bien plus que les minima statutaires établis par les conseils* ». En guise de conclusion nous apprenons que : « *Ils devraient recevoir un salaire qui corresponde à la capacité de l'employeur de payer selon les critères normaux imposés par la compétition* »⁵.

Deux thèses sont privilégiées ici. L'une affirme que les Conseils sont inutiles puisque dans les secteurs protégés les salaires sont de toute manière établis en-dehors du cadre législatif. L'autre met en avant les mérites intrinsèques d'un système qui ne reconnaît que les forces naturelles du marché : la liberté des individus dans la négociation et la souplesse dans la fixation de salaires contribuent à améliorer la compétitivité des entreprises.

Mais que faire pour déjouer les forces du marché et assurer une protection permanente aux travailleurs les plus vulnérables ? Tout secteur en comporte. Dans son intervention, Patrick Nicholls député conservateur, est catégorique, et résume de manière très efficace l'attitude de son parti :

*The only proper measure of a proper wage is what an employer feels it is worth his while to pay and whether someone is prepared to work for that sum of money. [...] If the employer believes that the service that he wants performed is worth a certain sum and someone finds it attractive to perform that service at that price, a sensible wage is fixed.*⁶

D'après ce commentaire, le seul salaire *raisonnable* est celui dégagé par le jeu naturel des forces du marché et puisque les Conseils des Salaires constituent un obstacle à celui-ci, il faut s'en débarrasser.

Pourquoi tant d'atermoiements ? A la lecture de ces documents, on a l'impression que les arbres cachent la forêt. On fait certes allusion à la souplesse, à l'intéressement, au mérite ainsi qu'à une pléthore de disparités économiques dues aux variations géographiques mais l'avenir des Conseils des Salaires fait l'objet bien plus d'une démonstration de l'idéologie néo-libérale, que d'une analyse exposant les forces et les faiblesses de ce système de fixation de salaires minima. On fait l'amalgame entre les Conseils des Salaires et les salaires minima de sorte qu'ils soient réciproquement tributaires. De cette manière, la disparition de l'un implique forcément la disparition de l'autre. Or cette interdépendance n'est que de la poudre aux yeux et fausse le débat de fond sur la légitimité de la fixation de salaires minima.

Il est difficile de croire en effet que les taux établis par les Conseils soient dissuasifs à l'embauche. D'une part, les minima dont il est question ici sont parmi les salaires les plus bas de l'industrie anglaise et quand bien même serait légitime le mécontentement des employeurs de province qui doivent payer des salaires minima modulés sur les taux conventionnels pratiqués à Londres, il ne doit pas occulter la complémentarité possible entre la négociation

locale de salaires et la fixation centrale de planchers de rémunération. Celle-ci peut être faite de manière à laisser la place à des négociations (ce qui, au demeurant, a toujours été la mission officielle des Conseils des Salaires) qui tiennent compte des variations d'un secteur d'activité sur l'ensemble du territoire. D'autre part, s'il est vrai qu'au moins les deux tiers des travailleurs protégés par les Conseils des Salaires parviennent à négocier des salaires plus favorables que ceux fixés législativement, les taux établis par les Conseils ne sont effectifs que pour une minorité d'employés protégés. Il est même probable d'après enquête, que le chiffre avancé de deux tiers soit une sous-estimation⁷. Affirmer que les minima constituent un obstacle à l'embauche semble alors peu plausible. Si, cependant, tel est le cas, il faudrait s'attendre à des créations importantes d'emplois dans les secteurs naguère protégés par les Conseils des Salaires mais, du moins pour l'instant, aucun résultat de cet ordre n'a été enregistré.

Réduire les salaires procurés par le travail à temps partiel à de simples revenus d'appoint qui ne nécessitent aucune réglementation paraît également dangereux. S'il est vrai que les allocations sociales peuvent assurer un revenu global plus décent à de nombreuses personnes travaillant à temps partiel, elles ne doivent pas se substituer à un mécanisme destiné à protéger les salaires de cette population extrêmement vulnérable. La tentation de transférer le coût des salaires vers la protection sociale est certainement trop grande, surtout pour les employeurs les moins scrupuleux. En effet, la vaste majorité de ceux touchés directement par les minima sont des femmes travaillant à temps partiel dans l'industrie des services où le marché de l'emploi est très précaire. Malgré leurs défauts, les Conseils des Salaires, si tant est que les minima soient respectés, protègent les salaires de cette population qui, suite à l'abandon des minima, se verra exposée aux fluctuations de la conjoncture économique.

