

RAPPORT

L'incroyable sophisme du salaire minimum légal



RICHARD EBELING * • Mars 2014

Les syndicats proclament connaître ce que doit être le salaire minimum de n'importe quel employé en Suisse : 4000 francs. Pourquoi pas 3900 ou 5000 francs ? Cela relève du mystère. Ce que les syndicats sous-entendent, toutefois, c'est que les employeurs ne sont guidés que par l'appât du gain et exploitent certains de leurs employés en les payant au-dessous de la valeur réelle de leur travail. Cette présomption de connaître ce que serait le salaire minimal « juste » ou « équitable » est en fait le fantôme d'un penseur dont on pensait qu'il avait été relégué depuis longtemps aux poubelles de l'histoire : Karl Marx (1818-1883).

La théorie de la valeur travail de Marx

La conception de Marx de « l'esclavage salarial » que les employeurs imposeraient à leurs travailleurs devint la prémisse et le cri de ralliement qui aboutirent aux révolutions socialistes du vingtième siècle, avec toute la destruction et la terreur qu'elles ont engendrées. Marx insistait que la « valeur réelle » de tout ce qui était produit était déterminé par la quantité de travail nécessaire à la fabrication. Si cela prenait quatre heures de temps de travail pour produire une paire de chaussures et deux heures de temps de travail pour préparer et cuire un gâteau, le ratio correct d'échange entre ces deux biens était donc d'une paire de chaussures contre deux gâteaux. Ainsi, les quantités de deux biens devaient s'échanger à un ratio représentant les durées comparables de temps de travail nécessaire à les produire.

Si le travail d'un employé produisait par exemple trois paires de chaussures durant une journée de travail de douze heures, le travailleur avait alors un droit « légitime » à la propriété des trois paires de chaussures que son travail avait produites, ce qui lui permettait de les échanger contre la production d'autres travailleurs, selon ses préférences. Cependant, Marx insistait également que l'employeur qui engageait le travailleur ne le payait pas un salaire équivalent à la valeur des trois paires de chaussures que ce dernier avait produites. Simplement en vertu de ce que l'entrepreneur possédait la fabrique et les machines à titre de propriété privée avec laquelle le travailleur produisait ces chaussures, et sans laquelle ce dernier serait abandonné à son sort et ne survivrait pas, l'employeur exigeait une portion de la production du travailleur. L'employeur lui payait un salaire équivalent par exemple à deux paires de chaussures, « volant » ainsi une

* L'auteur est professeur d'économie à l'Université Northwood et membre du conseil académique de l'Institut Libéral.

partie du travail de l'employé. Par conséquent, dans l'esprit de Marx, la valeur marchande de la troisième paire de chaussures produite par l'employé et que l'entrepreneur gardait pour lui était la source de son profit, le gain net après les coûts d'embauche du travailleur.

Il s'agit là de l'origine de la notion du « revenu non gagné », provenant non pas du travail et de la production, mais de la simple possession d'une entreprise privée dans laquelle les employés faisaient en réalité tout le travail. L'employeur, selon cette conception, ne fait rien. Il vit sur le dos du travail des autres, assis dans son bureau, généralement en fumant un cigare avec les pieds posés sur la table. Il n'est pas surprenant que ce raisonnement ait donné lieu à toutes sortes d'antagonismes.

Carl Menger et la valeur personnelle des biens

Une décennie avant la mort de Marx, au début des années 1870, sa théorie de la valeur travail avait déjà été réfutée par un certain nombre d'économistes. Le plus important d'entre eux est l'économiste autrichien Carl Menger (1840-1921), notamment de par son livre publié en 1871, *Principes d'économie*. Menger explique que la valeur d'une chose n'est pas dérivée par la quantité de travail qui est dévolue à sa fabrication : une personne peut passer des centaines d'heures à faire des pâtés de sable au bord du rivage, mais si personne n'en a l'utilité, et donc ne les valorise suffisamment pour les acheter, ces pâtés de sable n'ont aucune valeur. La valeur, comme la beauté, n'existe que de façon « subjective », du point de vue de celui qui évalue un bien. Elle se fonde sur l'utilité personnelle et le degré d'importance qu'une personne attribue à un bien ou à un service pour assouvir une fin ou un but qu'il souhaite atteindre.

