

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Rapport du groupe d'experts

28 novembre 2022

Article 24 de la loi n° 2008-1258
du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

Composition du groupe d'experts

Le groupe d'experts est composé¹ de **Sandrine Cazes** (économiste principale à l'OCDE), **Gilbert Cette** (professeur à NEOMA Business School), **Julien Damon** (conseiller scientifique de l'En3s), **Eva Moreno Galbis** (professeure à Aix-Marseille Université), **Marie-Claire Villeval** (directrice de recherche au CNRS, membre du Groupe d'analyse et de théorie économique).

Le groupe d'experts est présidé par **Gilbert Cette**.

Les avis et conclusions exprimés dans ce rapport n'engagent que les membres du groupe et ne reflètent pas la position des institutions auxquelles ils appartiennent.

Pour réaliser ce rapport, le groupe a bénéficié du concours de **Pierre Ralle** (Insee), rapporteur général du groupe. Les chapitres ont été rédigés par **Carole Hentzgen** (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et **Thomas Delemotte** (Direction générale du Trésor), rapporteurs du groupe, avec le soutien de leurs administrations. Les avis et conclusions exprimés dans ce rapport ne reflètent pas la position des institutions auxquelles appartiennent le rapporteur général et les rapporteurs. Le groupe remercie ces institutions du soutien qu'elles lui apportent.

¹ Arrêté du Premier ministre du 18 août 2021.

Table des matières

Éléments de synthèse	6
Executive summary	9
Chapitre 1 – Marché du travail et formation des salaires	12
A. Le marché du travail est resté dynamique en 2022 et le taux de chômage est revenu à son plus bas depuis 2008	12
1. L'emploi salarié est soutenu, début 2022, par la forte dynamique du secteur tertiaire marchand	12
2. En lien avec la dynamique du marché du travail, la qualité de l'emploi s'est améliorée en sortie de crise sanitaire et le nombre de démissions a augmenté	14
3. Malgré la crise sanitaire, le chômage poursuit sa baisse amorcée en 2015	18
4. Signe d'un marché du travail très dynamique, les tensions de recrutement sont à des niveaux particulièrement élevés en perspectives historiques	20
B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2022	22
1. Évolution du Smic : trois revalorisations en 2022	22
2. Les autres indices de salaires présentent des progressions importantes	26
3. L'éventail des salaires conventionnels et la distribution des salaires	29
C. Combien de salariés ont-ils été concernés par la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2022 ?	34
D. L'articulation du Smic avec la négociation salariale de branche	37
1. L'année 2021 a été marquée par une forte reprise de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches	38
2. La conformité des salaires conventionnels avec le Smic baisse fortement en 2021 à la suite de la revalorisation automatique au 1 ^{er} octobre 2021	39
E. La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcé avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité	46
1. Le coût du travail du travail en France et en comparaison européenne	46
2. Les mesures instaurées depuis 2012 ont nettement accentué les réductions de coût du travail au niveau du Smic	50

3. Les prélèvements obligatoires en France sont relativement faibles en comparaison internationale sur les bas salaires, mais progressent ensuite fortement.....	53
4. Les évaluations des baisses de cotisations concentrées sur les bas salaires présentent des effets positifs sur l'emploi.....	56
5. Le taux de marge a atteint un niveau historiquement élevé en 2021 grâce aux aides d'urgence liées à la crise sanitaire.....	57
F. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique depuis la dernière revalorisation ?.....	59

Chapitre 2 – Niveau de vie des salariés rémunérés au salaire minimum..... 61

A. Salaire minimum et pauvreté.....	61
1. La rémunération au Smic horaire ne détermine que partiellement la position d'un individu dans la distribution des niveaux de vie.....	61
2. Une augmentation de 1 % du Smic entraîne une hausse de revenu disponible variable selon la quotité de travail et la composition familiale.....	66
B. Temps partiel et pauvreté.....	68
1. La pauvreté est plus fréquente chez les ménages dont le temps de travail est plus faible.....	68
2. Si le système socio-fiscal ne prend pas en compte la quotité de travail, il garantit, pour un individu rémunéré au Smic horaire, une incitation monétaire à travailler à temps plein.....	70

Chapitre 3 – Exposition des travailleurs à temps partiel à la pauvreté..... 73

A. Le temps partiel dans le droit du travail français.....	74
B. L'emploi à temps partiel est majoritairement féminin et plus répandu aux extrémités de la pyramide des âges.....	74
C. Des contraintes sur l'activité de certains secteurs, comme les pics d'activité, favorisent le recours des employeurs au temps partiel.....	78
D. Le temps partiel subi entretient la pauvreté laborieuse.....	83
1. Temps partiel et pénalité salariale.....	83
2. Lien entre temps partiel, Smic horaire et risque de pauvreté.....	86
E. Le passage par le temps partiel ne semble pas nécessairement représenter un tremplin vers un temps plein pour les travailleurs.....	90
Éléments statistiques complémentaires.....	92

Chapitre 4 – Actualité internationale du salaire minimum..... 95

A. Dans le contexte d'inflation mondiale, la majorité des salaires minimaux nationaux ont été fortement revalorisés.....	95
---	-----------

1. Un grand nombre de pays européens sont dotés d'un salaire minimum, régi cependant par des cadres légaux différents, en particulier en termes de revalorisation et de suivi.....	102
2. En dehors de l'Europe, un grand nombre de pays est aussi doté d'un salaire minimum, sans qu'un standard international n'ait émergé.....	113
3. Pour certains pays, qui ne sont pas encore doté d'un salaire minimum légal au niveau national, un débat dynamique existe.....	116
B. Des études récentes analysent les effets du salaire minimum sur l'emploi, la productivité, les salaires et les inégalités.....	117
1. L'Allemagne, qui a introduit un salaire minimum récemment et l'a fortement revalorisé, a inspiré de nouvelles études en 2022.....	118
2. Le niveau du salaire minimum fédéral est particulièrement bas aux États-Unis, cependant les États ou les villes peuvent choisir de l'augmenter, à l'inverse de la France.....	121
3. La négociation collective, une alternative pertinente à la mise en place d'un salaire minimum pour l'encadrement des salaires ?.....	123
4. En France, en réaction à la pénurie d'études des effets du salaire minimum, le Groupe d'experts a initié un Appel à projets de recherche.....	124
Synthèse et recommandations.....	127
A. Synthèse du rapport.....	127
B. Recommandations du Groupe d'experts.....	131
ANNEXES.....	138
Annexe 1 – Liste des personnes auditionnées.....	139
Annexe 2 – Les entreprises face aux augmentations du salaire minimum : ajustements et réorganisations.....	140
Annexe 3 – Le salaire minimum allemand : son origine, ses effets, ses augmentations.....	179
Annexe 4 – Temps partiel : raisons, liens avec perception du Smic et pauvreté monétaire.....	191
Annexe 5 – Quelle est l'opinion sur le Smic des résidents en France métropolitaine ?.....	201
Annexe 6 – Contributions de la Direction générale du Travail.....	221
Annexe 7 – Contributions des partenaires sociaux.....	231

Éléments de synthèse

1. Le contexte de l'année 2022 est celui d'une forte hausse de l'inflation qui s'élève en octobre 2022 à 6,2 % (en glissement sur douze mois), niveau jamais atteint depuis plusieurs décennies. Cette hausse est liée à la détérioration des termes de l'échange, elle-même en grande partie la conséquence de la guerre en Ukraine. La détérioration des termes de l'échange représente un prélèvement brut d'environ trois points de PIB sur les richesses produites en France. Les gains de productivité nuls, sinon légèrement négatifs depuis 2020 et la crise de la Covid-19, ne peuvent contribuer à amortir ce choc qui entraîne une baisse du revenu réel distribuable. Des dispositifs (bouclier tarifaire et remise à la pompe, en particulier) ont été déployés pour atténuer ce choc en transférant en partie le poids sur la dette publique et donc sur les générations à venir. La part résiduelle se reporte mécaniquement sur le revenu réel des agents.
2. Une croissance dynamique en 2021 (croissance du PIB de 6,8 % en moyenne annuelle) a permis de retrouver, en fin d'année, le niveau d'activité d'avant la crise sanitaire qui s'est traduite par une forte contraction de l'activité (- 7,8 % en 2020). En revanche, la croissance de l'activité est assez hésitante depuis le début 2022. L'appareil productif a été préservé sur cette période grâce aux mesures de soutien mais, du fait de l'accélération des prix, ces dernières ne pourront sans doute empêcher un léger tassement en 2022 du pouvoir d'achat du salaire moyen et du revenu par unité de consommation. L'emploi est demeuré dynamique et le taux de chômage est depuis le début de 2022 à peu près stabilisé à 7,3 %, tandis que le taux d'emploi au sens de l'Insee atteint son plus haut niveau historique (68,3 % au 3^e trimestre 2022). Toutefois, les perspectives demeurent très incertaines sur l'année 2023.
3. Les tensions de recrutement ont continué de s'accroître sur les derniers trimestres et atteignent désormais des maxima historiques. Ces tensions s'expliquent en partie par les fortes créations d'emplois, mais aussi par des facteurs structurels. Les pénuries de main-d'œuvre sont notamment dues à l'inadéquation des compétences dans certaines activités, à une attractivité insuffisante de nombreux postes de travail, ainsi qu'à une faible mobilité de l'offre de travail.
4. Le niveau du salaire minimum horaire en France est l'un des plus élevés parmi les pays de l'OCDE. Parallèlement, la France se situe dans la moyenne de l'OCDE lorsqu'on compare le coût du travail au niveau du salaire minimum à celui au niveau du salaire médian, tout en étant le pays de l'OCDE où le revenu net au niveau du salaire minimum est l'un des plus proches du revenu net au niveau du salaire médian. Cette combinaison s'explique à la fois par les réductions de cotisations sociales employeurs ciblées sur les bas salaires et par les dispositifs de soutien aux bas revenus. Les cotisations sociales patronales au niveau du Smic se limitent désormais à la cotisation accidents du travail

et maladies professionnelles. Les politiques de soutien à l'emploi non qualifié devront donc dans le futur trouver d'autres voies. Les politiques de soutien aux bas revenus ont aussi atteint leurs limites. Il y a désormais peu de rendement en termes de revenu de la mobilité et des efforts de formation au bas de la distribution des salaires.

5. En 2022, le Smic a été revalorisé de 5,6 % au total : 0,9 % au 1^{er} janvier, 2,6 % au 1^{er} mai et 2,0 % au 1^{er} août, protégeant son pouvoir d'achat.
6. **Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le Smic au 1^{er} janvier 2023.** Le Smic serait alors revalorisé du fait des seuls mécanismes de revalorisation automatique, ce qui consoliderait la préservation du pouvoir d'achat du Smic face à la probable hausse de l'indice des prix à la consommation entre son niveau de juin (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} août 2022) et celui de novembre (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} janvier 2023).
7. Cette recommandation s'explique principalement par trois considérations. A) La détérioration des termes de l'échange dans un contexte de productivité atone se traduira en partie par une baisse du revenu réel des entreprises et des ménages, malgré les vastes dispositifs déployés pour protéger le pouvoir d'achat. Aller au-delà de la préservation du pouvoir d'achat du Smic ne paraît pas souhaitable alors que celui des indices salariaux usuels (Salaire horaire de base des ouvriers et employés, SHBOE, et Salaire mensuel de base, SMB) est abaissé. B) Une dynamique trop forte du Smic pourrait avoir des effets négatifs sur l'emploi des travailleurs les plus fragiles, un risque confirmé par une nouvelle étude réalisée à la demande du Groupe d'experts. C) La situation structurelle de l'économie française demeure fragile, avec un chômage encore élevé et une compétitivité relativement faible dont témoigne un solde commercial continûment négatif depuis 2006. À ces considérations s'ajoute le constat de l'inadaptation du Smic pour réduire la pauvreté laborieuse dont les deux premiers facteurs sont le nombre d'heures travaillées et la configuration du ménage, bien avant le niveau du salaire horaire, comme le confirment deux nouvelles études réalisées à la demande du Groupe d'experts. La lutte contre la pauvreté laborieuse passe davantage par la réduction des situations de temps partiel contraint.
8. Le Groupe d'experts renouvelle la suggestion de modifier la formule de revalorisation du Smic. Plusieurs options sont évoquées dans le rapport. Le rôle du Groupe d'experts serait élargi, ce qui pourrait justifier également sa refonte, évoquée par plusieurs partenaires sociaux. Une première option consisterait à préciser les modalités de revalorisation automatique du Smic afin d'éviter une dynamique de ce dernier spontanément plus forte que celle du SHBOE en cas de surprise inflationniste ou désinflationniste. Une deuxième option, qui ne fait pas consensus au sein du Groupe d'experts, serait la suppression de tout ou partie des termes de revalorisation automatique (inflation et moitié du pouvoir d'achat du SHBOE). Cet abandon

conférerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du Smic avec celles du marché du travail et des dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse, mais lierait la fréquence et les revalorisations aux fluctuations politiques. Cependant, dans le contexte actuel de forte inflation, les revalorisations automatiques ont permis de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire sur la période, même si les effets à moyen terme de cette protection sur la pauvreté ne sont pas garantis. Une troisième option, enfin, qui s'inspire des situations observées en Allemagne et aux Pays-Bas, consisterait à indexer automatiquement le Smic sur la moyenne des évolutions des minima salariaux d'un panel de branches ne souffrant pas d'insuffisance de la négociation collective. Ces changements ne reviendraient pas sur la possible pratique de « coups de pouce », voire la renforceraient dans la deuxième option. Ils renforceraient surtout le rôle de la négociation collective et responsabiliseraient ainsi les partenaires sociaux dans la définition des normes salariales et des minima de branche. En revanche, le Groupe d'experts ne recommande pas de régionalisation du salaire minimum.

9. Les deux hausses du Smic en 2021 et ses trois hausses en 2022 ont eu pour effet d'augmenter considérablement le nombre de branches dans lesquelles des minima salariaux, définis par les conventions collectives, sont inférieurs au Smic. Une telle situation augmente le nombre de salariés et *in fine* la masse salariale donnant droit à exonération de cotisations sociales employeur. Le Groupe d'experts recommandait dans son précédent rapport que des dispositions adaptées fassent rapidement disparaître cette incitation à la non-conformité et à l'affaiblissement du rôle de la négociation. Il se félicite à cet égard des dispositions allant dans cette direction, incluses dans la « loi pouvoir d'achat » d'août 2022 (article 7). Il conviendrait de faire un bilan de l'efficacité de ces dispositions. Le Smic est un socle salarial indispensable, en particulier pour renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs là où le rôle des partenaires sociaux est faible, mais c'est à la négociation collective qu'il revient de dynamiser les salaires. Il est crucial que les partenaires sociaux se saisissent pleinement à l'avenir, via la négociation collective, de la dynamique des bas salaires.

Executive summary

1. 2022 has been characterized by a sharp rise in inflation, which in October 2022 stood at 6.2% (year-on-year), a level not seen for several decades. This increase is linked to the deterioration in the terms of trade, itself largely the consequence of the war in Ukraine. The deterioration in the terms of trade represents a gross levy of about 3 points of GDP on the wealth produced in France. Productivity gains, which have been nil or even slightly negative since 2020 and the COVID-19 crisis, cannot help cushion this shock, which leads to a decrease in real distributable income. Interventions (in particular the tariff shield and the pump rebate) have been implemented to mitigate this shock by transferring part of the burden to the public debt and thus, to future generations. The residual part is mechanically transferred to the real income of agents.
2. Dynamic growth in 2021 (GDP growth of +6.8% on average) has allowed the level of activity to return to its pre-health crisis level, which resulted in a sharp contraction in activity (-7.8% in 2020). By contrast, since the beginning of 2022 activity growth has been hesitant. The productive system has been preserved over this period thanks to public support, but the increase of inflation means that these measures will probably not be able to prevent a slight fall in the purchasing power of the average wage and income per consumption unit in 2022. Employment has remained dynamic and the unemployment rate more or less stable at 7.3% since the beginning of 2022, while the employment rate, as defined by INSEE, reached its highest level ever (68.3 % in the third quarter of 2022). However, the outlook for 2023 remains very uncertain.
3. Hiring tensions have continued to increase over the last quarters and are now at historic highs. These tensions are partly explained by the strong job creations, but also by structural factors. The labor shortages are due in particular to skill mismatch in certain activities, the lack of attractiveness of many jobs, and the low mobility of the labor supply.
4. Hourly minimum wage in France is one of the highest among OECD countries. At the same time, France is in the OECD average when comparing the labor cost at the level of the minimum wage to that at the median wage level, while being the OECD country where net income at the level of the minimum wage is the closest to that at the median wage level. This situation is explained both by large reductions in employer social security contributions targeted at low-wage earners and by low-income support schemes. Employers' social security contributions at the level of the Smic are now limited to contributions for accidents at work and occupational diseases. Policies to support unskilled employment will therefore have to find other ways in the future to keep labor costs low at these wage levels. Policies to support low incomes have also reached their limits. There is now little return in terms of income from upward mobility and training efforts at the bottom of the wage distribution.

5. Over 2022, the minimum wage will have increased by 5.6%: 0.9% on January 1, 2,6 % on May 1, and 2.0% on August 1, preserving its purchasing power.
6. **The Group of experts recommends no government legislated increase in the minimum wage on January 1, 2023.** The automatic indexation rules would consolidate by their own the preservation of the purchasing power of the minimum wage in the face of the likely increase in the consumer price index between its June level (taken into account in the revaluation of August 1, 2022) and its November level (taken into account in the revaluation of January 1, 2023).
7. This recommendation is motivated by three main considerations. A) The deterioration in the terms of trade in a context of sluggish productivity will partly translate into a decline in real income for companies and households, despite the extensive measures implemented to protect purchasing power. Going beyond preserving the purchasing power of the SMIC does not seem desirable, while the purchasing power of the standard wage indices (Basic Hourly Wage of Workers and Employees, SHBOE, and Basic Monthly Wage, SMB) has been lowered. B) Too strong dynamics in the Smic could have negative effects on the employment of the most vulnerable workers, a risk confirmed by a new study commissioned by the Group of experts. C) The structural situation of the French economy remains fragile, with unemployment still high and competitiveness relatively low, as evidenced by a continuously negative trade balance since 2006. In addition to these considerations, the Smic is not suitable for reducing in-work poverty, the two main factors of which are the number of hours worked and the configuration of the household, well before the level of the hourly wage, as confirmed by two new studies carried out at the request of the Group of experts. The fight against in-work poverty is more likely to involve reducing situations of forced part-time work.
8. The Group of experts reiterates its suggestion to modify the indexation mechanism of the minimum wage. Several options are mentioned in the report. The role of the Group of experts would be expanded, which could also justify its reorganization, as suggested by several social partners. A first option would be to respecify the modalities of automatic revaluation of the Smic in order to avoid a dynamic of the Smic that is spontaneously stronger than that of the SHBOE in the event of an unexpected inflation or disinflation. A second option, on which there is no consensus within the Group of experts, would be to abolish all or part of the automatic revaluation terms (inflation and half the purchasing power of the SHBOE). This would give greater responsibility to the public authorities, who could then better link changes in the Smic with those of the labor market and the measures to combat in-work poverty. In the current context of high inflation, automatic revaluations have protected the purchasing power of low-wage workers over the period, even if the medium-term effects of this protection on poverty are not guaranteed. Moreover, a purely discretionary system could make the frequency of revaluations dependent on political fluctuations. Finally, a third option, inspired by Germany and the Netherlands, would consist of automatically indexing the minimum

wage to the average of the changes in the minimum wages of a panel of sectors that do not suffer from insufficient collective bargaining. These changes would not prohibit the possible use of discretionary increases. Above all, they would strengthen the role of collective bargaining and thus make the social partners more responsible for defining wage standards and sectoral minima. However, the Group of experts does not recommend the regionalization of the minimum wage.

9. The two increases of the Smic in 2021 and its three increases in 2022 have had the effect of considerably raising the number of sectors in which wage minima, defined by collective agreements, are lower than the Smic. Such a situation increases the number of employees and ultimately the payroll eligible for exemptions from employer social security contributions. The Group of experts recommended in its previous report that appropriate provisions must be introduced to quickly remove this incentive for non-compliance that weakens negotiation. In this respect, it welcomes the provisions made in this direction and included in the "Purchasing Power Law" of August 2022 (article 7). An assessment of the effectiveness of these provisions would be useful. The national minimum wage constitutes an indispensable wage floor support, particularly to strengthen the bargaining power of workers in economic sectors where the role of the social partners is weak, but it is up to collective bargaining to boost wages. It is crucial that, in the future, the social partners fully engage, through collective bargaining, in the definition of the dynamics of low wages.