Se greffe évidemment sur le problème posé par la précarité de l'emploi à temps partiel, qui concerne majoritairement les femmes, celui de l'éclatement de plus en plus fréquent de la structure familiale traditionnelle et de l'accroissement considérable de la monoparentalité. Favoriser l'emploi ou un retour vers le marché de l'emploi pour cette population est louable, mais cette politique doit être accompagnée de mesures de sécurité visant à améliorer - voire protéger - la complémentarité entre salaires et prestations sociales. Ce rôle pourrait aisément être confié au salaire minimum qui, loin de marginaliser les titulaires de bas salaires, les intègre mieux dans la hiérarchie des salaires. De plus, le salaire minimum limite considérablement la concurrence déloyale fondée sur l'avilissement des salaires. Ne pourrait-on ajouter, au risque d'attirer les foudres des admirateurs fervents du libéralisme, qu'un secteur incapable de supporter les coûts salariaux générés par des salaires minima qui sont, tout compte fait, les plus bas de la hiérarchie de salaires, ne mérite pas de survivre ? Mais tel n'est pas notre propos. Notre objectif est bien plus simple et consiste à démontrer que le fonctionnement même des Conseils des Salaires met en péril la fixation de salaires minima.

Les défauts du système

Il est certain que les Conseils des Salaires comportaient de nombreux anachronismes. Ils étaient encombrants, obscurs, méconnus et constituaient une arme peu efficace lorsqu'il s'agissait de mener de front une politique susceptible d'améliorer les bas salaires. Par ailleurs, les Conseils se sont montrés parfaitement incapables d'encourager l'organisation ouvrière. Si l'on se réfère, en effet, au déroulement réel des négociations, il apparaît que les accords conclus sont, le plus souvent, du ressort d'un comité très restreint et parfois, compte tenu des disparités régionales, peu représentatifs de l'industrie en question. Il arrive également que les

objectifs soient fixés à l'avance et la séance plénière ne sert ainsi qu'à entériner les décisions prises par une poignée de représentants, voire par le président lui-même de par sa voix prépondérante. En pareil cas, les conseils sont des mécanismes qui établissent des salaires minima non pas par le truchement d'un processus délibératoire, mais par un pouvoir décisionnel.

Surveiller la mise en application des divers minima est également un problème complexe. C'est une tâche qui incombe à l'Inspection dont les 55 inspecteurs doivent contrôler quelque 380 000 établissements et 2,5 millions d'employés⁸. En 1991, les inspecteurs relevèrent 5971 cas de non-respect des minima et 15 employeurs furent condamnés⁹. Quoique l'accessibilité des ordonnances ait été sensiblement améliorée grâce à la loi de 1986 sur les salaires, la transmission et diffusion de l'information concernant les salaires minima s'est toujours révélée très difficile. De nombreuses infractions sont en effet dues à l'incompréhension des ordonnances, voire à l'ignorance de l'existence même des Conseils des Salaires¹⁰.

Les absurdités inhérentes au système sont très nombreuses et en voici un bref échantillon. La vente de magnétophones relève de la responsabilité d'un Conseil des Salaires, alors que la vente de radios en est exclue. On retrouve ce type de distinction curieuse dans la vente d'autres produits, entre la viande crue et la charcuterie par exemple ou encore entre les tissus et la laine¹¹. En ce qui concerne le tannage des peaux de l'opossum, les exigences sont claires :

*Mr Michael Fallon (Darlington): Is my hon. Friend aware that, under the Wages Councils Act 1959 and the Employment Protection Act 1975, the Fur Wages Council (Great Britain) has made the Wages Regulations (Fur) Order 1976 (Order Z (96)) revoking the Wages Regulations (Fur) Order 1975 (Order Z (94)) which ordains that the rate paid for hand fleshing 100 skins of the American opossum shall be £2.38 but that the Australian opossum it shall be £2.75? Does he think that the Government should be ordaining such matters?*¹²

Face à de telles réalités de fonctionnement, on comprend mieux que la suppression - et par là même la disparition de la fixation législative de salaires minima - ait été préférée à une rénovation ou une réforme en profondeur des Conseils des Salaires.