Les biens n'ont donc pas de valeur du fait de la quantité de travail dévolue à leur production. Plutôt, certaines aptitudes de travail ont une valeur parce qu'elles sont considérées utiles en tant que moyen productif d'accomplir un but que quelqu'un veut réaliser. Par ailleurs, la valeur des biens diminue plus leur offre augmente, car chaque quantité additionnelle d'un bien à disposition devient moins importante pour atteindre le but initial dans lequel les unités acquises préalablement sont utilisées. Chaque chemise ajoutée à une garde-robe sert un usage moins important que les chemises que l'on possède déjà. C'est ce que les économistes appellent « l'utilité marginale décroissante » des biens.

La subjectivité de la valeur

Ainsi il n'y a pas de valeur minimale « objective » inhérente au travail. Un employeur embauche des travailleurs parce qu'il attribue une valeur à leur assistance dans la production d'un bien qu'il pense pouvoir vendre à des acheteurs potentiels. Lorsqu'il embauche des travailleurs dotés d'aptitudes et de compétences particulières, chacun de ces employés est assigné à une tâche moins importante que celle du travailleur préalablement embauché. En conséquence, aucun employeur ne peut payer davantage pour un travailleur que ce que ses services de travail contribuent aux activités de production. La valeur

du travailleur aux yeux de l'employeur reflète la valeur des produits que leur attribuent les consommateurs qui pourront acheter ce que le travailleur a aidé à produire. À aucun moment personne ne paie plus que la valeur attribuée à une chose.

En supposant que l'employeur estime que certains de ses employés ne contribuent pas plus de 3000 francs par mois à la fabrication d'un produit qu'il espère vendre aux consommateurs, il ne devrait pas être surprenant que si la législation lui impose un salaire minimal de 4000 francs, il va débaucher ceux qui vont coûter davantage à employer qu'ils ne contribuent au but de l'entreprise. De plus, de nouveaux emplois rémunérés à 3000 francs qu'il aurait pu mettre à disposition ne verront jamais le jour. Tout ce que réussit à faire un salaire minimal légal, c'est donc d'exclure du marché du travail les travailleurs dont la contribution à la fabrication d'un produit est moins élevée que ce que la législation ne prévoit.

Quel est cependant le rôle de l'employeur ? Que contribue-t-il au processus de production en plus du travail réalisé par les employés embauchés ? Marx, comme nous l'avons constaté, argumentait que le « profit » de l'entrepreneur représentait la valeur de la production des travailleurs qu'il s'appropriait simplement en vertu de posséder l'entreprise dans laquelle les travailleurs étaient employés.

Böhm-Bawerk et l'importance de l'épargne

Un autre économiste autrichien, Eugen von Böhm-Bawerk (1851-1914), en développant de nombreuses idées de Carl Menger, répond aux allégations de Marx. Dans son ouvrage important de trois volumes, *Capital et intérêt* (1914), et dans plusieurs essais, les plus importants d'entre eux étant « La contradiction non résolue dans le système économique marxien » (1896) et « Le contrôle ou la loi économique » (1914), Böhm-Bawerk pose les bonnes questions : d'où provient l'entreprise dans laquelle le travailleur est employé ? Et d'où proviennent les fonds qui servent à payer le salaire du travailleur ?

Comment l'usine a-t-elle été construite ? D'où vient le capital – les machines, les outils, les équipements – de l'usine avec lequel les travailleurs embauchés font leur travail et produisent les biens qui pourront être finalement achetés par les consommateurs ? La réponse de Böhm-Bawerk est que quelqu'un doit avoir constitué une épargne issue de revenus générés préalablement, de façon à ce que des ressources puissent être dévolues à la construction de l'entreprise et à l'équipement de capital sans lequel le travail de l'employé serait beaucoup moins productif, la quantité produite bien moindre et la qualité beaucoup plus sommaire.

La personne qui lance une entreprise doit donc avoir soit épargné les fonds nécessaires pour couvrir ses dépenses d'investissement, soit les avoir empruntés d'autres personnes qui les ont épargnés. Dans tous les cas, quelqu'un doit avoir fait le sacrifice de renoncer à des usages désirables de consommation dans le

présent, que son épargne aurait permis, afin de l'investir dans la création et les opérations d'une entreprise qui pourra éventuellement générer un rendement à l'avenir, lorsqu'un bien aura été produit et vendu. Or personne ne sacrifie la consommation que ses revenus peuvent permettre sans avoir l'espoir d'être suffisamment rémunéré à l'avenir, dans la mesure où il vaut la peine de renoncer aux plaisirs immédiats du présent.

C'est la raison pour laquelle un intérêt est payé à titre de prix de l'utilisation de ressources dans le temps, entre le présent et le futur. Il s'agit du prix que les épargnants reçoivent pour sacrifier les satisfactions du présent jusqu'à ce que les fonds empruntés soient repayés. Et l'emprunteur paie cet intérêt parce qu'il accorde une plus grande valeur aux usages qu'il fait de l'argent emprunté aujourd'hui que l'intérêt qu'il paie sur le montant qui sera remboursé à l'avenir.