Chapitre 1

Marché du travail et formation des salaires

En France, l'inflation a atteint 6,2 % en octobre 2022, un record historique depuis plus de 30 ans. Cette poussée de l'inflation est alimentée d'une part par un *choc d'offre* avec des contraintes sur les chaînes de production mondiales en sortie de crise du Covid-19 (difficultés de production en Chine en raison des confinements et de la hausse des coûts de transports) ; choc renforcé également par la guerre en Ukraine et les sanctions contre la Russie. D'autre part, s'est ajouté un *choc de demande*, avec un rebond plus marqué qu'anticipé de l'activité en sortie de crise sanitaire. Ces facteurs ont conduit à une forte augmentation des prix de l'énergie et des coûts de productions (matières premières, semi-conducteurs).

Dans ce contexte, l'emploi salarié est pourtant resté allant début 2022, particulièrement soutenu par le secteur tertiaire marchand. La qualité de l'emploi s'est nettement améliorée en sortie de crise sanitaire, avec une nette augmentation des embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) en 2021, tandis que le taux de chômage est à son plus bas niveau sur les dix dernières années en 2022. Signe d'un marché du travail particulièrement dynamique, les tensions de recrutement sont quant à elles à des niveaux particulièrement élevés en perspectives historiques.

Le Smic étant indexé sur l'indice des prix à la consommation du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie (plus dynamique sur la période actuelle que l'indice général), l'année 2022 a été marquée par une forte augmentation du salaire minimum qui a progressé de manière plus importante que celle des principaux indices de salaire, à la suite des quatre dernières revalorisations (1^{er} octobre 2021, 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 1^{er} août 2022).

A. Le marché du travail est resté dynamique en 2022 et le taux de chômage est revenu à son plus bas depuis 2008

Cette partie dresse un panorama de la situation du marché de l'emploi début 2022, dans un contexte économique dynamique depuis la sortie de la crise sanitaire, mais rendu incertain par les différents chocs exogènes sur l'activité, comme les reprises épidémiques ou la guerre en Ukraine.

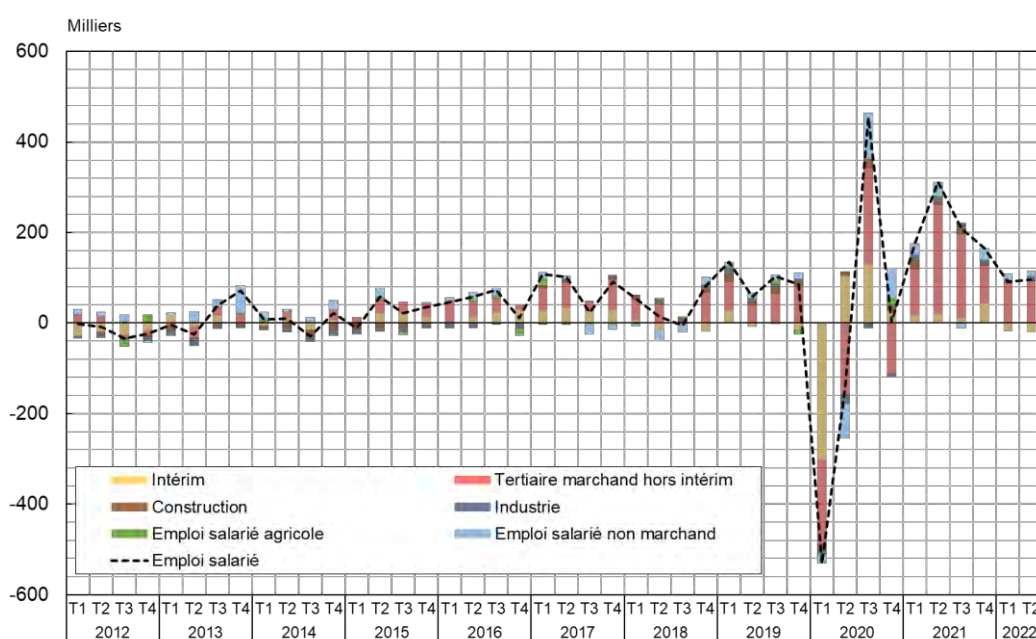
1. L'emploi salarié est soutenu, début 2022, par la forte dynamique du secteur tertiaire marchand

L'emploi est resté dynamique au 1^{er} semestre 2022, dans un contexte de maintien d'une croissance robuste. D'après l'estimation détaillée de l'emploi salarié publiée le 8 septembre par l'Insee, 187 000 emplois salariés ont été créés entre janvier et juin 2022,

dont 161 000 dans le secteur marchand non-agricole (SMNA). Cette dynamique, fortement soutenue après la crise par les dispositifs du Plan de relance, a permis à la mi-2022 à l'emploi salarié de dépasser de 3,2 % (soit + 832 000 postes) son niveau de fin 2019. Au sens du Bureau international du travail (BIT), le *taux d'emploi* parmi les 15-64 ans est de 68,0 % au 1^{er} semestre 2022. Il dépasse ainsi de 1,2 point son niveau d'avant-Covid et atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975)².

Dans le détail (cf. Graphique I.1) l'emploi tertiaire (hors intérim) reste dynamique au 1^{er} semestre 2022 (+ 180 000 postes en six mois), après une chute historique et une reprise en dents de scie en 2020, suivi d'une année 2021 très dynamique. L'emploi dans les secteurs de la *construction* et de l'*industrie* a été en revanche bien moins dynamique depuis janvier 2021 (+ 2,1 % pour la construction et + 1,3 % pour l'industrie au 2^e trimestre 2022). Au total, l'emploi SMNA (hors intérim) dépasse de 3,9 % son niveau d'avant-crise. De son côté, l'emploi intérimaire a baissé lors des deux premiers trimestres 2022, après sept trimestres consécutifs de hausse. Il ne dépasse ainsi plus que de 1,6 % son niveau d'avant-crise. Enfin, l'emploi salarié non marchand était en légère hausse au 2^e trimestre 2022 (+ 12 000 postes). Il est ainsi en hausse de 170 000 postes (soit + 2,1 %) par rapport à son niveau d'avant-crise.

Graphique I.1 – Glissement trimestriel de l'emploi salarié par secteur d'activité



Source : Insee ; calculs DG Trésor.

² É. Pénicaud, « Une photographie du marché du travail en 2021. L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première*, n° 1896, mars 2022.

2. En lien avec la dynamique du marché du travail, la qualité de l'emploi s'est améliorée en sortie de crise sanitaire et le nombre de démissions a augmenté

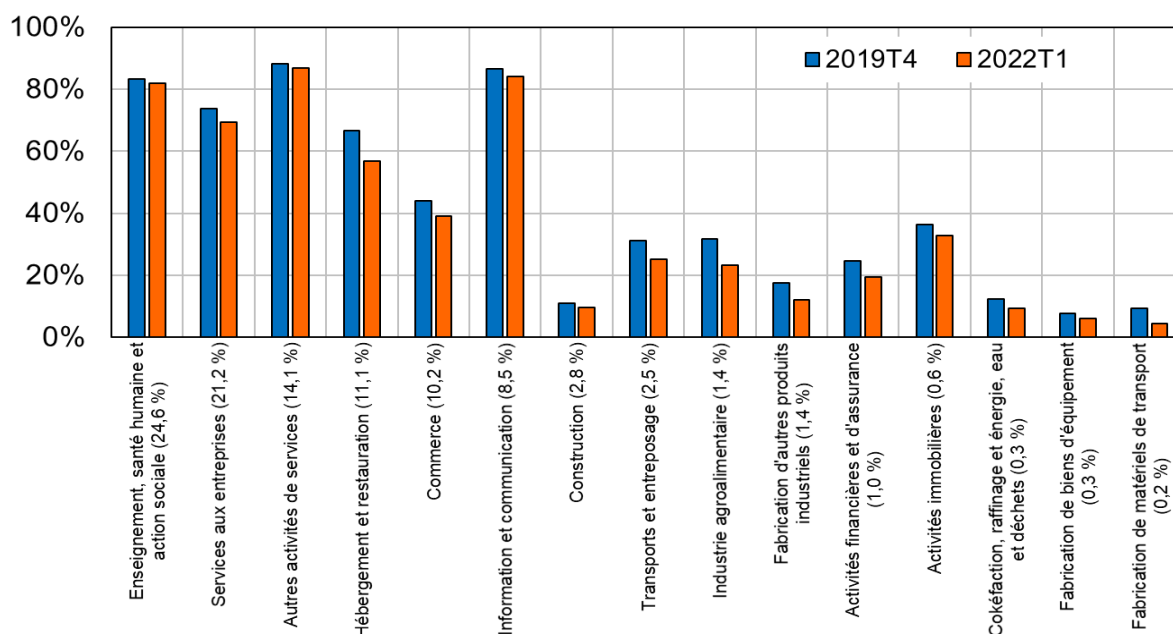
Après une nette amélioration de la *qualité de l'emploi* en 2021, les embauches en CDI marquent le pas par rapport aux embauches en CDD début 2022 (cf. Graphique I.2). En effet, au 1^{er} semestre 2022, le nombre d'embauches en contrat à durée déterminée (CDD) a augmenté de façon marquée (+ 1,0 % au 1^{er} trimestre puis + 7,3 % au 2^e trimestre). Le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) a lui augmenté de façon plus modérée (+ 0,7 % puis + 0,4 %), après une nette augmentation en 2021 (+ 29,7 % par rapport à l'année 2020, soit + 230 000 embauches en moyenne annuelle) comparée aux embauches en CDD (+ 19,0 % soit + 728 000 embauches en moyenne annuelle). Le nombre d'embauches en CDI dépasse ainsi nettement son niveau d'avant la crise sanitaire (+ 18,2 % par rapport au 4^e trimestre 2019) et ce, depuis la mi-2021. Le nombre d'embauches en CDD ne dépasse son niveau d'avant-crise que depuis le 2^e trimestre 2022 (de 6,2 %).

Graphique I.2 – Évolution du nombre d'embauches par type de contrat de travail



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre.

Graphique I.3 – Part des CDD de moins d'un mois parmi les embauches (hors intérim) par secteur



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre.

La part des CDD dans les embauches (hors intérim) est en légère hausse au 1^{er} trimestre 2022, à 82,8 %, un de ses plus bas niveaux depuis 2012. Par ailleurs, les embauches en CDD courts (d'une durée de moins d'un mois) se sont fortement repliées au début de la crise sanitaire et n'avaient toujours pas retrouvé leur niveau d'avant-crise au 1^{er} trimestre 2022 (66,3 % des embauches hors intérim au 1^{er} trimestre 2022 contre 70,1 % au 4^e trimestre 2019³). Trois secteurs semblent expliquer la quasi-totalité de ce recul sur la période (cf. Graphique I.3) : l'hébergement-restauration (71 % du total de la baisse des embauches), les autres activités de services⁴ (19 %) et le commerce (10 %). D'après la Dares, la baisse des embauches en contrats courts serait pour partie liée à la hausse du pouvoir de négociation des salariés occasionnée par les difficultés de recrutement⁵. Ainsi, en mars 2022, un tiers des salariés travaillent dans des entreprises qui déclarent avoir modifié les termes des contrats proposés (temps/organisation de travail, durée des contrats, etc.) pour faire face aux difficultés à recruter en CDI et CDD (d'après les données Acemo-Covid de la Dares). Cependant, les CDD d'un jour ou moins semblent rebondir au 2^e trimestre 2022, d'après la dernière publication de la Dares⁶.

³ Ces données publiées en juin 2022 par la Dares sont susceptibles d'avoir été révisées depuis.

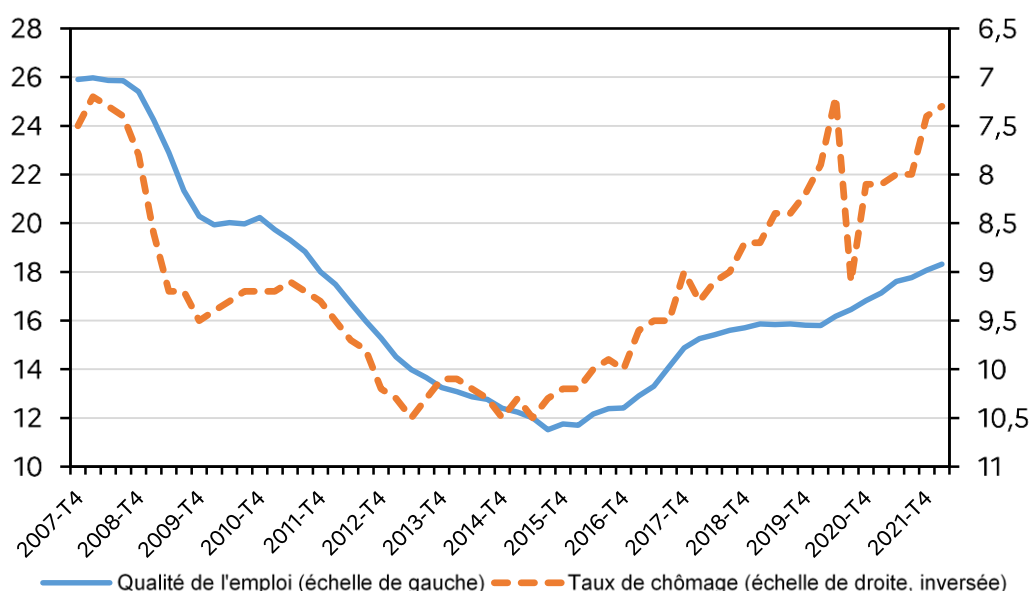
⁴ Les services spécifiés (donc non-compris dans cette catégorie) sont : transport et entreposage, commerce, activités financières et d'assurances, activités immobilières, services aux entreprises, hébergement restauration, enseignement, santé humaine et action sociale, information et communication.

⁵ V. Barry, « Les embauches continuent de progresser au 1^{er} trimestre 2022 », *Dares Indicateurs*, n° 31, juin 2022.

⁶ V. Barry, « Les embauches accélèrent au 2^e trimestre 2022 », *Dares Indicateurs*, n° 49, octobre 2022.

Par ailleurs, il est intéressant de noter le lien entre dynamique du marché de l'emploi et qualité des embauches. On observe ainsi une corrélation négative entre le rapport de CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD) et le taux de chômage dans la période récente (cf. Graphique I.4). Ainsi, à la hausse du taux de chômage entre 2008 et 2014 a été associée une baisse de la qualité de l'emploi, définie comme le rapport d'embauches en CDI par rapport au total des embauches (CDI et CDD). Tandis qu'à la baisse du taux de chômage à partir de 2015 (hors Covid) a été associée une amélioration de la qualité des embauches (augmentation de la part des CDI). Cette dynamique pourrait être associée à une plus grande volonté des employeurs, en période de chômage plus faible, de fidéliser leurs salariés en leur proposant de meilleures conditions d'emploi. Cependant, la qualité de l'emploi n'a pas retrouvé son niveau d'avant la crise financière de 2008 et accuse un retard d'environ 8 points par rapport à 2007 (cet écart avait dépassé les 14 points en 2015).

Graphique I.4 – Tension sur le marché du travail et qualité des embauches



Note : la qualité de l'emploi est définie comme le rapport entre les embauches en CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD).

Sources : Insee, Taux de chômage ; Dares, Mouvement de main-d'œuvre.

En termes de *ruptures de contrat*, le nombre de fins de CDI est à la hausse au 2^e trimestre 2022 (+ 3,3 % après - 0,6 % au 1^{er} trimestre) et dépasse de 15,9 % son niveau d'avant-crise (1 108 000). La part des démissions et des fins de périodes d'essai est en hausse au sein des ruptures de CDI (s'établissant respectivement à 44,1 % et 19,9 % des démissions enregistrées au 2^e trimestre 2022, cf. Graphique I.5) par rapport à l'avant-crise (respectivement 25,5 % et 16,3 %), en lien avec la dynamique de reprise économique :

- La part des démissions est un indicateur cyclique. Cet indicateur est bas durant les crises et il augmente en période de reprise, d'autant plus fortement que l'embellie

conjoncturelle est rapide⁷. De même, les fins de périodes d'essai ont baissé plus fortement au début de la crise que les autres motifs (hors démissions), avant de rebondir à mesure que le nombre des recrutements augmente. Elles restent majoritairement à l'initiative de l'employeur (autour de 60 % des ruptures de période d'essai de CDI, au 2^e trimestre 2022).

- Ces démissions et fins de période d'essai ne sont par ailleurs pas associées à une mise en retrait du marché du travail : le taux d'emploi, début 2022, est plus élevé qu'avant la crise.
- L'étude des trajectoires individuelles suggère enfin qu'un nombre important de démissions serait plutôt le symptôme des tensions de recrutement que leur cause : il refléterait des comportements de « débauchage » de la main-d'œuvre entre entreprises, dans un contexte de forte demande de travail et d'offre limitée⁸. En France, selon les premières analyses de la Dares à partir des déclarations sociales nominatives (DSN), les retours à l'emploi des démissionnaires semblent rapides, malgré le niveau élevé des démissions : environ 8 démissionnaires de CDI sur 10 au 2nd semestre 2021 sont en emploi dans les 6 mois qui suivent, et cette proportion est stable par rapport à l'avant-crise⁹.

A *contrario*, les ruptures conventionnelles et les licenciements économiques ont atteint leur plus haut niveau depuis la création du dispositif (2009) au 2^e trimestre 2020. Pour les contrats à durée limitée, 5 411 000 CDD se sont terminés au 2^e trimestre 2022, en forte hausse (+ 7,1 % après + 0,6 % au trimestre précédent). Les ruptures anticipées de CDD représentent 4,0 % du total des fins de CDD, en forte hausse par rapport à l'avant-crise (+ 34,9 %) et en nette augmentation au 2^e trimestre 2022 (+ 9,3 % après - 2,7 % au 1^{er} trimestre).

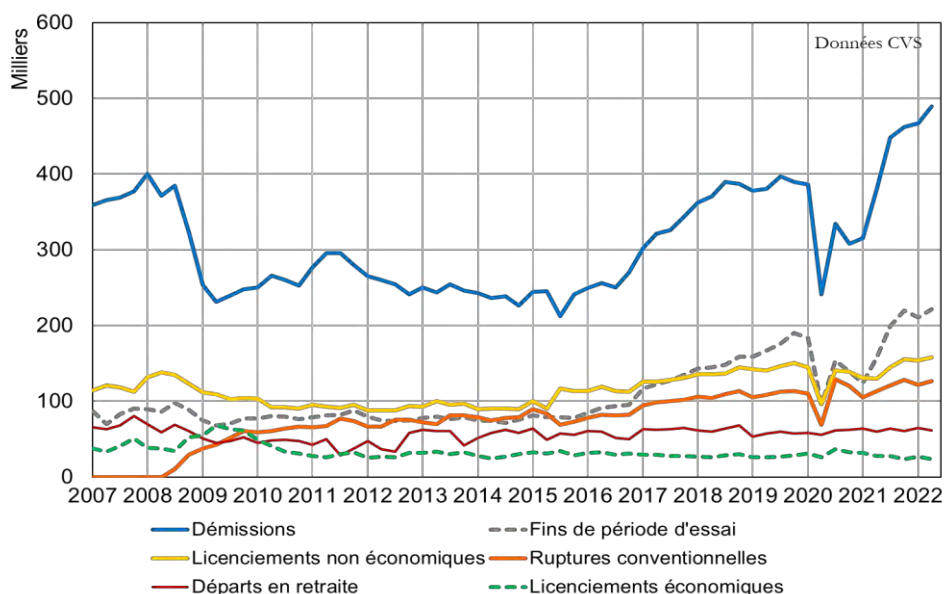
La part du *temps partiel* dans l'emploi est plus faible qu'avant la crise sanitaire (17,3 % contre 18,8 % au 4^e trimestre 2019) et en diminution par rapport à 2021 (18,0 % en moyenne annuelle). Le temps partiel touche toujours davantage les femmes, les jeunes actifs (15-24 ans) et les seniors (50 ans et plus). La part du temps partiel dans ces populations est, respectivement, de 26,5 % pour les femmes, 22,0 % pour les jeunes et 20,9 % pour les seniors. Les hommes de 25 à 49 ans ne sont que 5,8 % en temps partiel (comparable à son niveau d'avant-crise, 5,7 %). Le profil des personnes à temps partiel est analysé de façon plus précise dans le troisième chapitre de ce rapport.

⁷ B. Hobijn, « "Great Resignations" Are Common During Fast Recoveries », *FRBSF Economic Letter*, n° 8, p. 1-06 ; A. Lagouge, I. Ramajo et V. Barry, « La France vit-elle une 'Grande démission' ? », Dares, août 2022.

⁸ C. Carrillo-Tudela, A. Clymo et D. Zentler-Munro, « The truth about the "great resignation" – who changed jobs, where they went and why », *theconversation.com*, 28 mars 2022.

⁹ A. Lagouge, I. Ramajo et V. Barry, « La France vit-elle une 'Grande démission' ? », Dares, août 2022.

Graphique I.5 – Évolution des fins de CDI par motifs



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre.