A la lumière de ces critiques la longévité des Conseils des Salaires paraît très surprenante. Elle s'explique par le système de compromis offert aux divers groupes d'intérêt. Les syndicats peuvent en effet continuer à négocier sachant que leurs flancs les plus exposés sont protégés, gratuitement de surcroît ! La négociation individuelle entre employeur et employé - pratique de plus en plus répandue d'ailleurs - n'en est nullement entravée. Les travailleurs les plus vulnérables disposent néanmoins d'un minimum de protection. En revanche, lorsque celle-ci s'avère inutile, les Conseils des Salaires peuvent théoriquement favoriser la transition de la négociation organisée et soutenue par l'Etat vers la convention collective entre employeurs et employés. Rappelons aussi que les Conseils des Salaires permettent à la Grande-Bretagne d'honorer ses obligations internationales, ce qui apaise également un tant soit peu certains groupes de pression tels que *Child Poverty Action Group* ou encore *the Low Pay Unit*.

Le salaire minimum interprofessionnel

Il est difficile de parler de salaires minima sans mentionner le salaire minimum interprofessionnel. Ce n'est qu'à la veille des élections législatives de 1987 que les travaillistes, soutenus sur ce point par la Confédération syndicale (*Trades Union Congress*), inclurent le salaire minimum dans leur programme électoral. Alors que le salaire minimum

interprofessionnel constitue la base immuable de la pyramide des salaires, les Conseils des Salaires ont au moins le mérite d'aborder le problème posé par les bas salaires avec plus de souplesse. Les négociateurs peuvent tenir compte d'une multiplicité de facteurs économiques propres à chaque secteur d'activité protégé. Tandis que le seul salaire minimum réunit toutes ces différences et similitudes, ce qui lui vaut la réputation d'un minimum à caractère social, les minima établis par les Conseils des Salaires tendent plus vers des minima à caractère dominant économique.

Les avantages de minima par rapport au seul et unique minimum national s'arrêtent là. Il n'est que de constater la confusion provoquée par un système compliqué de fixation de salaires minima pour préférer de loin un seul salaire minimum. Il a l'avantage d'être clair et connu de tous, ce qui lui vaut sa fiabilité. Avant tout, il s'agit de protéger ceux qui n'ont pas le pouvoir de négociation nécessaire pour bénéficier de plus que le minimum. A cet égard, le salaire minimum interprofessionnel préconisé par les divers groupes de pression ainsi que par le Parti travailliste et le Conseil de l'Europe paraissent à biens des égards trop ambitieux. Malgré ses qualités et ses défauts, le salaire minimum interprofessionnel n'est pas une baguette magique et il n'est pas sûr qu'il puisse contribuer efficacement à relancer l'économie « par le bas »¹³. De plus, le fixer à un taux trop élevé amoindrit ses chances de voir le jour ou de servir ses véritables objectifs. On ne peut pas espérer que le retard accumulé soit comblé dès le départ et il faut que l'industrie dispose d'un temps d'adaptation approprié pour faciliter la transition d'un salaire minimum à caractère économique dominant vers un salaire minimum à caractère social dominant.

Le salaire minimum interprofessionnel dépasse le cadre d'un choix purement économique et pour avoir toutes les chances de réussir, il doit faire l'objet d'un choix bien plus politique. L'article 4 de la Charte sociale européenne stipule le droit de tout citoyen de la communauté à une rémunération équitable et suffisante pour lui assurer un niveau de vie décent. En Grande-Bretagne, au nom du respect dogmatique des forces naturelles du marché, c'est un mélange de salaire et d'allocations sociales qui répond péniblement à cette exigence. Les *Wages Councils* n'existent plus et ont emporté avec eux le passé assez pittoresque de la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne. Le gouvernement reçut 394 réponses à son document consultatif de 1988 dont 308 s'opposaient à la suppression des Conseils des Salaires. Eu égard à ces résultats, il est difficile de croire qu'en décidant d'abandonner les Conseils des Salaires, le législateur ait écouté d'autres voix que la sienne.