Le privilège des employés

Le fait que l'entrepreneur puisse disposer de ces ressources, qu'elles proviennent de sa propre épargne issue de revenus générés dans le passé, ou de l'épargne empruntée d'autres personnes, signifie que les travailleurs qu'il emploie n'auront pas à attendre jusqu'à ce que le produit soit terminé et vendu pour recevoir les salaires rémunérant le travail qu'ils réalisent durant la période de production. L'employeur, en d'autres termes, « avance » aux travailleurs la valeur discomptée de ce que leurs services de travail valent pendant que le processus de production est en cours, précisément pour soulager ceux qu'il emploie de l'attente des revenus issus de la vente future du produit aux consommateurs.

Ceci nous amène à observer que l'entrepreneur, loin de vivre sur le dos du travail de ses employés, en est à l'origine, puisque sans sa vision, sa volonté et son aptitude à organiser, financer et diriger l'entreprise, les travailleurs n'auraient ni emploi ni salaire avant d'avoir eux-mêmes produit quelque chose de commercialisable qui ait du succès. Il est également décisif d'en comprendre une dernière implication : l'entrepreneur n'est pas seulement l'organisateur de l'entreprise et l'investisseur de l'épargne, il assume les risques de gagner ou non un bénéfice sur ses efforts entrepreneuriaux.

L'incertitude de l'avenir

Les travailleurs et toutes les autres personnes qui fournissent des services et des ressources utiles à l'entrepreneur dans le processus de production reçoivent leurs rémunérations alors que le travail est en cours. C'est l'entrepreneur qui supporte l'incertitude de savoir s'il gagnera suffisamment en vendant le produit pour couvrir toutes les dépenses qu'il a encourues jusqu'à ce que le produit soit finalement prêt à la vente et offert sur le marché. En payant ceux qu'il emploie les salaires décidés contractuellement, il soulage ses employés de l'incertitude d'un profit, d'une perte ou d'un maigre équilibre en fin de parcours. C'est l'entrepreneur qui doit évaluer, de façon créative et hypothétique, ce qu'il faut produire et à quel prix le produit pourra se vendre. La justesse de l'évaluation entrepreneuriale, qui anticipe mieux que ses concurrents

ce que les consommateurs voudront acheter à l'avenir et le prix qu'ils voudront payer, déterminera le succès ou l'échec de l'entreprise.

Karl Marx se trompait donc complètement sur tous les points : la détermination de la valeur des biens, le rôle des travailleurs dans le processus de production et celui, vital et essentiel, de l'entrepreneur à l'origine de la création d'emplois et du paiement de salaires.

Les dommages causés par la politique marxienne

Il importe peu finalement que les syndicats ou tout autre groupe ou personne qui partagent leurs vues sur le travail, les salaires et l'entreprise soient conscients ou non que leur conception de l'économie et du marché du travail est implicitement dérivée et influencée par les ruminations obsolètes d'un révolutionnaire socialiste du milieu du dix-neuvième siècle.

En revanche, il importe de comprendre que les politiques économiques basées sur de telles erreurs conceptuelles de la nature et du fonctionnement des marchés libres ne peuvent que causer des dommages et conduire à un désastre économique précisément pour les personnes qu'elles sont réputées aider. De plus, des politiques aussi mal inspirées ne peuvent qu'affaiblir les fondations essentielles de l'économie qui ont accordé à l'humanité, ces deux derniers siècles, davantage de liberté personnelle et de prospérité matérielle que tout ce qui a précédé dans l'histoire. De telles politiques détruisent finalement la liberté des gens de travailler et de s'associer à leur avantage mutuel et conduisent à l'exclusion, au chômage et à la précarité.



INSTITUT LIBÉRAL

Impressum

Institut Libéral
Place de la Fusterie 7
1204 Genève, Suisse
Tél.: +41 (0)22 510 27 90
Fax: +41 (0)22 510 27 91
libinst@libinst.ch

Les publications de l'Institut Libéral se trouvent sur
www.institutliberal.ch.

Disclaimer

L'Institut Libéral ne prend aucune position institutionnelle. Toutes les publications et communications de l'Institut contribuent à l'information et au débat. Elles reflètent les opinions de leurs auteurs et ne correspondent pas nécessairement à l'avis du Comité, du Conseil de fondation ou du Conseil académique de l'Institut.

Cette publication peut être citée avec indication de la source.
Copyright 2014, Institut Libéral.