La part des personnes en emploi souhaitant travailler davantage (sous-emploi) est à son plus bas, depuis au moins 2003 : elle est de 4,6 %. Le *sous-emploi* comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : soit (i) elles travaillent à temps partiel, mais souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour le faire (qu'elles recherchent activement un emploi ou non) ; soit (ii) elles ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage technique ou partiel. D'après la Dares, en juin 2022, on ne compte plus que 23 500 équivalents temps plein au chômage partielle (soit 113 000 personnes physiques). Ils étaient 4 625 000 équivalents temps plein au plus fort de la crise, lors du premier confinement, en avril 2020 (soient 8 360 000 personnes physiques). Le sous-emploi avait ainsi atteint un pic exceptionnel à 15,8 % au 2^e trimestre 2020. Au 2^e trimestre 2022, dans la majorité des cas, les personnes en sous-emploi sont disponibles pour travailler plus d'heures mais ne recherchent pas d'autre emploi qui leur permettrait de trouver ces heures complémentaires de travail (73,9 % des personnes en sous-emploi au 2^e trimestre 2022, contre 21,7 % cherchant un autre emploi et 4,3 % en sous-emploi à cause du chômage technique ou partiel). Par ailleurs, toutes raisons confondues, au 2^e trimestre 2022, le sous-emploi concerne plus de deux fois plus de femmes que d'hommes (ratio de 2,2 au 2^e trimestre 2022). Cet écart est cependant en recul par rapport à l'avant-crise (ratio de 2,6 au 4^e trimestre 2019).

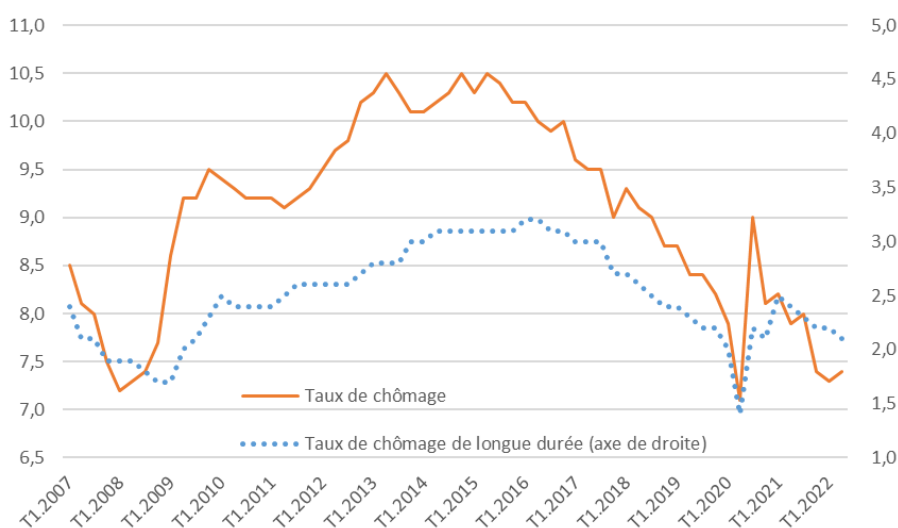
3. Malgré la crise sanitaire, le chômage poursuit sa baisse amorcée en 2015

Début 2022, le *taux de chômage* est à son plus bas depuis 2008 avec 7,3 % au 1^{er} trimestre (cf. Graphique I.6), France entière hors Mayotte, avant une légère remontée au 2^e trimestre à 7,4 %. Malgré la crise sanitaire, le taux de chômage a ainsi poursuivi sa baisse

progressive, amorcée en 2015. Cette baisse est liée à des créations nettes d'emploi, en témoigne la croissance parallèle du taux d'emploi (à son plus haut dans la période récente). Le taux de chômage varie cependant fortement entre classes d'âge, avec un taux à 17,8 % pour les jeunes (actifs de 15 à 24 ans) comparé à 5,2 % pour les seniors (actifs de 50 ans et plus) au 2^e trimestre 2022. Il s'inscrit néanmoins en baisse pour chacune des catégories d'âge en comparaison à l'avant-crise (21,5 % pour les jeunes et 5,8 % pour les seniors au 4^e trimestre 2019). Il varie par contre faiblement selon le genre, avec 7,5 % pour l'ensemble des femmes actives contre 7,3 % pour l'ensemble des hommes. Il en va de même au sein des classes d'âge¹⁰.

Le *taux de chômage de longue durée* (supérieur à un an) est au 2^e trimestre 2022 seulement 0,1 point en dessous de son niveau d'avant-crise. Il concerne 2,1 % de la population active de plus de 15 ans. Le taux de chômage de longue durée a en effet connu une baisse tendancielle similaire au taux de chômage à partir de 2016. Cependant, il a eu un rebond plus important (en proportion) et persistant que le taux de chômage considérant l'ensemble des chômeurs, après le début de la crise sanitaire. En particulier, sa baisse a été moins forte au 4^e trimestre 2021 (-0,1 point) en comparaison avec la baisse du chômage total, qui a lui fortement baissé (-0,6 point). Le chômage de longue durée concerne davantage les hommes (2,3 %) que les femmes (1,9 %) et davantage les seniors (2,4 % des plus de 49 ans contre 1,9 % pour les jeunes et 2,0 % pour les personnes de 25 à 49 ans). La part des chômeurs de longue durée parmi l'ensemble des chômeurs de plus de 49 ans est ainsi de 46,2 %, contre 29,9 % parmi les chômeurs de 25-49 ans et seulement 10,7 % pour les chômeurs de 15 à 24 ans.

**Graphique I.6 – Evolution du taux de chômage au sens du BIT
 (France entière hors Mayotte)**



Source : Insee, enquête Emploi.

¹⁰ Cependant, le taux d'emploi est différent entre genres et cette différence est relativement stable dans le temps, avec 70,7 % des hommes de 15 à 64 ans en emploi au 2^e trimestre 2022 contre 65,4 % des femmes.

Les périodes de confinement ont empêché un nombre conséquent de personnes d'effectuer des démarches actives de recherche d'emploi, entraînant le basculement statistique temporaire d'un grand nombre de personnes vers l'inactivité. Au 2^e trimestre 2022, le halo autour du chômage (personnes inactives souhaitant un emploi sans être considérées comme chômeur au sens du BIT) atteint 1,9 million de personnes. La part du halo autour du chômage s'établit à 4,5 % des 15-64 ans, relativement stable depuis le 3^e trimestre 2021, après un pic durant le premier confinement (6,9 % au 2^e trimestre 2020). Cette normalisation du halo permet de considérer le taux de chômage observé aujourd'hui comme économiquement significatif. Le halo autour du chômage est par ailleurs supérieur pour les femmes (5,0 %) que pour les hommes (3,9 %). Cet écart (1,1 point) s'est accru en comparaison avec la fin de l'année 2019 (0,7 point), alors qu'il s'était réduit durant le premier confinement (0,2 point au 2^e trimestre 2020).

4. Signe d'un marché du travail très dynamique, les tensions de recrutement sont à des niveaux particulièrement élevés en perspectives historiques

Sur la période 2015-2019, les tensions de recrutement, mesurées dans les enquêtes trimestrielles de conjoncture de l'Insee par la part des entreprises déclarant des difficultés de recrutement, ont sensiblement augmenté, se stabilisant en 2019 à des niveaux comparables à ceux de début 2008 (cf. Graphique I.7). Après un fort repli en 2020, notamment dans l'industrie et les services, les tensions de recrutement sont reparties à la hausse dans tous les secteurs et atteignent désormais des niveaux historiquement élevés. Dans les services, en octobre 2022, 62 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter (+ 3 points par rapport à juillet), dans l'industrie, elles sont 65 % (-1 point par rapport à juillet) et dans le bâtiment 81 % (-1 point par rapport à juillet). Dans le bâtiment, les tensions ont retrouvé leur niveau de 2007, elles sont proches de leur plus haut historique dans l'industrie, et elles n'ont jamais été aussi élevées dans les services¹¹.

Les niveaux élevés de tensions de recrutement peuvent s'expliquer par des facteurs conjoncturels et structurels¹². Une partie des tensions peut en effet être due à l'intensité des embauches qui s'établissent à un plus haut historique en septembre 2022 (882 600 embauches de plus d'un mois¹³). Lorsque les intentions d'embauche et la part des entreprises souhaitant embaucher augmentent, la tension sur le marché du travail, définie comme le rapport entre postes vacants et demandeurs d'emploi, s'accroît du fait de l'inertie dans l'ajustement du marché du travail. D'autres facteurs plus structurels peuvent expliquer ces fortes tensions : pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers du fait de l'inadéquation des

¹¹ La question sur les difficultés de recrutement est posée depuis 1991 dans l'industrie et depuis 2000 dans les services.

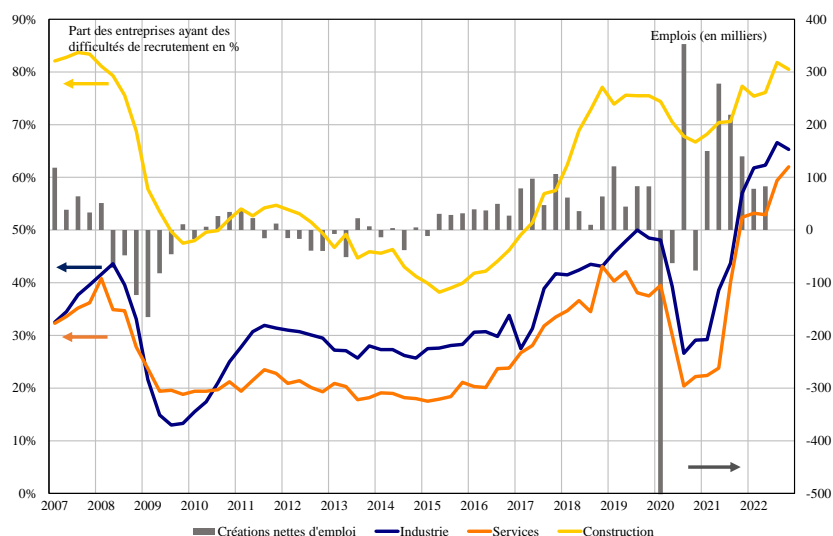
¹² Dans son point de conjoncture de septembre 2022, l'Insee liste l'accumulation inédite de chocs exogènes sur l'activité (guerre en Ukraine et tension avec la Russie, Covid-19 et confinement dans certaines régions chinoises, sécheresse).

¹³ Source : Acof-Urssaf, en données corrigées des variations saisonnières.

compétences, de l'inadéquation géographique ou de conditions de travail difficiles, entre autres¹⁴.

Selon l'enquête *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19* (Acemo-Covid) publiée en avril 2022¹⁵, la principale difficulté signalée par les entreprises est le manque de personnel (qui concerne l'entreprise de 37 % des salariés à la fin du mois de mars 2022), devant les difficultés de recrutement (21 %). La principale raison du manque de personnel rapportée par les entreprises qui font face à des difficultés à recruter en CDI ou en CDD est le manque de candidats formés dans les métiers qu'elles recherchent (qui concernent l'entreprise de 68 % des salariés). Elles évoquent ensuite les exigences des candidats, plus élevées qu'auparavant en termes de salaires (43 %) ou de conditions de travail (39 %), ainsi qu'un *turn-over* trop rapide (32 %). Pour faire face à ces difficultés de recrutement, les entreprises ont majoritairement modifié les profils des salariés recrutés (en matière d'expérience, de qualification, etc.) dans 60 % des cas. Elles sont également plus nombreuses à avoir augmenté les salaires proposés (48 % des effectifs fin mars 2022, contre 24 % fin août 2021).

Graphique I.7 – Difficultés de recrutement par secteur et créations nettes d'emplois salariés dans les secteurs marchands non agricoles



Champ : France métropolitaine pour les difficultés de recrutement, France (hors Mayotte) pour les créations nettes d'emplois salariés.

Lecture : les courbes sectorielles indiquent la part (en %) des entreprises déclarant des difficultés de recrutement. La série sur les créations nettes d'emploi correspond aux créations d'emploi salarié marchand non agricole en glissement trimestriel.

Source : Insee, enquêtes de conjoncture, estimations d'emploi localisées. Derniers points : octobre 2022 (difficultés de recrutement), T2 2022 (créations nettes d'emploi salarié).

¹⁴ M. Niang, M. Bergeat et G. Parent, *Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ?*, Documents d'études, n° 251, Dares, septembre 2021.

¹⁵ Dernière édition de l'enquête qui a été arrêtée par la Dares compte tenu de l'amélioration de la situation sanitaire.

B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2022

Cette partie met en perspective l'évolution du Smic avec celle de l'ensemble des salaires. Sur la période récente, la triple revalorisation du Smic en 2022 a conduit à une progression du Smic plus dynamique que celle des principales références salariales.

1. Évolution du Smic : trois revalorisations en 2022

Le 1^{er} janvier 2022, le Smic horaire brut a été porté à 10,57 euros (cf. Encadré I.1), soit une progression de 0,9 % par rapport au montant fixé lors de la précédente revalorisation en octobre 2021 (10,48 euros), et de 3,1 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2021 (10,25 euros). Cette hausse entre janvier 2021 et janvier 2022 a été néanmoins moins dynamique que celle des prix sur la même période (4,6 % entre le 1^{er} trimestre 2021 et le 1^{er} trimestre 2022).

Encadré I.1 – La revalorisation automatique du Smic au 1^{er} janvier

Chaque année, au 1^{er} janvier, le Smic évolue automatiquement selon la formule de revalorisation légale suivante :

$$\Delta \text{Smic} = \Delta \text{IPCHT}^{Q1} + \frac{1}{2} \Delta \text{SHBOE}^{\text{réel}} \quad (+ \text{Coup de pouce})$$

Cette formule intègre deux paramètres obligatoires et la possibilité d'un « coup de pouce » discrétionnaire :

- (i) la progression de l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1^{er} quintile des ménages (IPCHT-Q1) ;
- (ii) la moitié des gains de productivité annuels mesurés par la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE-réel), parfois dénommé « demi-pouvoir d'achat » du SHBOE ;
- (iii) le Gouvernement peut enfin décider d'ajouter un « coup de pouce ».

Chacune des contributions ne peut entrer négativement dans la formule. Les paramètres sont donc bornés à 0 en cas de valeur négative observée.

Par la suite, deux revalorisations infra annuelles ont eu lieu, aux 1^{er} mai et 1^{er} août 2022 (cf. Tableau I.1). La revalorisation du 1^{er} mai 2022, à hauteur de 2,6 %, a fait suite à une progression de l'indice des prix à la consommation du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie excédant 2 % entre novembre 2021 et mars 2022, et a porté le Smic à 10,85 euros. Quant à la revalorisation du 1^{er} août 2022, à hauteur de 2,0 %, elle a été déclenchée par une hausse de l'indice des prix à la consommation du 1^{er} quintile excédant 2 % entre mars 2022 et juin 2022. Le Smic a ainsi été porté à 11,07 euros, soit une augmentation égale à la progression de l'inflation (voir l'Encadré I.2 pour le détail de cette règle de revalorisation et des arrondis pris en compte).

Tableau I.1 – Synthèse des hausses du Smic depuis 2012

Dates	Montant	Évolution	Mécanisme
1 ^{er} janvier 2012	9,22 €	0,3 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} juillet 2012	9,40 €	2,0 %	1,4 % de revalorisation automatique anticipée sur celle du 1 ^{er} janvier 2013 0,6 % de « coup de pouce » du gouvernement
1 ^{er} janvier 2013	9,43 €	0,3 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2014	9,53 €	1,1 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2015	9,61 €	0,8 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2016	9,67 €	0,6 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2017	9,76 €	0,9 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2018	9,88 €	1,2 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2019	10,03 €	1,5 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2020	10,15 €	1,2 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} janvier 2021	10,25 €	1,0 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} octobre 2021	10,48 €	2,2 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation
1 ^{er} janvier 2022	10,57 €	0,9 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} mai 2022	10,85 €	2,6 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation
1 ^{er} août 2022	11,07 €	2,0 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation

Source : Dares.

Encadré I.2 – Prise en compte des arrondis dans les revalorisations automatiques des 1^{er} mai et 1^{er} août 2022

Fixation du seuil de déclenchement de la revalorisation automatique du Smic en cas d'inflation supérieure à 2 %

L'administration détermine le seuil à partir duquel est déclenché le mécanisme de revalorisation automatique défini par la loi pour fixer le nouveau montant du Smic. Le seuil correspond à l'indice de référence de l'Insee ayant servi à la revalorisation du 1^{er} janvier augmenté de 2 % et arrondi à la seconde décimale comme l'est l'indice national des prix établi chaque mois par l'Insee. Ainsi lors du relèvement du Smic au 1^{er} janvier 2022, l'indice de référence était celui de novembre 2021 (publié mi-décembre, dernier indice disponible pour calculer la revalorisation du 1^{er} janvier), soit **106,56**. Le seuil de déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique se situait donc au niveau de :

$$106,56 \times 1,02 = 108,6912 \text{ arrondi à deux chiffres : } 108,70.$$

Fixation du Smic par arrêté

Lorsque l'indice national des prix du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie a franchi le seuil de déclenchement des 2 % d'accroissement, on calcule le pourcentage exact d'augmentation des prix en divisant l'indice mensuel des prix du 1^{er} quintile qui a atteint ou dépassé le seuil par l'indice de référence, le résultat étant arrondi à deux décimales. Le montant du Smic en euros et centimes est alors fixé en multipliant le chiffre antérieur par ce pourcentage d'augmentation, transformé en indice, et le résultat obtenu est arrondi aux centimes.

Pour la hausse au 1^{er} mai 2022, l'indice national des prix du 1^{er} quintile a atteint en mars 2022 le niveau de 109,37 dépassant le seuil de déclenchement situé à 108,70.

L'augmentation de l'indice par rapport à celui de novembre 2021 a donc été de :

$$109,37/106,56 = 2,637012\% \text{ arrondi à } 2,64\%^{16}.$$

Le montant du Smic au 1^{er} mai 2022 a donc été calculé comme suit :

$$10,57 \text{ (montant du Smic au 01/01/22)} \times 1,0264 = 10,84905 \text{ arrondi à } 10,85 \text{ €}.$$

Le montant mensuel est obtenu ainsi :

$$10,85 \text{ (montant horaire)} \times 35 \times 52 / 12 = 1645,58333 \text{ arrondi à } 1645,58 \text{ €}.$$

Dès lors, le nouveau seuil du déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique s'est donc établi au niveau de $109,37 \times 1,02 = 111,5574$ arrondi à deux chiffres : 111,56.

Pour la hausse au 1^{er} août 2022, l'indice national des prix du 1^{er} quintile a atteint en juin 2022 le niveau de 111,57 dépassant le seuil de déclenchement situé à 111,56.

L'augmentation de l'indice par rapport à celui de mars 2022 a donc été de :

$$111,57/109,37 = 2,011521\% \text{ arrondi à } 2,01\%.$$

Le montant du Smic au 1^{er} mai 2022 a donc été calculé comme suit :

$$10,85 \text{ (montant du Smic au 01/05/22)} \times 1,0201 = 11,0681 \text{ arrondi à } 11,07 \text{ €}.$$

Le montant mensuel est obtenu ainsi :

$$11,07 \text{ (montant horaire)} \times 35 \times 52 / 12 = 1678,95000 \text{ arrondi à } 1678,95 \text{ €}.$$

En 2022, la progression du Smic brut est supérieure à celle du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) en raison de la triple revalorisation (cf. Graphique I.8). Cette progression est de 5,6 % sur l'année. Elle est de 8,0 % en incluant la revalorisation d'octobre 2021, alors que le SHBOE a progressé de 4,4 % entre le 3^e trimestre 2021 et le 3^e trimestre 2022 selon les chiffres provisoires de l'enquête Acemo du ministère du Travail.