**DATES DE CRÉATION DES DERNIERS CONSEILS.
ESTIMATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS.(1992)
NOMBRE D'ÉTABLISSEMENT RECENSÉS(1988).
TAUX HORAIRES MINIMA (AVRIL 1993).**

Intitulé du Conseil	Date de création	Nombre de travailleurs	Nombre d'étab.	Taux min. horaire (pence)
Aerated Waters <i>Eaux gazeuses</i>	1983	5500	342	305
Boot and Shoe Repairing <i>Cordonnerie</i>	1919	5000	2878	302
Button Manufacturing <i>Fabrication de boutons</i>	1920	1000	57	266
Clothing Manufacturing <i>Confection de vêtements (surtout prêt-à porter)</i>	1981	14700	6964	271,66
Coffin Furniture and Cerement Making <i>Fabrication de cercueils, et ornements funèbres</i>	1919	200	20	320
Cotton Waste Reclamation <i>Récupération de coton</i>	1920	300	42	278
Flax and Hemp <i>Lin et chanvre</i>	1920	500	8	*
Fur <i>Fourrure</i>	1919	1500	262	285
General Waste Materials Reclamation <i>Récupération</i>	1920	13000	1531	267,5
Hairdressing Undertakings <i>Salon de coiffure</i>	1947	64000	33441	288
Hat, Cap and Millinery <i>Chapellerie</i>	1963	4000	123	276
Lace finishing <i>Dentellerie fine</i>	1910	900	74	*
Laundry <i>Blanchisserie</i>	1919	26000	1086	298

Intitulé du Conseil	Date de création	Nombre de travailleurs	Nombre d'étab.	Taux min. horaire (pence)
Licensed Non-Residential <i>Etablissements qui n'offrent pas d'hébergement mais qui détiennent une licence de débit de boissons alcoolisées</i>	1945	492000	65702	301
Licensed Residential Establishment and Licensed Restaurant <i>Etablissements d'hébergement & Restaurants, qui détiennent une licence de débit de boissons alcoolisées</i>	1945	379000	33628	292
Linen and Cotton Handkerchief and Household Goods <i>Linge de maison</i>	1920	2500	114	283
Made-Up Textiles <i>Textiles à façon</i>	1920	3000	292	270
Ostrich and Fancy Feather and Artificial Flower <i>Plumes d'autruche, plumes fantaisies et fleurs artificielles</i>	1921	500	30	273
Perambulator and Invalid Carriage <i>I, andaux et véhicules pour infirmes</i>	1920	2000	36	313
Retail Bespoke Tailoring <i>Confection de vêtements sur mesure</i>	1977	4000	509	320
Retail Food and Allied Trades <i>Détaillants en denrées alimentaires & activités connexes</i>	1979	465000	105117	317,5
Retail Trades (Non-Food) <i>Détaillants (hors denrées alimentaires)</i>	1979	745000	108838	315,5
Rope, Twine and Net <i>Cordage, ficelles et filets</i>	1919	2500	85	267

Intitulé du Conseil	Date de création	Nombre de travailleurs	Nombre d'étab.	Taux min. horaire (pence)
Sack and Bag <i>Maroquinerie</i>	1921	1000	86	274,5
Toy Manufacturing <i>Fabrication de jouets</i>	1920	11000	239	271
Unlicensed Place of Refreshment <i>Établissements de vente de rafraîchissements, non pourvus d'une licence de débit de boissons alcoolisées</i>	1944	96000	17712	299

(*) accords salariaux négociés sans l'intervention du Conseil des Salaires.

Sources statistiques: *Wages Councils: 1988 Consultation Document*, Dept. of Employment, 1988, annexe 3.