Jusqu'à la crise sanitaire, l'évolution du Smic avait connu trois grandes périodes : au début des années 2000, il avait progressé sensiblement plus vite que les indices de salaire de base, notamment en raison de la réduction du temps de travail et de la convergence avec les garanties mensuelles de rémunération mises en place pour les salariés passés aux 35 heures. Entre 2005 et 2012, le Smic avait évolué globalement en ligne avec les salaires de base, notamment sous l'effet de coups de pouce décidés en 2005, 2006 et 2012. À partir de 2013 et jusqu'à 2020, la progression du Smic avait été plus modérée que celle des salaires de base malgré le fait que les évolutions négatives¹⁷ des deux indices de référence (indice des prix à la consommation du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie et moitié du pouvoir

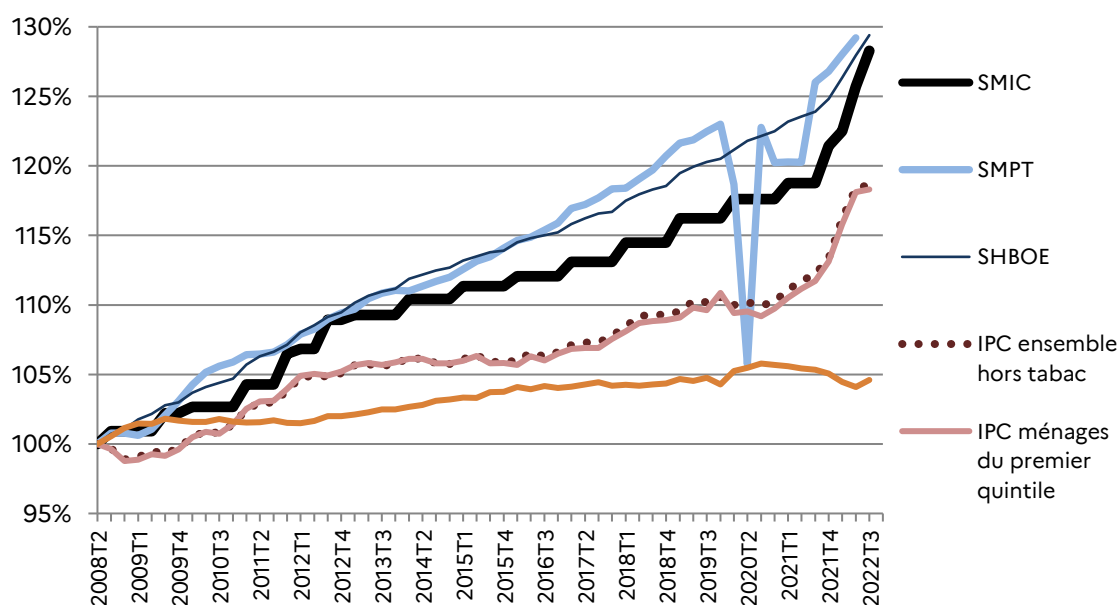
¹⁶ Sous l'effet d'arrondis, c'est le taux de variation de 10,57 € à 10,85 €, soit 2,65 %, qui a été conventionnellement retenu.

¹⁷ La neutralisation des évolutions négatives a eu lieu pour les prix, lors des revalorisations du 1^{er} janvier 2016 et du 1^{er} janvier 2021, et pour le pouvoir d'achat du SHBOE au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2022.

d'achat du SHBOE) n'aient pas été pris en compte dans la revalorisation du Smic. Ainsi, l'écart de progression entre le Smic brut et les autres indices de salaire (SHBOE, SMB ou SMPT) s'était creusé entre 2008 et 2020.

Comme le Smic est indexé sur les prix du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie (inflation supérieure à celle des prix pour l'ensemble des ménages étant donnée une part de l'énergie et de l'alimentaire plus importante dans le budget des ménages modestes¹⁸) et qu'il ne tient pas compte de l'évolution négative du SHBOE réel, l'année 2022 poursuit la dynamique de 2021 avec une forte augmentation du Smic, plus importante encore que celle des autres indices de salaire.

Graphique I.8 – Évolutions du Smic, des salaires, de l'inflation et du pouvoir d'achat (indice 100 au 2^e trimestre 2008)



Notes :

- Les indices de progression du salaire horaire de base des ouvriers et employés ont changé de champ à partir du 2^e trimestre 2017. Les séries ont été prolongées. Les données des indices SHBO et SHBOE n'étant pas disponibles au T1 2020, elles sont extrapolées dans ce graphique. Le chiffre du T3 2022 du SHBOE est susceptible d'être révisé.
- Du fait de la crise sanitaire, la comparaison des augmentations du Smic avec les variations des principaux indices de salaires requiert des précautions particulières en raison des données manquantes dans l'enquête Acemo du 1^{er} trimestre 2020 et du mode de construction du SMPT, sensible au volume d'activité partielle¹⁹. Le SHBOE demeure adapté puisqu'il permet de raisonner à structure d'emploi constante et n'est pas affecté par le niveau de recours à l'activité partielle.

Sources : Insee, Comptes nationaux, Dares, Acemo.

¹⁸ Voir Insee, *Indices annuels de prix selon le niveau de vie du ménage*, chiffres détaillés, novembre 2016.

¹⁹ L'interruption de l'enquête Acemo au 1^{er} trimestre 2020 empêche d'analyser l'évolution habituelle de ces indices entre le 1^{er} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021 (même si le point 2020 est extrapolé dans le Graphique I.1). L'effet de la crise sur les indicateurs de salaire à partir du 2^e trimestre 2020 rend également leur comparaison avec l'augmentation du Smic moins pertinente, car cette dernière concerne la période d'avant-crise. Enfin, le SMPT (salaire moyen par tête) est basé sur la masse salariale (considérablement amputée car n'incluant pas les indemnités d'activité partielle) et les effectifs salariés en emploi (qui incluent de leur côté ceux concernés par l'activité partielle).

2. Les autres indices de salaires présentent des progressions importantes

Dans le contexte de la crise sanitaire, le recours des entreprises au dispositif d'activité partielle complique l'analyse de l'évolution des salaires et de la productivité. En effet, du point de vue de la comptabilité nationale, les effectifs placés en activité partielle sont considérés en emploi mais ils ne perçoivent pas de salaire, l'indemnité d'activité partielle s'y substituant. Ces versements par les employeurs ne sont pas comptés dans la masse salariale versée. Ce phénomène concerne essentiellement les rémunérations versées et perçues en 2020 et 2021, le recours à l'activité partielle en 2022 étant résiduel²⁰. Il affecte en revanche encore les évolutions en 2022.

On peut distinguer les indicateurs de salaires selon la manière dont le recours à l'activité partielle les affecte :

- d'une part le Salaire mensuel de base (SMB) et le SHBOE²¹, qui ne sont pas affectés par le dispositif d'activité partielle ;
- d'autre part le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles (SMPT BMNA), très sensibles au recours à l'activité partielle. Le SMPT est calculé comme le rapport de la masse salariale brute (hors cotisations patronales) et du nombre de salariés en personnes physiques mesurés par la comptabilité nationale. Son évolution, qui représente la dynamique des salaires versés par l'ensemble des entreprises, peut traduire des effets structurels (évolution des qualifications, de la part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

Le SMPT nominal dans les branches marchandes non agricoles a ralenti depuis 2008 et jusqu'à 2019, passant d'une croissance annuelle moyenne de + 3,1 %, entre 2001 et 2007, à + 1,7 % sur la période 2008-2019 (cf. Tableau I.2). Le SMB et le SHBOE ont également décéléré (cf. Graphique I.9). Bien qu'une partie de ce ralentissement soit le reflet d'une moindre inflation, le *pouvoir d'achat* des salaires a également ralenti, en ligne avec la diminution des gains de productivité (cf. Graphique I.10 et Graphique I.11).

En 2021, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) a crû de 5,5 % en moyenne annuelle, après avoir baissé de 4,4 % en 2020, du fait de la forte reprise de l'activité économique (+ 6,8 %). En termes réels, cela correspond à une hausse de 3,9 % en 2021, après - 4,6 % en 2020. Sa progression nominale décélère, à + 7,4 % sur un an au 2^e trimestre, après + 13,7 % au 1^{er} trimestre. En termes réels, cela correspond à une

²⁰ 23 500 équivalent temps plein en juin 2022 d'après la Dares, contre 46,3 millions en avril 2020.

²¹ Le SMB et le SHBOE mesurent des salaires bruts à structure de qualification constante et excluent les primes et la rémunération des heures supplémentaires. Ces indices sont estimés à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares qui suit les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole. Depuis le décret du 7 février 2013, le Smic est revalorisé sur la base de la moitié du gain du pouvoir d'achat du SHBOE (voir Encadré I.1).

progression de + 3,6 % en glissement annuel au 2^e trimestre. L'ampleur des évolutions est à mettre en lien avec le traitement comptable de l'activité partielle.

Les salaires de base ont augmenté en termes nominaux de 1,6 % en moyenne annuelle en 2021 pour le SMB et le SHBOE, après une augmentation de 1,5 % en 2020. En termes réels, la forte baisse de l'inflation en 2020 fait progresser le SMB et le SHBOE de respectivement 1,5 % et 1,6 %. À l'inverse, le rebond de l'inflation en 2021 a entraîné une légère baisse de 0,2 % et 0,3 %.

Au 2^e trimestre 2022, le SMB et le SHBOE ont crû de 3,1 % et 3,6 %, respectivement, en glissement annuel (cf. Tableau I.2), soit une accélération par rapport au trimestre précédent (+ 1,4 % au 1^{er} trimestre pour les deux). En termes réels, les SMB et du SHBOE chutent fortement au 2^e trimestre, de 2,7 % et 2,3 % sur un an. Dans les résultats provisoires du 3^e trimestre 2022, le SMB et le SHBOE devraient accélérer en termes nominaux à + 3,7 % et + 4,4 %, respectivement, en glissement annuel. Compte tenu d'une moindre hausse de l'inflation hors tabac (5,7 % contre 6,0 %, en glissement annuel), la baisse du pouvoir d'achat du SMB et SHBOE en termes réels devraient s'atténuer à - 2,0 % et - 1,3 % sur un an.

Tableau I.2 – Salaires nominaux, salaires réels et productivité

	Taux de croissance annuel moyen				Glissement annuel	
	2001-2007	2008-2019	2020	2021	T2 2022	T3 2022
SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2 %	1,5 %	1,5 %	1,6 %	3,6 %	4,4 %
SMB (salaire mensuel de base)	2,6 %	1,5 %	1,5 %	1,6 %	3,1 %	3,7 %
SMPT BMNA (salaire moyen par tête dans les branches non agricoles)	3,1 %	1,7 %	- 4,4 %	5,6 %	7,5 %	n.d.
Smic	4,0 %	1,3 %	1,2 %	3,3 %	5,9 %	8,0 %
IPChT (indice des prix à la consommation hors tabac)	1,5 %	0,9 %	0,0 %	1,8 %	6,0 %	5,7 %
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	1,5 %	0,6 %	2,0 %	1,2 %	3,7 %	4,5 %
SHBOE déflaté par l'IPChT	1,1 %	0,6 %	1,6 %	- 0,2 %	- 2,3 %	- 1,3 %
SMB déflaté par l'IPChT	0,7 %	0,7 %	1,5 %	- 0,3 %	- 2,7 %	- 2,0 %
SMPT BMNA déflaté par l'IPChT	1,3 %	0,8 %	- 4,6 %	3,9 %	1,9 %	n.d.
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	1,2 %	0,9 %	- 1,9 %	3,0 %	3,6 %	n.d.
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,3 %	0,6 %	- 7,1 %	3,6 %	1,5 %	- 0,6 %

* L'IPChT est calculé ici en fin de trimestre.

** Le SHBOE et le SMB étant mesurés en fin de trimestre, ils sont déflatés par l'IPChT de fin de trimestre, contrairement au SMPT qui est mesuré en moyenne trimestrielle et est donc déflaté par l'IPChT moyen.

Note : les évolutions calculées comparent respectivement les niveaux de l'année 2007 aux niveaux de l'année 2000, et les niveaux de l'année 2019 aux niveaux de l'année 2007.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

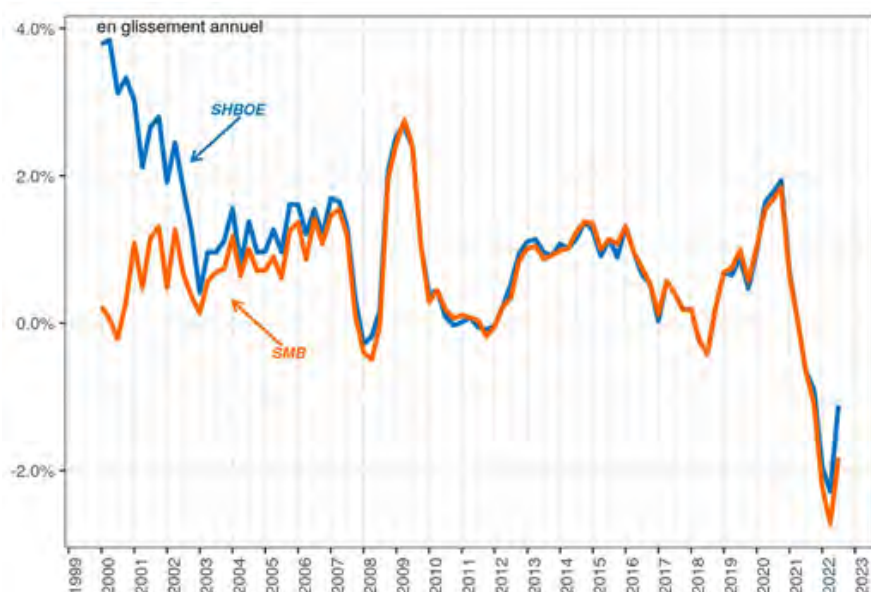
Graphique I.9 – SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles
(glissement annuel, en %)



Note : l'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T2 2022.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

Graphique I.10 – SMB et SHBOE réels dans les branches marchandes non agricoles
(glissement annuel, en %)

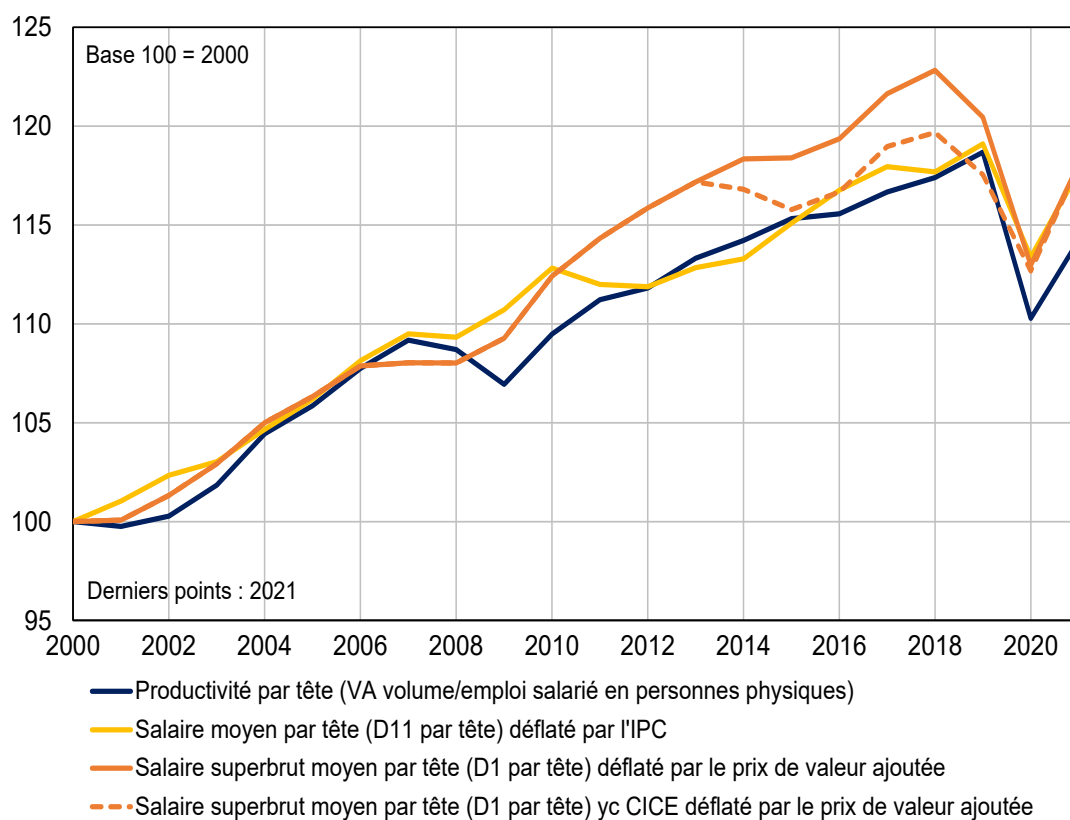


Note : l'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 (valeur nominale) a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T2 2022.

Le SMB et le SHBOE sont estimés en fin de trimestre, ils sont donc déflatés par l'IPC hors tabac en fin de trimestre.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

Graphique I.11 – Productivité et salaires réels (BMNA) en France



Sources : Insee ; calculs DG Trésor.

3. L'éventail des salaires conventionnels et la distribution des salaires

L'éventail des salaires conventionnels s'est resserré entre 1997 et 2006, puis est resté stable jusqu'en 2020. Ce diagnostic n'est pas modifié en 2021 à la suite de l'intégration de nouvelles données issues de la Base des textes salariaux de branches produite par la Direction générale du Travail et la Dares²² (hors augmentation des disparités salariales en 2020 – mesurées par le rapport interdécile du neuvième sur le premier, D9/D1 – qui ont été en « trompe-l'œil » en lien avec l'activité partielle qui a davantage concerné les emplois les moins rémunérés²³). Néanmoins, la revalorisation des plus faibles rémunérations poussées par celles récentes du Smic devrait conduire *a priori* à un nouveau resserrement de l'éventail en 2022.

²² Cf. p. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le Smic de 2013. Dans le « Bilan sur la négociation collective en 2021 », la Direction générale du Travail note que « l'année 2021 marque une légère rupture. En effet, au 31 décembre 2021, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, connaissent un resserrement par rapport à 2020 ». Néanmoins, les données issues de la Base mensuelle brute de la Dares avec des traitements différents de ceux de la DGT en termes de prise en compte et de calibrage des évolutions ne constatent pas de resserrement.

²³ Cf. J. Sanchez Gonzalez et É. Sueur, « Les salaires dans le secteur privé en 2020 : des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première*, n° 1898, avril 2022.

On mesure l'éventail des salaires conventionnels théoriques en rapportant le plus haut salaire conventionnel au plus bas, pour une catégorie de salariés et un secteur donné (cf. Graphique I.12). Cet éventail théorique peut être affiné en remplaçant le coefficient minimum des conventions salariales par le Smic, dans le cas où ce dernier lui serait supérieur. On parle alors d'éventail effectif (cf. Graphique I.13). Les évolutions de ces deux éventails de salaire sont globalement similaires, légèrement atténuée cependant pour l'éventail effectif relativement à l'éventail théorique.

La dynamique globale depuis 1996 est au tassement des hiérarchies salariales, avec un rétrécissement des éventails salariaux aussi bien théoriques qu'effectifs, en particulier entre 1996 et 2006. Cette période correspond à la mise en place de politiques de réduction du temps de travail et de hausse rapide du salaire minimum²⁴, avec la convergence du Smic et des garanties mensuelles de rémunération. La mise en conformité des premiers niveaux des grilles des conventions salariales avec le Smic est ainsi à l'origine de ce tassement des hiérarchies salariales. L'éventail théorique des salaires conventionnels s'établit à un rapport de 1,14 pour les ouvriers du secteur général en 2006, contre 1,22 en 1996, soit une baisse de 7 %. Pour les employés du secteur général, cette baisse est de 12 %, avec un rapport passant de 1,25 en 1996 à 1,10 en 2006. Le rétrécissement de l'éventail réel des salaires est moins prononcé, avec une baisse respective de 4 % pour les ouvriers du secteur général (rapport passant de 1,16 à 1,11) et 11 % pour les employés du secteur général (rapport passant de 1,20 à 1,07).

Depuis 2006 et jusqu'à 2021, l'éventail des salaires conventionnels est resté globalement stable. Les rapports entre les plus hauts et les plus bas salaires conventionnels théoriques ont très légèrement baissé pour les employés comme pour les ouvriers du secteur général (- 1 % en 15 ans). Pour ces derniers toutefois, le rapport entre le plus haut et le plus bas salaire est toutefois reparti légèrement à la hausse en 2021 (+ 1 %). Concernant l'éventail effectif des salaires, qui tient compte de la conformité au Smic, celui-ci a faiblement augmenté entre 2006 et 2021 pour les employés et les ouvriers du secteur général (+ 1 %).

Dans le même temps, la distribution des salaires horaires bruts perçus par les salariés est légèrement plus hétérogène. Cette plus grande dispersion des salaires intervient après une période de stabilité entre 2006 et 2017. L'éventail interdécile, c'est-à-dire le rapport du salaire horaire au-dessus duquel sont payés les 10 % de salariés les mieux rémunérés au salaire horaire en-dessous duquel sont payés les 10 % de salariés les moins rémunérés (D9/D1) s'est ainsi maintenu autour de 2,9 entre 2006 et 2017 (cf. Graphique I.14). Il a ensuite augmenté en 2018 et en 2020. La hausse de l'écart interdécile survenue en 2018 est toutefois à considérer avec précaution. Elle est surestimée en raison de changements méthodologiques survenus en 2018 qui ont à la fois amélioré la prise en compte des bas

²⁴ Pour une décomposition de l'évolution des salaires entre niveau horaire et heures travaillées sur la période voir F. Kramarz, E. Nimier-David et T. Delemotte, « Inequality and Earnings Dynamics in France : National Policies and Local Consequences », *Quantitative Economics*, à paraître.

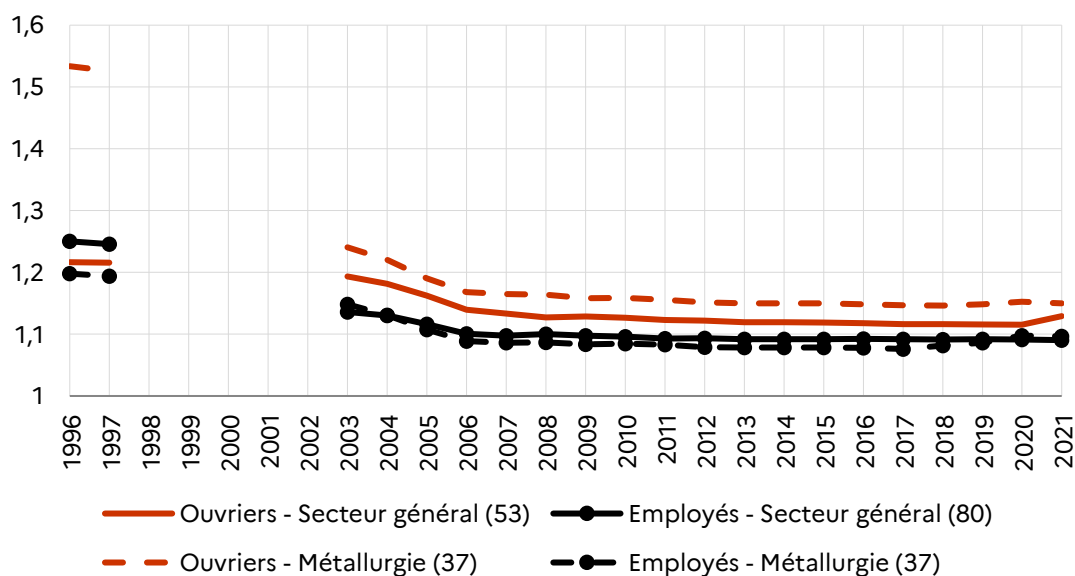
salaires (périodes d'emploi courtes et emplois moins stables) et les hauts salaires (meilleure équation de salaire et amélioration de la prise en compte des salariés au forfait), et d'une diminution des biais déclaratifs en raison du passage à la déclaration sociale nominative (DSN, dont les variables sont mieux renseignées).

En 2020, la hausse a principalement été portée dans le haut (D9/D1). Cette augmentation est toutefois en trompe-l'œil : elle s'explique en partie par le recul de l'activité dans le contexte de la crise sanitaire qui a davantage affecté les emplois les moins rémunérés. L'ensemble de la distribution a alors été mécaniquement rehaussé, et ce de manière plus prononcée pour les plus hauts salaires.

Sur les salaires horaires effectivement perçus, on observe également un accroissement de la dispersion pour les ouvriers et employés. Depuis 2017, les salaires horaires progressent davantage dans le haut de la distribution chez les employés, alors qu'ils progressent à la fois dans le haut et le bas chez les ouvriers.

Cette augmentation peut également renvoyer, dans une proportion difficile à déterminer, à une meilleure prise en compte des rémunérations à la suite des changements méthodologiques survenus en 2018. Sur les périodes antérieures, les dispersions de salaire horaire chez les employés et les ouvriers ont connu une relative stabilité : après un léger resserrement sur 2002-2007, le rapport de la rémunération médiane au 1^{er} décile des rémunérations s'est maintenu entre 2009 et 2017 autour de 1,25 pour les employés et de 1,30 pour les ouvriers (cf. Tableau I.3), et autour de 1,86 si l'on retient le rapport de la rémunération du 9^e au 1^{er} décile. Il en va de même pour le rapport du 1^{er} décile des rémunérations au salaire horaire minimum (respectivement à 1,06 et 1,08 en 2020).

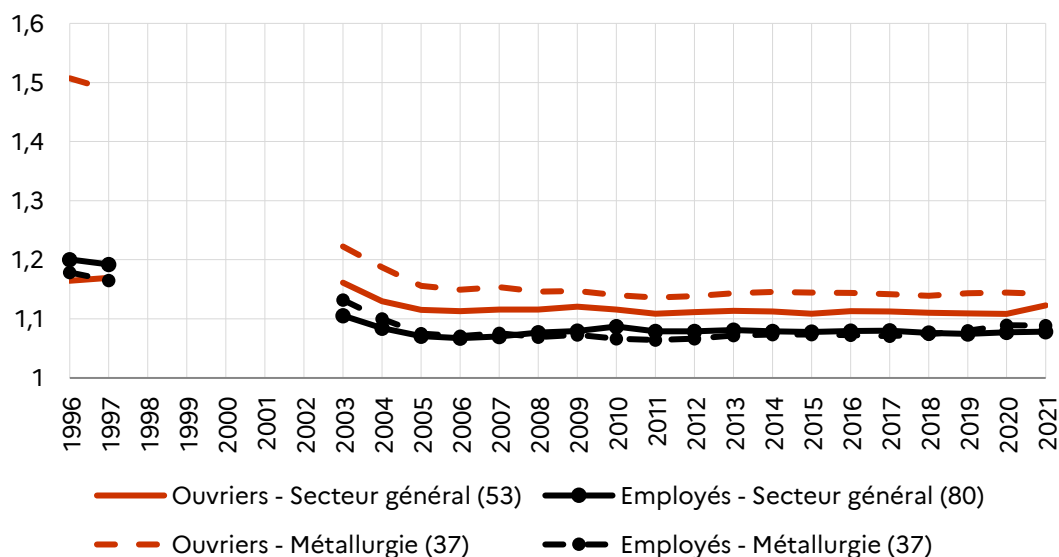
Graphique I.12 – Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels²⁵ pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Lecture : l'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Source : base des minima de branches ; calculs Dares.

Graphique I.13 – Évolution des « éventails effectifs » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



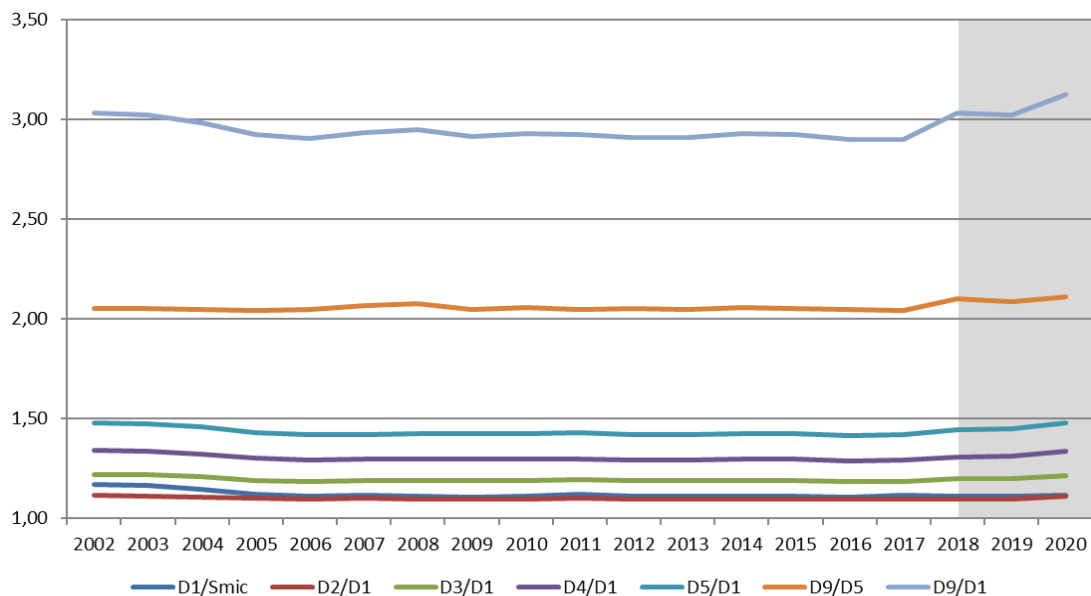
Lecture : l'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels ou le Smic si celui-ci est plus élevé, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Source : base des minima de branches ; calculs Dares.

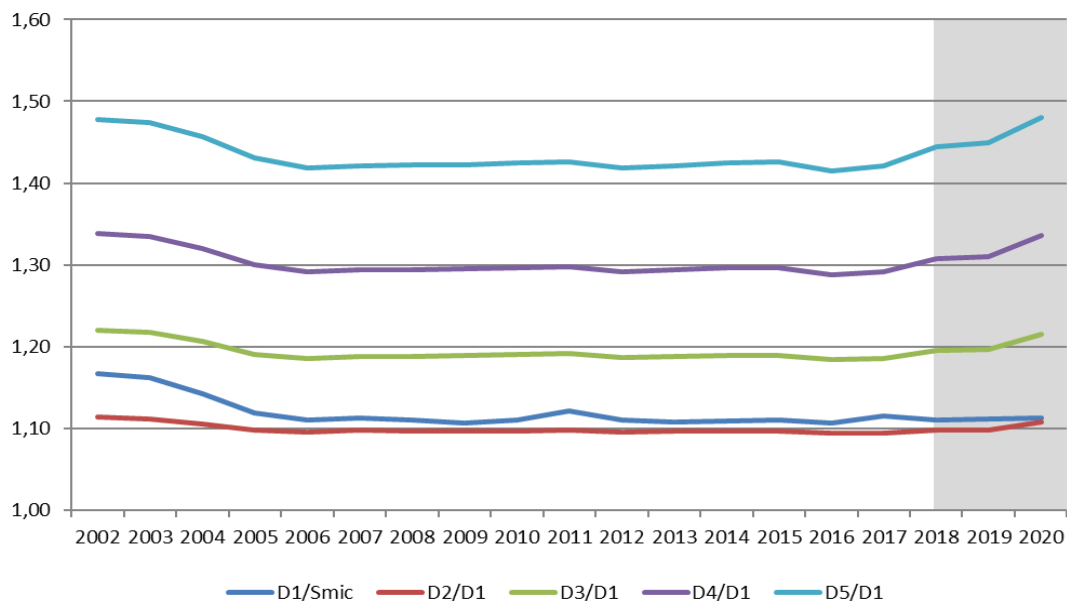
²⁵ Les salaires conventionnels sont, selon les branches, négociés sur un niveau horaire, mensuel ou annuel.

Graphique I.14 – Dispersion des salaires horaires bruts (2002-2020)

a) Éventail interdécile



b) Éventail interdécile sur les premiers déciles



Note : le passage aux données de la DSN a créé une rupture de série entre les validités 2017 et 2018.

Champ : France, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, DADS et DSN-DADS, fichier au 1/12^e 2002-2020 ; calculs Dares.

Tableau I.3 – Évolutions des éventails de salaire horaire bruts entre 2002 et 2020*

Catégorie socioprofessionnelle	Période	D9/D1	D5/D1	D9/D5	D1/Smic
Employés	2002	1,92	1,30	1,48	1,09
	2007	1,77	1,23	1,44	1,06
	Évol. 2002-2007	- 7,9 %	- 5,1 %	- 3,0 %	- 3,0 %
	2009	1,84	1,24	1,48	1,06
	2010	1,85	1,24	1,48	1,06
	2011	1,88	1,26	1,50	1,07
	2012	1,86	1,25	1,49	1,06
	2013	1,87	1,24	1,50	1,06
	2014	1,87	1,25	1,50	1,06
	2015	1,87	1,24	1,50	1,06
	2016	1,89	1,24	1,52	1,06
	2017	1,85	1,24	1,50	1,07
	2018	1,89	1,24	1,52	1,06
	2019	1,88	1,24	1,52	1,07
	2020	1,93	1,27	1,52	1,06
Évol. 2009-2020	5,0 %	2,6 %	2,3 %	-0,1 %	
Ouvriers	2002	1,91	1,32	1,45	1,15
	2007	1,83	1,29	1,42	1,09
	Évol. 2002-2007	- 4,2 %	- 2,7 %	- 1,6 %	- 5,0 %
	2009	1,86	1,30	1,43	1,08
	2010	1,85	1,29	1,43	1,09
	2011	1,86	1,30	1,43	1,10
	2012	1,86	1,29	1,44	1,09
	2013	1,87	1,30	1,44	1,08
	2014	1,87	1,29	1,44	1,09
	2015	1,88	1,30	1,45	1,09
	2016	1,89	1,30	1,46	1,10
	2017	1,84	1,28	1,43	1,10
	2018	1,91	1,31	1,46	1,09
	2019	1,92	1,31	1,47	1,09
	2020	1,97	1,33	1,48	1,08
Évol. 2009-2020	5,8 %	2,2 %	3,5 %	- 0,5 %	

* Les évolutions des rapports interdéciles entre 2015 et 2017 (hausse entre 2015 et 2016, baisse entre 2016 et 2017) seraient expliquées par des changements méthodologiques dans la production des DADS 2016 et 2017 qui fait suite au passage progressif à la DSN. En tenant compte de ce changement méthodologique, les rapports interdéciles seraient plutôt stables entre 2015 et 2017.

Champ : France, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, bases Tous Salariés, calculs Dares.

C. Combien de salariés ont-ils été concernés par la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2022 ?²⁶

Au 1^{er} janvier 2022, 2,5 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du Smic horaire²⁷, soit 14,5 %

²⁶ Analyse réalisée avec le concours de Corinne Darmaillacq (Dares) à la demande du groupe d'experts sur le Smic.

des salariés sur ce champ²⁸. Une revalorisation²⁹ du Smic est intervenue entre-temps depuis la précédente revalorisation annuelle de janvier 2021. Le Smic horaire brut a en effet été revalorisé de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021, passant de 10,25 euros à 10,48 euros, en raison du déclenchement du dispositif de revalorisation automatique inscrit dans la loi ; il assure que le Smic progresse au moins aussi vite que l'inflation du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie lorsque celle-ci dépasse 2,0 % par rapport à la précédente revalorisation (cf. Encadré I.1). Puis, il a de nouveau augmenté de 0,9 %, passant de 10,48 € à 10,57 € au 1^{er} janvier 2022 à la suite de l'application des règles annuelles de revalorisation.

Le pourcentage de salariés concernés par la revalorisation du Smic se situe à un niveau historiquement élevé. Il faut remonter à 2006 pour trouver une proportion comparable (15,1%). Pour rappel, si cette proportion était en recul au 1^{er} janvier 2021, à 12 % (cf. Graphique I.15), elle s'était établie à des niveaux sensiblement élevés au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020 (respectivement 13,4 % et 13,0 %). En effet, l'évolution de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic dépend de plusieurs facteurs, comme l'ampleur de la revalorisation, le changement de la composition de la structure des salariés selon leur niveau de salaire, la répartition des niveaux de salaires par rapport aux *minima* de branche, les calendriers et les contenus des négociations de ces *minima* de branches.

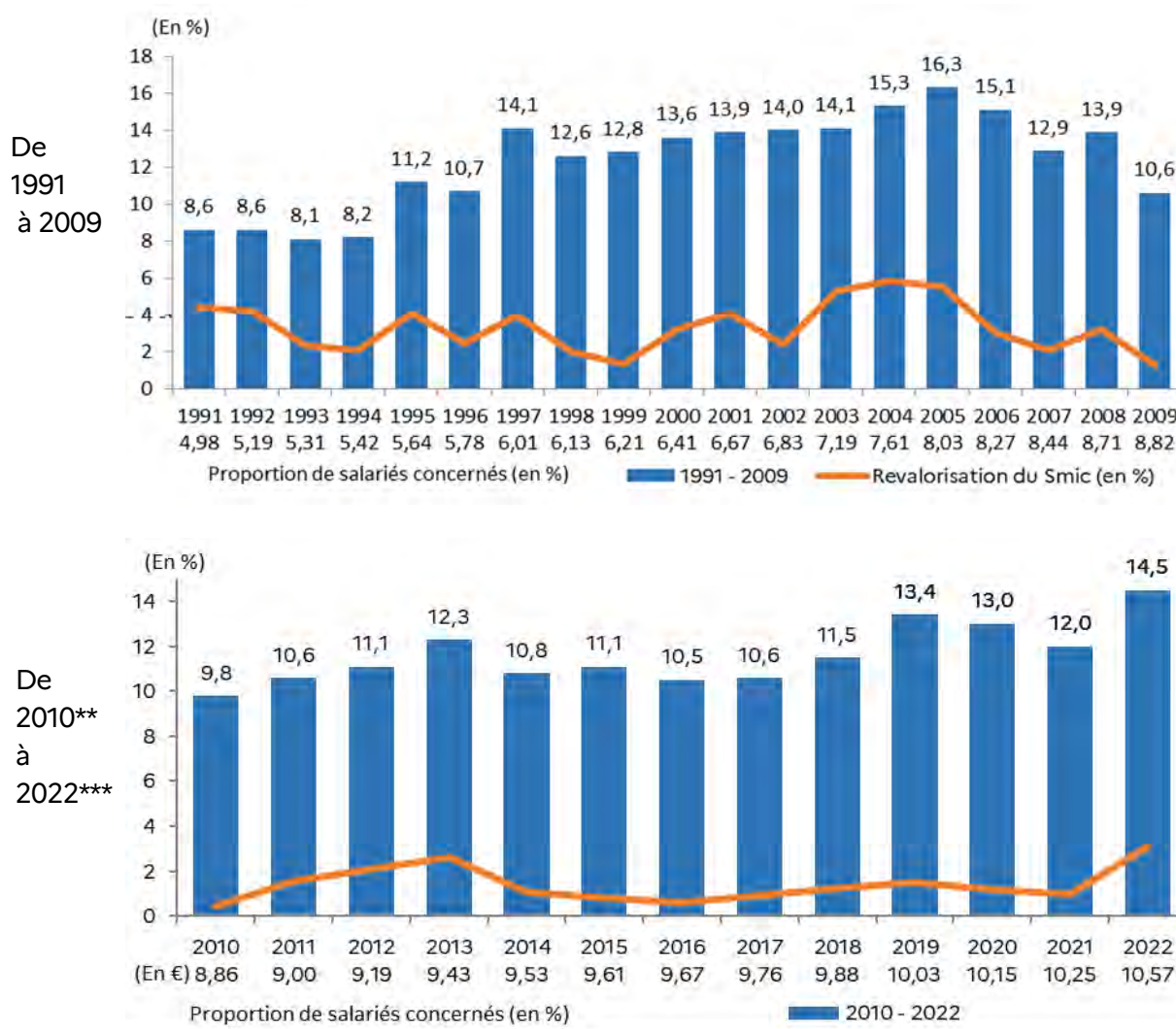
Parmi les 2,5 millions de personnes directement concernées par la revalorisation du Smic, 1,4 million sont des femmes, soit 55,3 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. Cette part recule toutefois de 4 points par rapport à l'année précédente. Elle est stable dans les entreprises de 1 à 9 salariés (55,6 % contre 55,4 % au 1^{er} janvier 2021). En revanche, elle baisse de plus de 6 points dans les entreprises de 10 salariés ou plus (55,1 % contre 61,8 % au 1^{er} janvier 2021). Cette baisse de la proportion de femmes concernées par la revalorisation du Smic s'explique par une plus forte progression du nombre d'hommes concernés, relativement à celle des femmes, en 2022. Un certain nombre de branches avec une part importante de salariés masculins présentent en effet des grilles salariales dont les premiers niveaux ne sont pas conformes au Smic ; les salariés rémunérés à ces niveaux sont donc de fait concernés par la revalorisation. Cette baisse est particulièrement marquée pour les entreprises de 20 à 49 salariés (49,9 % de femmes bénéficiaires contre 60,9 % au 1^{er} janvier 2021, soit une baisse de 11 points).

²⁷ Cette proportion est mesurée à l'aide d'une question posée aux entreprises dans l'enquête Acemo collectée au 1^{er} trimestre de l'année. Cette question portait uniquement sur la dernière revalorisation et concernait les bénéficiaires du Smic au 1^{er} janvier 2022.

²⁸ Le champ est celui de l'ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires. Il concerne l'ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales, en France (hors Mayotte).

²⁹ Les enquêtes Acemo interrogent explicitement les entreprises sur les revalorisations intervenant au 1^{er} janvier. Étant donné la double revalorisation, des salariés bénéficiaires de celle du 1^{er} janvier 2022 ont pu aussi bénéficier de celle du 1^{er} octobre 2021, mais il n'est pas possible de donner des effectifs pour ces individus à partir de l'enquête.

Graphique I.15 – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic et des garanties mensuelles de rémunération*



* Garantie mensuelle de rémunération. La GMR a été instaurée lors du passage aux 35 heures : elle permettait aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération. La loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003 a programmé la convergence du Smic et de la GMR au 1^{er} juillet 2005.

** Depuis 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012.

*** Une double revalorisation du Smic est intervenue au 1^{er} octobre 2021 et au 1^{er} janvier 2022. Les proportions présentées sur 2021 et 2022 indiquent la part des salariés concernés par les revalorisations au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Les nombres en dessous des années renvoient au montant du Smic brut horaire au moment de la revalorisation annuelle légale.