Fred Bayliss, *British Wages Councils*, Oxford: B. Blackwell, 1962, annexe 1.

Correspondance personnelle: Dept. of Employment, 12/5/93.

NOTES

Department of Employment. Consultative Paper on Wages Councils, *Wages Councils*: 1988 Consultation Document. Department of Employment, Londres: 1985 & 1988.

² Pour un descriptif complet des *Wages Councils* voir mon article *Wages Councils: bilan*, publié dans *Alizés - Trade Winds*, n° 7, January 1994, pp. 67-90.

³ The Fair Wages Resolution. La première fut votée en 1891 et stipulait que l'Etat devait respecter, dans ses contrats, les taux de salaires pratiqués « dans la localité ». Cette résolution fut modifiée par deux fois en 1909 et en 1946. Dans le premier cas, la nouvelle législation obligea tout employeur travaillant pour l'Etat à respecter les salaires conventionnels (going rates) pratiqués dans la localité. D'autre part, la soustraction sans l'approbation explicite et préalable du ministère chargé de la gestion du contrat était prohibée. Grâce à la modification de 1946, la diffusion, à tout un secteur d'activité, des améliorations obtenues par voie de la négociation syndicale fut rendue automatique et obligatoire.

⁴ L'interaction entre allocations sociales et salaires a été l'objet le 18 mars 1995 d'une communication à Clermont-Ferrand dans le cadre du colloque « La Dynamique du Temps ». Les Actes du colloque seront publiés.

⁵ *Hansard*, vol. 214, col. 176, col. 177 & 238.

⁶ *Ibid.*, col. 213.

⁷ Enquête personnelle menée dans le cadre de ma thèse intitulée « Les *Wages Councils* et la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne » (1991). 134 employeurs ont répondu à un questionnaire postal et tous ont déclaré payer au-dessus des minima obligatoires. Ces résultats furent corroborés par les dires des inspecteurs que j'ai pu rencontrer.

⁸ Correspondance personnelle, 13/02/91.

⁹ *Op. cit.*, col. 227.

¹⁰ Ordonnances: *Wages Orders*.

¹¹ Entretien personnel avec un inspecteur, 28/08/1989.

¹² Débat parlementaire, 26 March 1985, 3.23 a.m.

¹³ Monnaie courante pour la Low Pay Unit et le Child Poverty Action Group, cette thèse me laisse perplexe. Pour relancer la demande selon l'analyse keynésienne, il faut que tous les salaires augmentent. L'augmentation sélective de certains salaires n'aurait d'autres conséquences que de rendre leurs titulaires moins compétitifs sur le marché de l'emploi et ce dans des secteurs où déjà la conjoncture n'est pas très favorable.

TABLE DES MATIÈRES

Jean-Claude SERGEANT	Avant-propos.....p.5 <i>Foreword</i>
Goulven GUILCHER	Les papiers parlementaires du XIX ^e siècle sur la santé et les épidémies.....p.7 <i>XIXth Century Parliamentary Papers on Health and Epidemics</i>
Marie-Annick HAMONET	Les Victoriens face aux épidémies.....p.25 <i>Epidemics in Victorian Times.</i>
Emmanuel ROUDAUT	La question du jeu et des paris sportifs en Angleterre de 1890 à 1960.....p.37 <i>The Issue of Betting and Gambling in England from 1890 to 1960.</i>
Khalid REGAM	La conception de l'Etat chez les Webb.....p.49 <i>The State as seen by the Webbs.</i>
Timothy WHITTON	Adieu aux <i>Wages Councils</i>p.65 <i>Farewell, the Wages Councils.</i>
Didier LASSALLE	Les statistiques du suicide en Angleterre et au Pays de Galles, 1978-1991.....p.79 <i>Suicide in England and Wales 1978-1991.</i>
Pauline SCHNAPPER	Euroseptiques ou Euroenthousiastes ? Les partis politiques britanniques et la politique étrangère et de sécurité commune.....p.99 <i>British Political Parties and the Common Foreign and Security Policy.</i>
COMPTES RENDUS	p.115
Anciens numéros de la Revue.....	p.121

Prix : 120 FF