Champ : jusqu'en 2017 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France métropolitaine. À partir de 2018 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Lecture : 14,5 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

Au sein des entreprises, le nombre de personnes concernées par la revalorisation du salaire minimum est plus important pour les entreprises de petite taille (en moyenne moins productives et embauchant davantage de salariés à bas salaires) relativement à celles avec des effectifs élevés. Ainsi, 24,5 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022, contre 12,2 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. Au total, 31 % de l'ensemble des bénéficiaires de la revalorisation du 1^{er} janvier 2022 travaillent dans une très petite entreprise (TPE, de 1 à 9 salariés) et 45 % dans une petite ou moyenne entreprise (PME, de 10 à 249 salariés). Seulement 24 % des bénéficiaires travaillent dans une entreprise de 250 salariés ou plus.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022 augmente dans les services (16,8 % après 13,8 % au 1^{er} janvier 2021) et dans une moindre mesure dans l'industrie (6,9 % contre 4,9 %). Elle diminue dans la construction (8,8 % contre 9,4 % l'année précédente). *Par secteurs détaillés*, c'est dans le secteur de l'« hébergement et restauration » que la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier reste la plus élevée, avec 41,7 % de bénéficiaires (en progression de + 4,7 points par rapport à l'année précédente). La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste également importante dans les secteurs de la santé (21,3 %, + 1,6 point) et des « autres activités de service » (25,2 %, + 0,7 point). Elle a progressé de façon notable dans les « activités de services administratifs et de soutien » (à 19,3 %, + 7,2 points par rapport au 1^{er} janvier 2021) et dans les « transports et entreposage » (à 13,5 %, + 7,1 points par rapport au 1^{er} janvier 2021). La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic a augmenté de 2 points dans l'industrie manufacturière (à 7,3 %) et dans la production et la distribution d'eau (à 5,8 %). Elle reste très faible dans les « activités financières et d'assurance » (à 2,9 %, - 0,3 point) et dans les secteurs de l'« information et communication » (à 2,3 %, + 0,2 point).

Enfin, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste beaucoup plus élevée pour les salariés à *temps partiel* (29,5 % contre 11,1 % des salariés à temps complet), dans la mesure où les salariés à temps partiel sont plus fréquemment rémunérés à proximité du salaire minimum (voir Chapitre 3).

D. L'articulation du Smic avec la négociation salariale de branche

Comme dans ses précédents rapports, le groupe d'experts revient sur l'articulation de la revalorisation du Smic avec les différents salaires conventionnels négociés dans les branches³⁰. L'interaction entre les deux est importante, en particulier dans le bas des grilles salariales négociées par les branches, qui doivent se mettre en conformité avec le niveau de rémunération minimum légal du Smic. Dans la continuité de l'analyse du lien entre le Smic et l'évolution des salaires dans les branches, un encadré présente, comme les années

³⁰ Cette partie reproduit des résultats de « La négociation collective en 2021 », bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective. Ces chiffres pour l'année 2021 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

précédentes, un indice synthétique, créé par la Dares pour résumer l'évolution de l'ensemble des *minima* de branches.

1. L'année 2021 a été marquée par une forte reprise de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches

L'année 2021 enregistre un net regain du dynamisme de la *négociation salariale de branche* en comparaison à 2020. En effet, les confinements, le contexte de ralentissement de la croissance économique et la baisse de l'inflation liée à la crise sanitaire ont fortement réduit l'activité conventionnelle salariale (i.e. les négociations salariales de branches) en 2020, qui était jusque-là relativement soutenue.

Pour rappel, la baisse en 2019, de 8 % des avenants salariaux totaux, prolongeait celle constatée entre 2017 et 2018, après une période de forte hausse (+ 9,5 % entre 2015 et 2016, puis + 17 % entre 2016 et 2017). Cette période était caractérisée par une faible inflation, ce qui a pu limiter la nécessité pour les entreprises de négocier des augmentations de salaire. L'activité conventionnelle salariale était plus mesurée en 2014 et 2015, à un niveau encore inférieur à celui constaté en 2019. Dans la période qui a précédé ces deux phases (à savoir en 2011 et 2012), l'activité conventionnelle salariale de branche avait connu ses plus fortes hausses, à la suite du « coup de pouce » introduit dans la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2012. Ce dernier avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année.

L'année 2021 a été une année de transition pour les branches : poursuite des négociations à distance, réunions à distance ou réunions en mode mixte (présentiel et distance) ou, dans d'autres cas, reprise des négociations en présentiel. Ces adaptations ont permis une reprise des négociations qui avait été affectées en 2020 par les difficultés d'organiser des réunions, notamment pendant les périodes de confinement. Par conséquent, le nombre d'avenants salariaux signés en 2021 (377 avenants) est supérieur de 30 % à celui de 2020 (290 avenants), mais reste inférieur à 2019 (- 16,8 %). Le nombre total des textes (conventions et accords professionnels) ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 290 contre 237 en 2020, soit une hausse de 22 %. L'activité conventionnelle en 2021, tous secteurs confondus, connaît donc un regain de dynamisme.

En 2021, le nombre de branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années est toutefois en légère hausse. On compte 22 branches du secteur général sur 171 dans cette situation en 2021 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2020, ni en 2021) contre 17 en 2020, 21 en 2019 et 15 en 2018. Mais comme les années précédentes, le cas le plus fréquent reste que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent l'année suivante. Ainsi, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2021 en avaient toutefois conclu un en 2020. On peut ainsi citer, par exemple, les branches des architectes (Île-de-France) (7 000 salariés), laboratoires de biologie médicale (43 100 salariés), commerce de gros (331 500 salariés), gardiens concierges (70 800 salariés), habitations à loyer modéré (HLM) (36 000 salariés),

immobilier (148 200 salariés), télécommunications (87 100 salariés), fabrication mécanique du verre (24 300 salariés). Inversement, certaines branches ont conclu un avenant salarial en 2021 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2020. C'est le cas des entreprises artistiques et culturelles (23 000 salariés), de l'habillement commerce de détail (69 400 salariés) ou encore de la librairie commerce de détail (12 000 salariés).

2. La conformité des salaires conventionnels avec le Smic baisse fortement en 2021 à la suite de la revalorisation automatique au 1^{er} octobre 2021

Malgré ce contexte d'activité conventionnelle en reprise nette, l'année 2021 a été marquée par un repli de la conformité des salaires conventionnel au Smic en lien avec la revalorisation infra-annuelle du 1^{er} octobre 2021 (voir Annexe 6). Cette revalorisation a en effet conduit une majorité de branches qui n'avaient pas anticipé cette augmentation à se retrouver en situation de non-conformité au Smic.

Parmi les 171 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus, seulement 63 (soit 36,8 %) ³¹ avaient, au 17 décembre 2021 ³², conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient *au moins* au niveau du Smic. Ce nombre était sensiblement plus élevé les années précédentes, et notamment en 2019, où 149 branches, soit 87 % d'entre elles, étaient en conformité avec le niveau du Smic au 31 décembre. Le nombre de salariés couverts par des conventions salariales où le niveau du premier coefficient est conforme au Smic enregistre donc une forte baisse : 4,7 millions de salariés en 2021, après 9,4 millions en 2020 et 9,8 millions en 2019. Cette diminution s'explique par le fait que la plupart des branches n'ont pas pu aboutir dans leur nouvelle négociation en raison de la hausse conséquente du Smic de décembre 2020 à décembre 2021 (+ 3,1 %). Cette augmentation se décompose comme suit : + 2,2 % au 1^{er} octobre 2021 au titre de la revalorisation automatique par arrêté liée à l'inflation et + 0,9 % au titre du reliquat d'inflation de fin d'année.

Sur les 108 branches (soit 63,2 %) représentant près de 6,6 millions de salariés pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu (ou de la dernière recommandation patronale émise) comporte au moins un coefficient inférieur au Smic, 89 sont devenues non-conformes à la suite de la revalorisation exceptionnelle du Smic au 1^{er} octobre 2021, soit plus de 80 % des branches non-conformes. Néanmoins, la plupart de ces branches ne semblent pas présenter de difficultés récurrentes dans leurs négociations, et le retard d'actualisation de leur grille semble plutôt provenir d'une simple difficulté de calendrier. En effet, la majorité d'entre elles suivent depuis plusieurs années un calendrier de négociations salariales calé sur celui de la revalorisation annuelle du Smic (au 1^{er} janvier) et le 1^{er} trimestre est celui

³¹ Ces branches couvrent au total 4,7 millions de salariés, sur un total de 17,7 millions de salariés couverts par l'ensemble des branches suivies par la Direction générale du Travail.

³² Date du comité de suivi de la négociation salariale portant sur le nombre d'accords signés en 2021 (nonobstant la date d'entrée en vigueur).

qui enregistre traditionnellement le plus grand nombre de signatures (environ la moitié des accords salariaux sont signés au cours de ce trimestre).

En revanche, parmi les branches en situation de non-conformité, 30 d'entre elles l'étaient déjà avant le 1^{er} octobre 2021. Seize d'entre elles avaient déjà leurs montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2021. Elles disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} janvier 2020 (1 539,42 euros). L'autre moitié était déjà dans cette situation en fin d'année 2020 et accuse ainsi un retard d'actualisation des grilles plus important. Il s'agit des branches du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, des industries céramiques, de la coiffure, de l'industrie du textile, des maisons à cafés restaurants, des institutions de retraite complémentaire, des organismes du tourisme social et familial, des salariés permanents du travail temporaire et des agences de voyages. Le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement élevé.

Les résultats dans le secteur de la métallurgie marquent également une réelle rupture par rapport à ceux de l'année 2020 (sur les 68 conventions couvrant plus de 5 000 salariés, 62, soit 91,2 % d'entre elles, disposent d'une grille affichant au moins un coefficient en dessous du Smic, contre 29 – soit 43 % – en 2020). Les branches de la métallurgie ayant de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du Smic, nombre d'entre elles ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic revalorisé au 1^{er} octobre 2021. Dans le bâtiment et les travaux publics, la proportion de branches dont la grille est conforme au niveau du Smic en décembre 2021 est également nettement moindre que celle observée les années précédentes (27 branches sur 57, soit 47 % contre 82 % en 2020 et des proportions supérieures ou égales à 90 % depuis 2016).

Dans un contexte de reprise de l'activité avec la diminution des restrictions sanitaires, la moyenne des revalorisations strictement positives pondérée par les effectifs des branches est en hausse en 2021, égale à 1,9 %, contre 1,6 % en 2020 pour les salaires minimaux dits « hiérarchiques » (dont l'assiette est celle du Smic), retrouvant ainsi le niveau de 2019. En revanche, concernant les *minima* « garantis » (dont l'assiette est plus large), la moyenne pondérée des revalorisations est en baisse, à 1,3 % contre 1,5 % en 2020. Ces revalorisations restent inférieures à celle du Smic (qui s'élève à 3,1 % de décembre 2020 à décembre 2021) et tout juste égales (voire inférieures pour celles des *minima* « garantis ») à l'évolution du SHBOE (+1,9 % entre le T4 2020 et le T4 2021). Les hausses inférieures à 1 % sont particulièrement fréquentes en 2021 : elles représentent plus de 41 % des hausses des salaires hiérarchiques. Ces évolutions représentaient les trois quarts (75 %³³) des hausses de salaires hiérarchiques négociés en 2016, la moitié (53 %) en 2017, 13 % en 2018, moins de 3 % en 2019 et 11 % en 2020.

³³ Les proportions tiennent compte du nombre de salariés couverts par les conventions concernées.

La proportion de branches du secteur général disposant d'une grille commençant au moins au niveau du Smic décroche au 1^{er} janvier 2022 par rapport aux années précédente, en lien avec la hausse du 1^{er} octobre 2021 qui a affecté la conformité des premiers échelons des grilles. Elle n'est plus que de 19 %, contre 45 % en janvier 2021 et 43 % en janvier 2020. Ce constat illustre ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches, qui consiste à aligner les premiers niveaux de grille sur le montant exact du Smic. Dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois (cf. Encadré I.3), pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au Smic.

Encadré I.3 – L'indice des *minima* de branche (IMB), une mesure synthétique du résultat de la négociation salariale de branche³⁴

Le rapport du groupe d'experts paru en 2018 avait présenté une analyse du lien entre la revalorisation du Smic, celle des *minima* de branche et les salaires individuels, à partir d'une série de travaux menés par Erwan Gautier, Sébastien Roux et Milena Suarez-Castillo³⁵. Ces travaux mettaient en lumière l'importance de tenir compte de la dynamique des *minima* – en plus de celle du Smic prise isolément – pour mieux comprendre l'évolution des salaires³⁶. Ainsi, la quantification des évolutions de ces *minima* continue à revêtir une importance particulière pour le groupe d'experts, dans la mesure où il s'agit d'un canal privilégié par lequel transitent les effets du Smic sur l'ensemble de la distribution des salaires.

L'indice des *minima* de branche (IMB) a été construit en 2019 par la Dares pour donner une mesure synthétique des négociations sur les augmentations des *minima* conventionnels dans les différentes branches d'activité³⁷. L'IMB global est un indice synthétique de Laspeyres analogue à ceux utilisés pour construire les indices de prix à la consommation : il représente l'évolution moyenne du salaire minimal sur un trimestre donné pour l'ensemble des salariés des branches, en donnant d'autant plus de poids à l'évolution d'un minimum donné qu'il concerne une masse salariale minimale importante (définie par le produit entre les effectifs

³⁴ Analyse réalisée avec le concours d'Emmanuel Berger (Dares) à la demande du groupe d'experts sur le Smic.

³⁵ Dont un article publié en juillet 2018 dans l'ouvrage Insee Références, *Emploi, chômage et revenus du travail* : « Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires ».

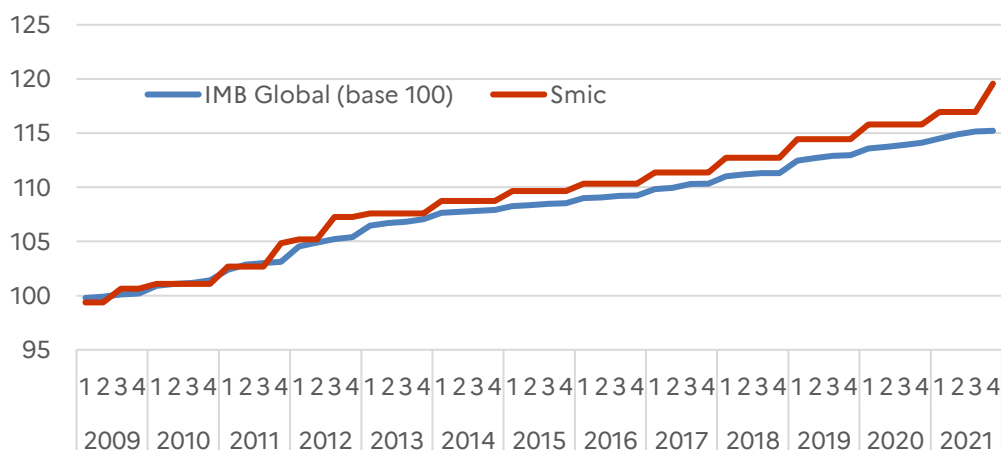
³⁶ Plus précisément, les auteurs estiment que, toutes choses égales par ailleurs et à l'horizon de quelques trimestres, une augmentation de 1 % du Smic rehausse directement les salaires de base individuels de 0,08 % en moyenne (soit un effet relativement limité, et concentré surtout sur les plus bas salaires) tandis qu'une hausse similaire des *minima* conventionnels augmente les salaires de 0,14 %, les effets de diffusion étant cette fois beaucoup plus homogènes sur l'échelle des salaires.

³⁷ Voir la publication suivante : P. Combault, A. Guichard et E. Ménard-Commault, « Évolution des salaires de base par branche professionnelle en 2018 : légère accélération et pouvoir d'achat stabilisé », *Dares Résultats*, n° 38, août. 2019. Un *Document d'études* de la Dares à paraître présentera plus en détail la méthodologie de construction de l'indice des *minima* de branches.

et le minimum conventionnel qui s'applique), qu'ils soient ou non payés au niveau de rémunération minimal³⁸. Contrairement à la moyenne des évolutions présentées dans la section précédente, l'IMB prend aussi en compte les branches n'augmentant pas leur *minima*. Ainsi, le glissement annuel de l'IMB au T4 2021 est de 0,97 % alors que la moyenne des évolutions strictement positives présentées ci-dessus est de 1,9 % pour les *minima* hiérarchiques, et de 1,3 % pour l'ensemble des *minima*.

Les indices élémentaires utilisés pour construire l'IMB global (présenté dans les graphiques ci-après) sont calculés au niveau de négociation le plus fin, à savoir au croisement des variables de branche, CSP (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) et niveau de qualification, à partir de la base des *minima* de branche (BMB)³⁹. La pondération est faite par la masse salariale de l'année de base (2019), afin de neutraliser l'effet du changement de composition de la main-d'œuvre dans les évolutions, et la masse salariale est calculée en multipliant le salaire conventionnel par les effectifs. Un changement de base est réalisé tous les cinq ans. Les évolutions du passé ne sont pas recalculées, elles sont chaînées.

Graphique I.16 – Comparaison de l'évolution de l'IMB et du SMIC en base 100



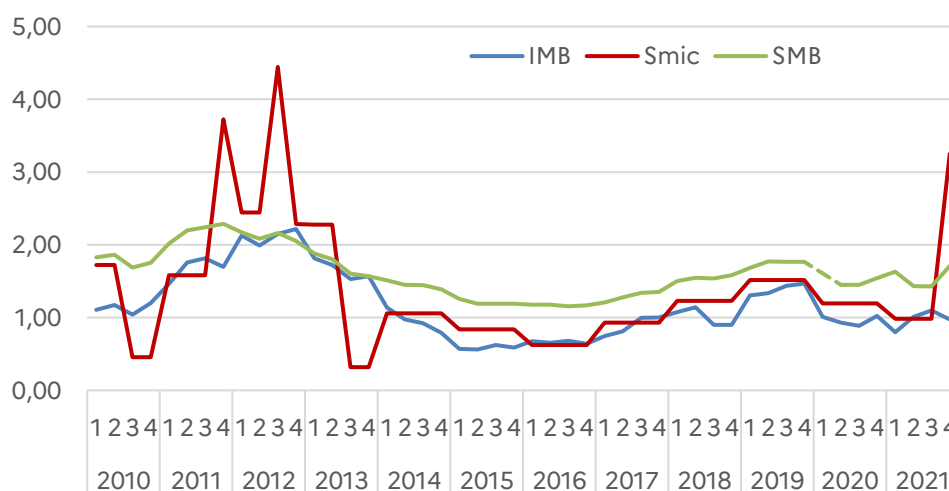
³⁸ Formellement, l'indice pour le 1^{er} trimestre 2020 en base 2014 s'écrit :

$$IMB_{base\ 2014}^{t1\ 2020} = \frac{\sum_i \Delta S_{t1-2020-i} * m_{2014-i}}{\sum_i m_{2014-i}}$$

avec $\Delta S_{t1-2018-i}$ l'évolution en % du minimum entre l'année de base (2014) et le 1^{er} trimestre 2018 pour l'unité i (profession*qualification*branche), et m_{2014-i} la masse salariale minimale de l'unité correspondante pour l'année de base (égale au produit des effectifs et de la moyenne annuelle des minima s'appliquant aux différents salariés).

³⁹ La Direction générale du Travail enregistre pour chaque branche les accords portant sur les niveaux de rémunération minima à niveau de qualification donnée dans la Base de données des conventions collectives (BD3C). Pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) sont enregistrés le salaire conventionnel du plus bas niveau de qualification et celui du plus haut niveau de qualification. Ainsi, pour chaque trimestre et chaque convention collective de branche, huit niveaux de salaires sont enregistrés au maximum. La Dares extrait ces informations, ajoute les effectifs salariés issus des DADS/DSN et la ventilation des effectifs par niveau de qualification issue de l'enquête Acemo trimestrielle, pour former la base des *minima* de branche (BMB). Le champ de la BMB est restreint aux branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Graphique I.17 – Glissement annuel de l'IMB et du SMB

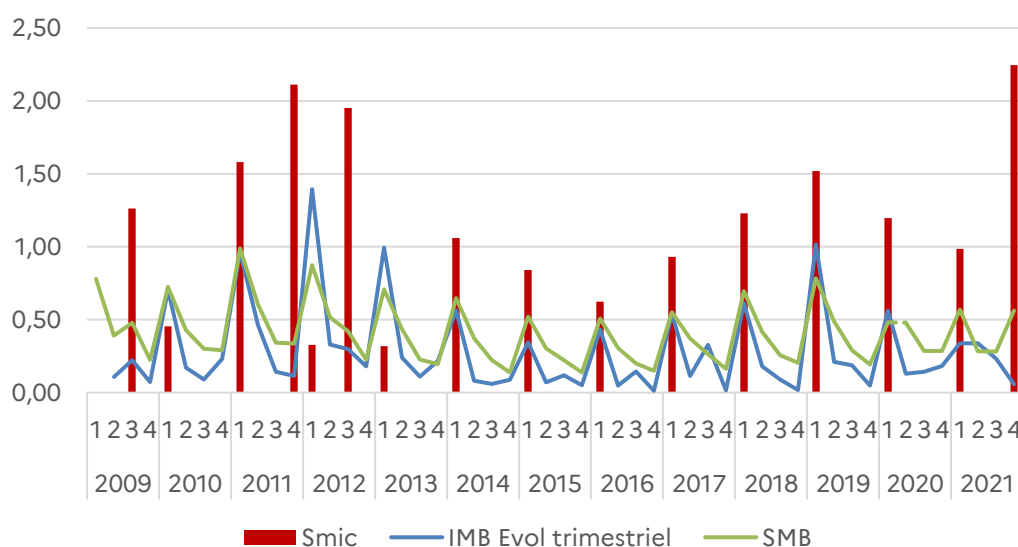


Note : par construction, l'IMB vaut 1 en 2010 et 2014, années de référence respectivement pour 2010-2013 et 2014-2018.

Champs : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.

Sources : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo et BMB.

Graphique I.18 – Évolution trimestrielle de l'IMB et du Smic



Champs : branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés ou plus.

Sources : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo et BMB.

Les évolutions de l'IMB sont comparées dans les graphiques I.17 et I.18 à celles de deux indicateurs. D'une part, le Smic, dont l'augmentation peut, comme indiqué plus haut, avoir un effet sur celle des *minima* de branches. D'autre part, le salaire mensuel de base (SMB), dont les variations donnent une indication de la variation moyenne de l'ensemble des salaires individuels. Les évolutions trimestrielles de l'IMB et du SMB présentent une

saisonnalité marquée avec des augmentations plus fortes aux premiers trimestres de chaque année. Les signatures non régulières d'accords dans certaines conventions collectives de branches peuvent légèrement affecter la saisonnalité des trois autres trimestres et conduire à des variations heurtées.

Depuis 2009, et jusqu'à fin 2021, l'IMB a augmenté un peu moins rapidement que le Smic (cf. Graphique I.16). À noter que plus récemment, au 4^e trimestre 2021, l'écart de dynamique entre l'évolution du Smic et celle de l'IMB a marqué une rupture importante. Face à l'inflation, la hausse du Smic au 1^{er} octobre 2021 n'a pas eu d'impact notable en 2021 sur l'évolution globale des *minima* telle qu'évaluée synthétiquement par l'IMB. Il faudra donc attendre l'IMB 2022 pour en évaluer les effets. Ce délai dans la répercussion de l'évolution du Smic sur les *minima* de branche s'explique par la logique institutionnelle de mise en place des négociations collectives. En effet, les partenaires sociaux doivent négocier dans les trois mois suivant un éventuel passage des *minima* sous le Smic. En régime habituel, une grande partie des branches revalorisent leurs *minima* au 1^{er} trimestre suivant ainsi les hausses automatiques du Smic. De ce fait, le coup de pouce sur le Smic de juillet 2012 a eu un petit impact sur l'IMB au 3^e trimestre, puis un impact plus important lorsqu'il a été intégré aux négociations du 1^{er} trimestre 2013. Dans le cas d'octobre 2021 et de la hausse du Smic en lien avec l'inflation, l'impact se fera sans doute en 2022 et sera donc mesuré par l'IMB 2022, qui devrait d'autant plus progresser qu'il y a eu deux nouvelles revalorisations au 1^{er} mai et au 1^{er} août dues à l'inflation.

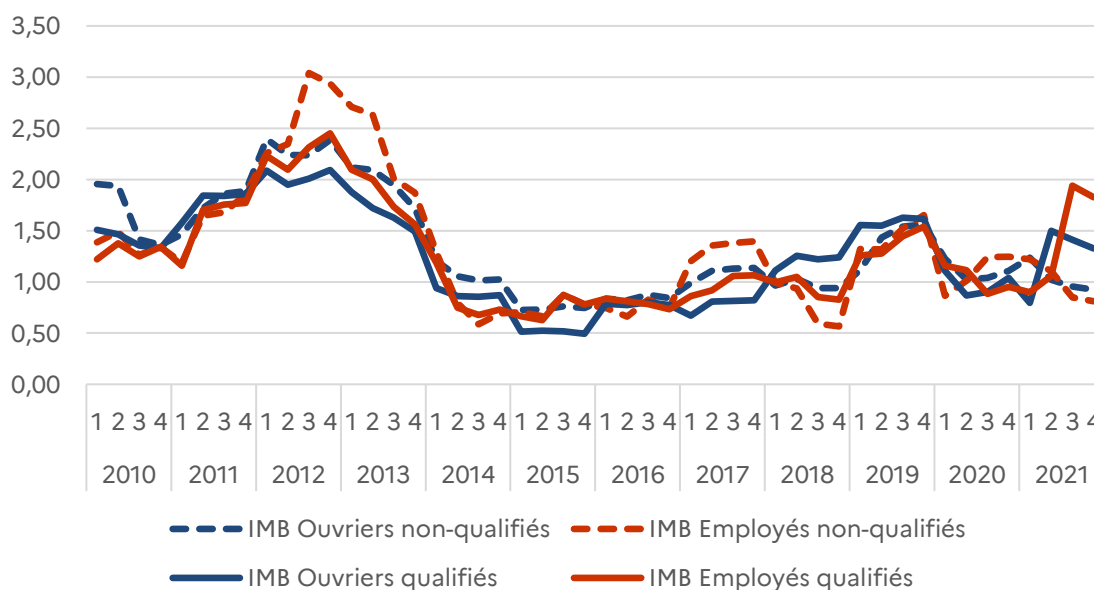
Depuis 2010, les augmentations annuelles du SMB sont toujours plus élevées que celles de l'IMB, sauf fin 2012 et début 2013 (cf. Graphique I.17), en raison des deux revalorisations du Smic de fin 2011 (induite par l'inflation) et début 2012 (cf. Graphique I.18). Ces revalorisations avaient conduit à une plus forte augmentation des *minima* conventionnels au sein des branches. Entre 2014 et 2016, le SMB et l'IMB ont ralenti, pour partie sous l'effet d'augmentations du Smic plus faibles. Ce ralentissement est plus marqué pour l'IMB en lien avec sa plus forte sensibilité aux augmentations du Smic, comme le constatent également Gautier, Roux et Suarez-Castillo (2018). Entre 2017 et 2019, les deux indicateurs ont été orientés à la hausse, avant de diminuer en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire. En 2021, le glissement annuel de l'IMB (+ 0,97 %) reste comparable à celui de l'année 2020, en raison du délai d'intégration de la hausse du Smic d'octobre 2021 par les négociations collectives comme mentionnés plus haut.

L'évolution en glissement annuel de l'IMB pour les différents types d'ouvriers ou employés connaît des variations plus importantes que celles portant sur l'ensemble des professions (cf. Graphique I.19). Parmi ces dernières, les employés non qualifiés connaissent les variations les plus volatiles et marquées, et augmentent plus fortement en 2020, en lien

avec un accord de rattrapage important dans la branche des entreprises de prévention et sécurité dont les *minima* n'avaient pas été relevés depuis 2017⁴⁰. À l'inverse, l'IMB des ouvriers qualifiés progresse moins en 2020 que les deux années précédentes.

En 2021, les augmentations de *minima* sont portées essentiellement par les augmentations négociées pour les ouvriers et les employés. L'IMB progresse moins vite que le Smic et ceci quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Les augmentations de *minima* des ouvriers et employés sont portées par les niveaux les plus hauts de ces catégories, qui correspondent aux niveaux qualifiés. Plus précisément, la forte augmentation pour les employés qualifiés au T2 2021 est due à une très forte revalorisation de 7,2 % de ce niveau dans l'IDCC 2216 (commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire). Cette branche compte 747 000 salariés et est composée à 60 % d'employés qualifiés. De même, la forte augmentation pour les ouvriers qualifiés au T3 2021 est due à l'accord salaire dans l'IDCC 0016 (transports routiers), prévoyant une revalorisation de 6,2 % pour les ouvriers qualifiés. Cette branche est également une des plus importantes du périmètre avec ses 809 000 salariés, dont 58 % d'ouvriers qualifiés.

Graphique I.19 – Évolution en glissement annuel de l'IMB par PCS



Champs : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés et plus.

Sources : enquêtes trimestrielles ACEMO et BMB.

⁴⁰ L'IDCC 1351 (entreprises de prévention et sécurité) a augmenté les minima pour les employés non qualifiés de 5,2 % au 2^e trimestre 2020. Le nombre très important d'employés non qualifiés dans cette branche rend l'augmentation d'autant plus visible : ils sont environ 107 000 salariés, représentant 7 % des employés non qualifiés du champ de l'IMB (source DADS/DSN 2018, ancien champ).

E. La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcé avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité

1. Le coût du travail du travail en France et en comparaison européenne

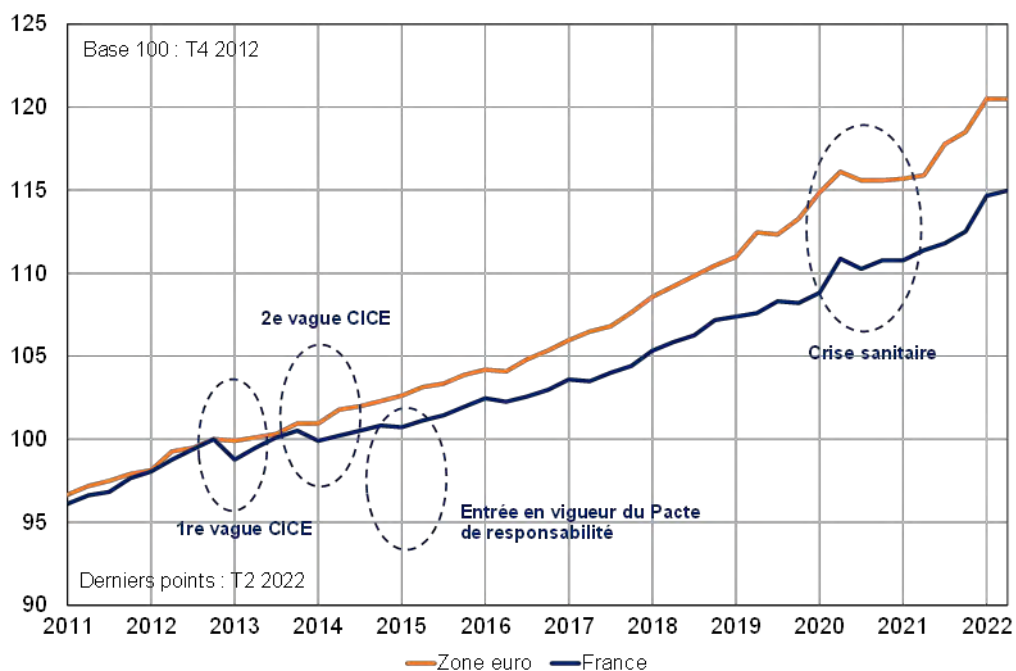
Mesuré par le coût de la main-d'œuvre tel que calculé par Eurostat⁴¹, le *coût horaire du travail* dans l'industrie (hors construction) s'élevait à 39,1 € en France en 2021. Il était ainsi supérieur à la moyenne de la zone euro (32,8 €), à celui de l'Italie (26,1 €) et de l'Espagne (23,5 €), mais inférieur à celui de l'Allemagne (42,2 €).

Toutefois, le coût horaire du travail en France s'est rapproché depuis 2012 de la moyenne de la zone euro grâce à la mise en œuvre du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité. Ainsi, entre le 4^e trimestre 2012 et le 4^e trimestre 2019, le coût de la main-d'œuvre a augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro pour l'ensemble de l'économie (+ 8,2 % en France contre + 13,3 % en zone euro, cf. Graphique III.16) et pour l'industrie hors construction (+ 8,8 % en France contre + 13,8 % en zone euro).

L'*activité partielle* en réponse à la crise sanitaire s'est traduite par une hausse des coûts horaires de la main-d'œuvre en zone euro, en particulier dans le secteur des services où l'activité partielle est prépondérante. Les différences entre les dispositifs mis en place par chacun des pays, notamment la part de salaire prise en charge par les administrations publiques, a créé des écarts dans cette hausse des coûts. Cette hausse provient de deux facteurs : (i) la partie de l'indemnité d'activité partielle non prise en charge par les administrations publiques, intégrée dans le coût du travail, alors que le nombre d'heures travaillées diminue ; et (ii) un effet de composition, comme les salariés les plus concernés par l'activité partielle sont en grande partie des ouvriers et des employés dont les salaires horaires sont les plus faibles, la diminution de leurs heures rémunérées a conduit à une pondération plus importante des salaires les plus élevés.

⁴¹ Cet indicateur de coût horaire de la main-d'œuvre fait référence pour les comparaisons internationales. En effet, il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins les subventions liées à l'emploi. Dans le cas français, il intègre donc les mesures du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité.

Graphique I.20 – Indice du coût de la main-d'œuvre (industrie, construction et services)



Source : Eurostat ; calculs DG Trésor.

Dans le même temps, plusieurs mesures d'allègement du coût du travail sont entrées en vigueur ou bien ont été renforcées durant la crise sanitaire, notamment l'ouverture à toutes les entreprises du dispositif de versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)⁴², ou encore des exonérations de cotisations sociales et une aide au paiement des cotisations pour les entreprises de moins de 250 salariés dans les secteurs du commerce, de l'hébergement-restauration et des services administratifs et de soutien.

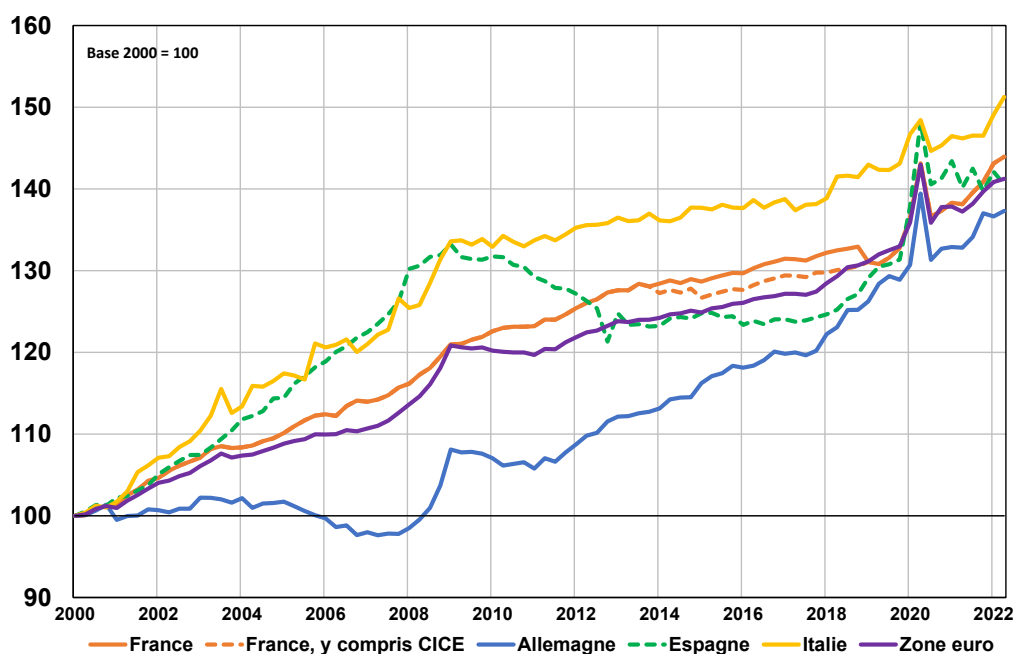
Fin 2021, les coûts horaires de la main-d'œuvre dans l'industrie en France, par rapport à l'avant-crise (4^e trimestre 2019), avaient augmenté de manière similaire à l'augmentation moyenne en zone euro (+ 3,3 % en France contre + 3,2 % en zone euro). Cette évolution masque une dynamique en deux temps. Les coûts horaires de la main-d'œuvre ont d'abord divergé, jusqu'au 1^{er} trimestre 2021 (+ 3,5 % en France contre + 1,1 % en zone euro), avant de se rapprocher sur le reste de l'année, avec une accélération plus forte du coût de la main-d'œuvre en zone euro. L'écart s'est à nouveau creusé à partir de 2022, sous l'effet, entre autres, des récentes revalorisations automatiques du Smic en lien avec l'inflation. Au 2^e trimestre 2022, l'augmentation des coûts du travail, par rapport à fin 2019, était de 5,8 % en France contre 3,7 % en zone euro.

⁴² Le seuil a été augmenté à 2 000 euros pour les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement. Pour rappel, dans le dispositif initial (avant crise sanitaire), seules les entreprises ayant signé un accord d'intéressement pouvaient verser la Pepa, pour un montant maximal de 1 000 euros.

Pour l'ensemble de l'économie et non la seule industrie, l'évolution mi-2022 est presque similaire, avec +6,3 % en France contre +6,4 % en moyenne en zone euro par rapport au 4^e trimestre 2019.

Le coût horaire du travail peut être mis en regard de la *productivité du travail*. On calcule ainsi des coûts salariaux unitaires (CSU), qui correspondent par définition au coût du travail par unité de bien et service produite. Les coûts salariaux unitaires rapportent le salaire moyen par tête (la rémunération totale des salariés, y compris cotisations sociales employeurs, par emploi salarié) à la productivité apparente du travail (mesurée par la valeur ajoutée en volume divisée par le nombre total de personnes en emploi). Les CSU sont des indices de la compétitivité du facteur travail d'une économie.

Graphique I.21 – Évolution des CSU en Europe dans l'ensemble de l'économie



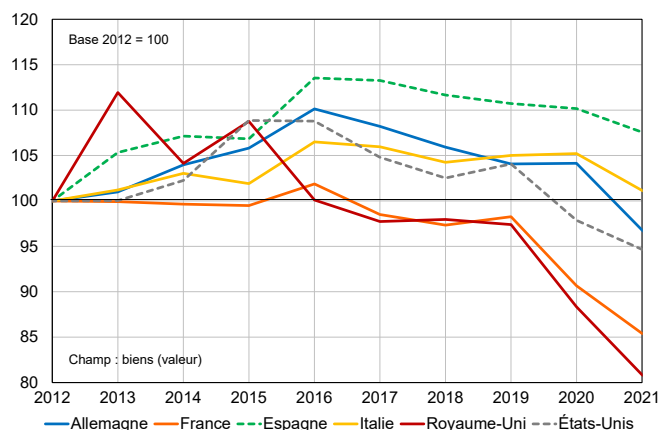
Note : derniers points : 2022 T2.

Source : Eurostat ; calculs DG Trésor.

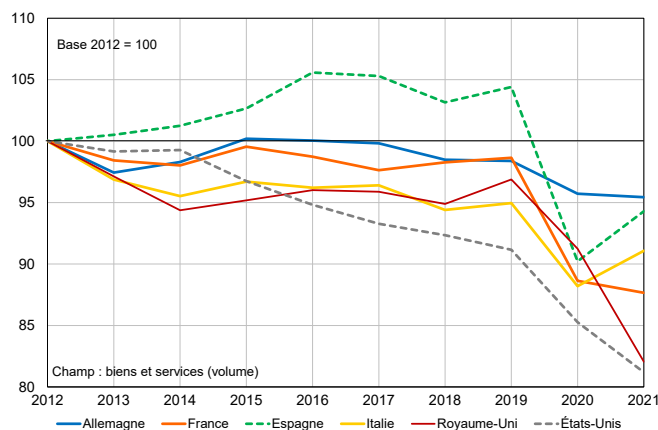
Sur la période 2012-2019, les coûts salariaux unitaires dans l'ensemble de l'économie ont été moins dynamiques en France qu'en Allemagne ainsi que dans l'ensemble de la zone euro, contribuant à redresser les parts de marché françaises (cf. Graphique I.21). En 2018 et 2019, au niveau agrégé, dans un contexte d'accélération des coûts salariaux en zone euro, les CSU français ont moins progressé que chez nos principaux voisins : accords salariaux et salaire minimum en Allemagne, accélération des salaires en Espagne, faible croissance de la productivité en Italie. La modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de la *compétitivité coût* de la France avant la crise sanitaire. Ainsi, après dix ans d'affaiblissement, les parts de marché françaises dans le commerce mondial étaient globalement stables entre 2012 et 2019 (cf. Graphique I.22).

Graphique I.22 – Parts de marché à l'exportation des principaux pays de l'OCDE

a) Parts de marché
pour les biens en valeur



b) Parts de marché
pour les biens et services en volume



Lecture : en 2021, les parts de marché françaises (soit les exportations françaises rapportées au commerce mondial) représentent 87,7 % de leur niveau de 2012 concernant les échanges de biens et services en volume.

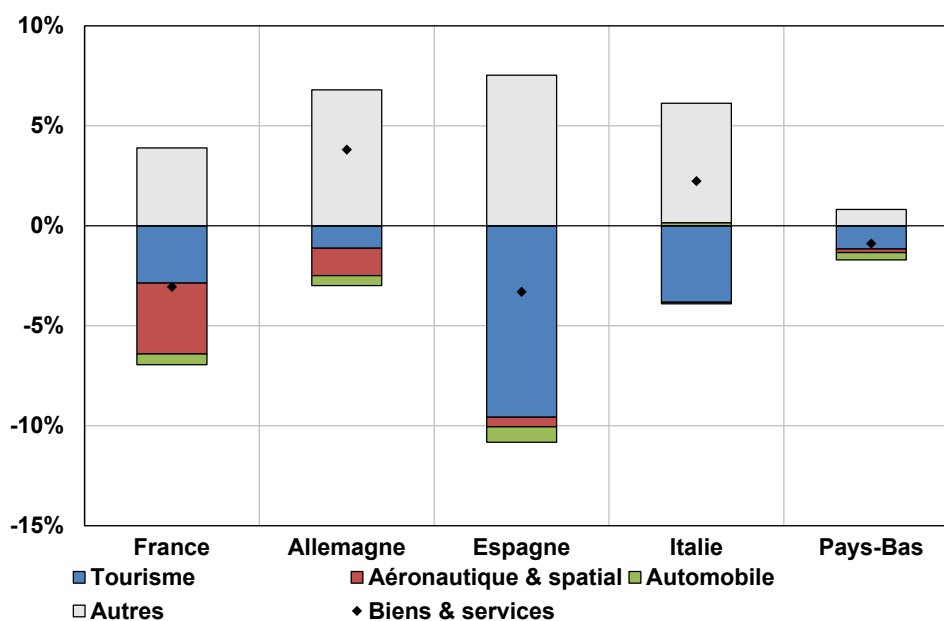
Source : OCDE, FMI ; calculs DG Trésor.

En 2021 et au 1^{er} trimestre 2022, les CSU ont augmenté dans l'ensemble des pays à l'exception de l'Espagne. Cette évolution doit cependant être considérée avec une très grande prudence, en raison de l'impact de la crise et des mesures de soutien sur les indicateurs de coût du travail. En particulier, les dispositifs d'activité partielle, qui ont permis d'absorber une partie du choc économique et de limiter l'impact sur les ménages, diffèrent entre les pays (conditions d'éligibilité, champ, durée, taux de remplacement), alors qu'ils affectent fortement les indicateurs sur le marché du travail. Ainsi, selon les secteurs concernés, d'importants effets de composition peuvent intervenir et biaiser la comparaison entre pays. De plus, la comptabilisation précise de l'activité partielle est compliquée, notamment du point de vue des heures travaillées. Pour les coûts salariaux unitaires (CSU), la productivité est aussi affectée par le maintien en emploi de personnes dont la production a diminué. De ce fait, en 2020 et 2021, les comparaisons avec les pays partenaires traduisent davantage les différences de modalités de l'arrêt de l'activité et des dispositifs d'activité partielle que des évolutions structurelles. Au 1^{er} trimestre 2022, avec le moindre recours à l'activité partielle dans les différents pays, les indicateurs redeviennent plus interprétables. Néanmoins, ils demeurent perturbés du fait du nombre important de travailleurs en arrêt maladie ou en congés pour garde d'enfants en raison du Covid-19.

L'évolution des CSU n'est pas le facteur déterminant de la baisse des parts de marché de la France en 2021. La part de marché de la France pour les biens recule (- 0,2 point entre 2021 et 2020) et reste relativement stable pour les biens et services (- 0,03 point). Celle-ci s'explique davantage par le décalage des épisodes épidémiques entre les grandes économies et par la spécialisation des exportations françaises dans des secteurs davantage impactés par la crise (tourisme, aéronautique, automobile). Les exportations françaises sont

particulièrement exposées au secteur aéronautique et spatial (8 % des exportations de biens et services en 2019 contre 3 % pour l'Allemagne), ce secteur ayant fortement contribué à la baisse des exportations en valeur de biens et services en France entre 2019 et 2021 (contribution de 3,5 points à la baisse totale de 3,1% des biens et services, cf. Graphique I.23) à la différence de l'Allemagne et de l'Espagne où la contribution baissière du secteur aéronautique et spatial aux exportations de biens et services a été plus contenue (respectivement 1,4 point et 0,5 point). Le secteur automobile a connu une forte reprise en France entre 2020 et 2021 et sa contribution à la baisse des exportations de biens et services entre 2019 et 2021 a été plus limitée (0,5 point), d'une ampleur similaire à l'Allemagne (0,5 point) et inférieure à l'Espagne (0,8 point). Malgré une amélioration en cours d'année 2021, les exportations françaises de tourisme sont restées largement inférieures à leur niveau de 2019. Elles contribuent significativement (à hauteur de 2,9 points) à la baisse des exportations de biens et services en valeur entre 2019 et 2021, même si cette contribution reste inférieure à celles de l'Italie (3,8 points) et plus particulièrement de l'Espagne (9,6 points).

Graphique I.23 – Écart des exportations de biens et services en valeur et contributions des secteurs automobiles, aéronautique & spatial et tourisme en 2021 par rapport à 2019



Source : Eurostat ; calculs DG Trésor.

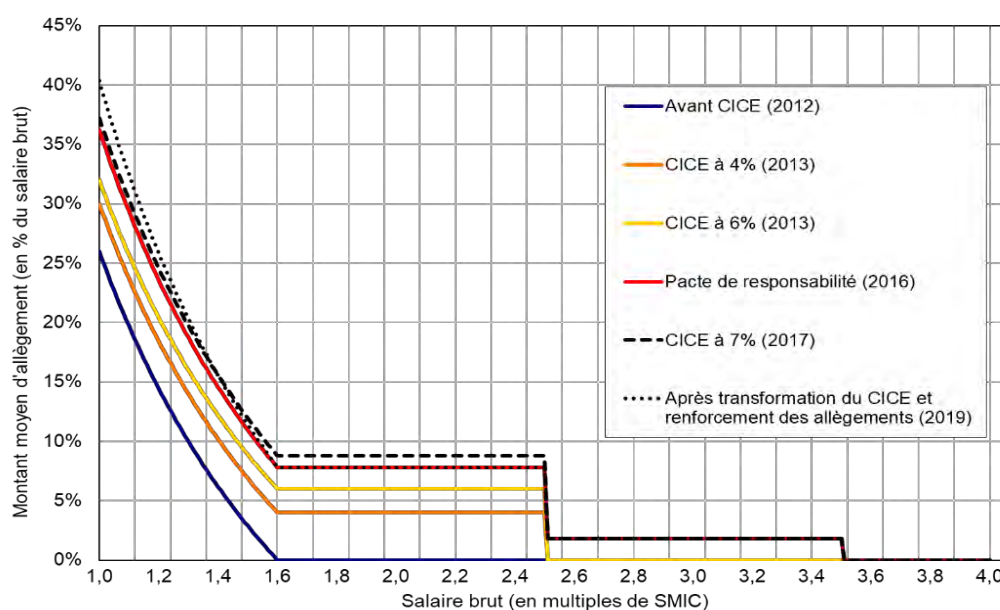
2. Les mesures instaurées depuis 2012 ont nettement accentué les réductions de coût du travail au niveau du Smic

En 2012, le Pacte pour la compétitivité et l'emploi a renforcé significativement les efforts visant à réduire le coût du travail. La réduction du coût du travail a été accrue sur les bas salaires (cf. Graphique I.24), là où les effets sur l'emploi sont les plus importants, mais a

aussi été étendue à des niveaux de rémunération intermédiaires, dans le but d'améliorer la compétitivité de l'économie française par rapport à ses principaux partenaires commerciaux. Cette baisse du coût du travail a surtout consisté en allègements des cotisations employeurs, lesquelles sont désormais pratiquement nulles au niveau du Smic. Le nombre de travailleurs concernés étant substantiel, le coût de ces dépenses fiscales est relativement important.

Initié par la loi de finances rectificative de 2012, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013⁴³. La transformation du CICE en réduction de cotisations sociales patronales a été adoptée dans la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale de 2018. À compter du 1^{er} janvier 2019, un allègement permanent du taux de cotisation sociale d'assurance maladie à la charge des employeurs de 6 points est entré en vigueur pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic.

Graphique I.24 – Accentuation des mesures de baisse de coût du travail depuis 2013, exprimée en % du salaire brut



Lecture : en 2012, l'employeur d'un salarié rémunéré au Smic bénéficiait d'un allègement de 26 points (en % du salaire brut) de cotisations patronales. En 2019, après le renforcement des allègements généraux, l'allègement est de 40,34 % du salaire brut (décomposés en 6 points d'allègement de cotisations maladie, 1,8 point de cotisations famille, et 32,54 points d'allègement généraux).

Sources : OCDE (Taxing Wages) ; calculs DG Trésor, correspondant à un non-cadre dans une entreprise de plus de 20 salariés.

⁴³ Ce crédit d'impôt portait sur la masse salariale des salariés ayant une rémunération inférieure à 2,5 fois le Smic. Son taux s'est successivement établi à 4 % en 2013, 6 % de 2014 à 2016, puis 7 % en 2017 en France métropolitaine. Voir les précédents Rapport du groupe d'expert et le Rapport économique, social et financier du gouvernement pour plus d'information.

Depuis 2015, le CICE a été complété par des exonérations de cotisations sociales patronales mises en œuvre dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité. Le premier volet du Pacte a consisté en un renforcement des allègements généraux conduisant à une exonération totale au niveau du Smic des cotisations collectées par les Urssaf, hors assurance chômage, part non mutualisée du risque AT/MP et CUFPA⁴⁴, et une baisse des cotisations famille de 1,8 point pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic. Le deuxième volet du Pacte, effectif depuis le 1^{er} avril 2016, a étendu la réduction de cotisations famille aux salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le Smic.

Au 1^{er} octobre 2019, un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales d'environ 4 points au niveau du Smic a eu lieu. Ainsi, à ce niveau de salaire, plus aucune cotisation ou contribution sociale patronale n'est due, à l'exception de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la part correspondant à la sinistralité de l'entreprise, en notant que certains prélèvements spécifiques en dehors du champ de la protection sociale restent applicables (dont le versement transport, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, la participation à l'effort de construction ou encore le fonds national pour l'aide au logement – Fnal).

En 2020, la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi Pacte) a permis de réduire le coût du travail pour les entreprises en croissance en réduisant les effets de seuils. Lorsqu'elles atteignent vingt salariés, les entreprises sont actuellement soumises à une contribution supplémentaire de 0,45 % sur leur masse salariale au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), ainsi qu'à un surcroît de 0,40 % sur leur masse salariale au titre du Fnal, dont l'assiette devient également dé plafonnée au franchissement du seuil. Par ailleurs, les entreprises situées dans le périmètre d'une « autorité organisatrice de la mobilité » qui atteignent 11 salariés sont assujetties de fait à un versement transport pouvant atteindre 2,95 % de la masse salariale. La loi Pacte modifie les obligations liées aux seuils d'effectifs. Au 1^{er} janvier 2020, les seuils pour la PEEC et le Fnal ont été relevés de 20 à 50 salariés. Par ailleurs, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives, contre trois années actuellement (Fnal, PEEC, versement transport).

En 2021, l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet du système de bonus-malus prévu par la réforme de l'assurance chômage⁴⁵ est amenée à modifier le coût du travail pour certaines entreprises afin de renforcer la qualité des emplois créés. Ce système prévoit la modulation

⁴⁴ C'est-à-dire l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale sur le risque des accidents du travail sur la part mutualisée uniquement, la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) et le versement au fonds national d'aides au logement (Fnal). Au niveau du salaire minimum, la part non mutualisée des cotisations AT/MP, c'est-à-dire celle liée au risque d'accidents du travail propre à l'entreprise, et la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA) restent dues aux Urssaf. Le versement transport dans les entreprises de plus de 11 salariés est également dû.

⁴⁵ Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

des contributions chômage employeur pour renforcer l'incitation à proposer des contrats plus longs. Il concerne les entreprises de onze salariés et plus appartenant aux sept secteurs où les entreprises se séparent le plus fréquemment de leurs salariés (supérieur à 150 % du taux moyen)⁴⁶. L'entreprise paye un « malus » de cotisations si son taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian de son secteur⁴⁷, et bénéficie d'un « bonus » dans le cas contraire, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

La première modulation des contributions au titre du bonus-malus s'applique depuis le 1^{er} septembre 2022. Elle est calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022. Les taux modulés ont été notifiés aux entreprises concernées entre le 25 août et le 1^{er} septembre par l'Urssaf ou la MSA. Le dispositif a toutefois été aménagé en raison de la crise économique : certains secteurs particulièrement consommateurs de contrats courts mais fortement touchés par la crise (HCR, transport, fabrication de denrées alimentaires ou encore les autres activités spécialisées, techniques et scientifiques) sont exclus temporairement.

Ainsi, en 2022, au niveau du Smic, le niveau de cotisations employeur effectif est particulièrement bas⁴⁸, en dessous de 10 %⁴⁹. Les cotisations sociales salariales, elles, ne sont par contre pas concernées par ces allègements. Ainsi, le salaire net perçu par un employé au Smic est aussi redevable d'environ 20 % de cotisations (comprenant en particulier les cotisations vieillesse et retraite, ainsi que la CSG), ce taux variant aussi en fonction du statut du salarié concerné. Le coût de ces dépenses fiscales est important. D'après le Projet de loi de finance de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2022, les mesures d'exonérations de cotisations et contributions sociales (dites niches sociales) s'élèveraient à 72,1 Md€⁵⁰.

3. Les prélèvements obligatoires en France sont relativement faibles en comparaison internationale sur les bas salaires, mais progressent ensuite fortement

Les données de l'OCDE sur les systèmes socio-fiscaux des différents membres de l'organisation, dites TaxBEN, permettent de comparer les niveaux de prélèvements obligatoires sur les salaires entre pays. Le Graphique I.25 présente la décomposition des

⁴⁶ Les secteurs concernés sont les suivants : hébergement et restauration, agroalimentaire, transport et entreposage, activités scientifiques et techniques, assainissement des eaux et gestion des déchets, fabrication de caoutchouc et plastique, travail du bois, industrie du papier et imprimerie (d'après l'arrêté du 28 juin 2021).

⁴⁷ Plus particulièrement, le taux de séparation est calculé comme le nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen.

⁴⁸ Il n'est pas possible de donner le taux de cotisation employeur résiduel unique, car il dépend entre autres de la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et la localisation de l'établissement.

⁴⁹ Les allègements généraux, au niveau du Smic, s'élève à 32,35 % du salaire brut, auxquels s'ajoutent le bandeau maladie de 6 % (baisses pérennes de charges remplaçant le CICE) et le bandeau famille à 1,8 %.

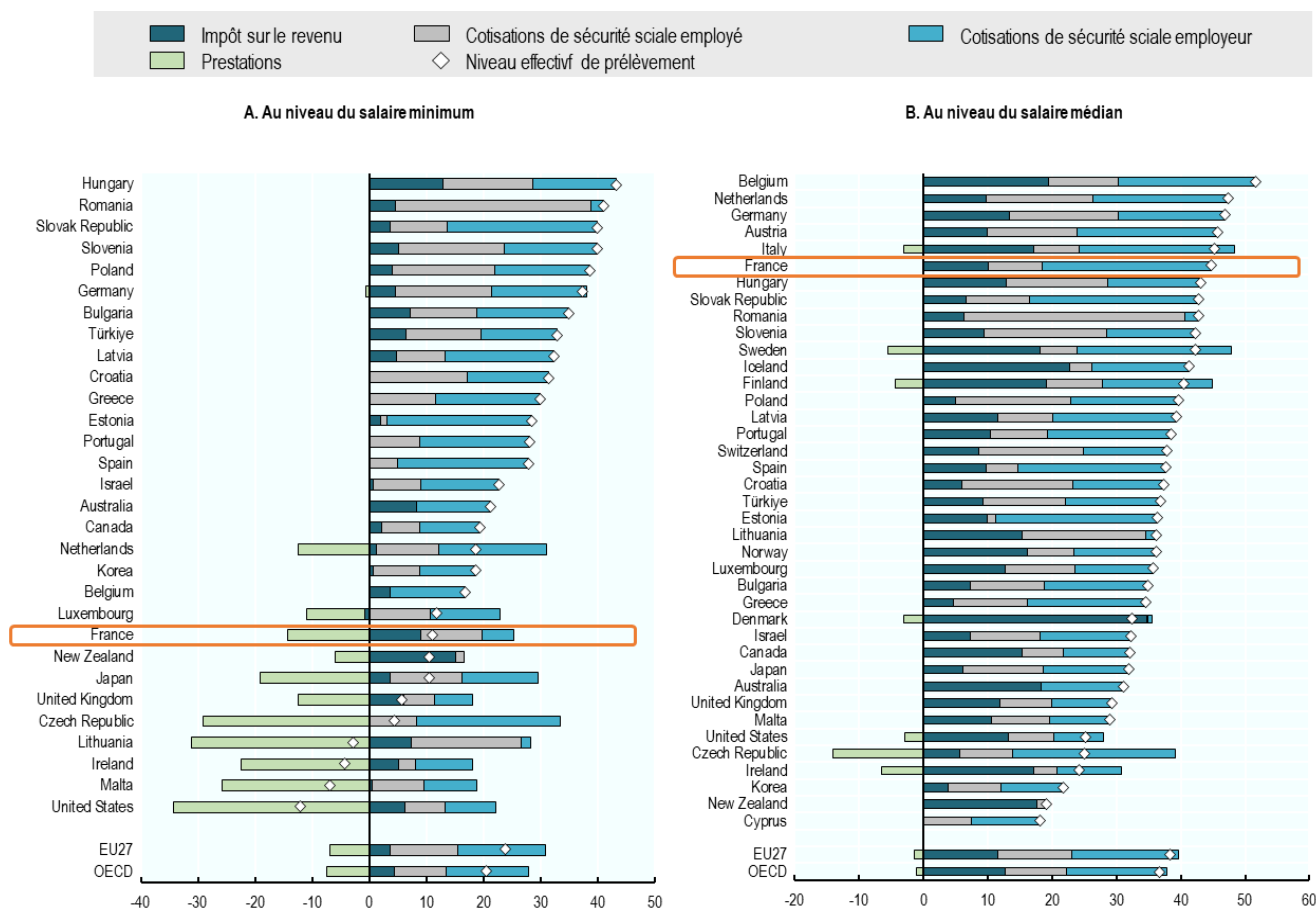
⁵⁰ Il est important de noter que l'article 21 de la LPFP 2018-2022 dispose que, chaque année, les niches sociales ne peuvent excéder 14 % des recettes. Ce ratio des niches sociales était de 12,6 % en 2020, hors mesures exceptionnelles d'exonération et d'aide au paiement. Il passerait à 13,2 % en 2022.

prélèvements et prestations dus entre le coût du travail payé par l'employeur et le revenu net (avant impôt) perçu par le salarié. Cette décomposition permet de comparer les composantes du coût du travail des salaires minimaux et médians entre pays. Le niveau de prélèvements effectifs pour les employés rémunérés au salaire minimum est relativement faible en France, en comparaison internationale. Cela est dû au faible niveau de cotisations employeurs (seuls la Lituanie et la Roumanie ont un taux plus faible, celui du Royaume-Uni est proche aussi mais légèrement au-dessus) en raison des allègements de cotisations employeurs et à un niveau relativement important de prestations sociales (en particulier la prime d'activité) dont bénéficient les salariés rémunérés au niveau du salaire minimum. Les pays affichant un taux de prélèvement effectif inférieur à la France (souvent négatif, c'est-à-dire un versement net positif de prestation aux salariés) se distinguent par des prestations sociales particulièrement importantes (permettant de compenser des niveaux d'impôts ou de cotisations parfois élevés). Parmi les voisins proches de la France, l'Allemagne a, à l'inverse, un niveau de prélèvement à son salaire minimum particulièrement élevé, 37,4 %, tandis que la Hongrie a le taux le plus élevé, à 43,2 %.

Lorsque l'on passe aux prélèvements obligatoires au niveau des salaires médians de chaque pays, le classement par niveau effectif de prélèvement varie fortement⁵¹. En particulier, la France remonte aux premières places, avec le cinquième niveau de prélèvement effectif le plus élevé au niveau du salaire médian (22^e au niveau du salaire minimum). Cela est dû à la disparition progressive des prestations sociales et des allègements généraux de cotisations employeurs avec le niveau de rémunération. Le niveau effectif de prélèvement augmente ainsi fortement, de + 33,6 points. De façon similaire, on observe une forte augmentation du taux de prélèvement effectif aux Pays-Bas (+ 28,8 points) due à la perte des prestations sociales et à la hausse de l'impôt sur le revenu au niveau du salaire médian. Les autres pays ayant une augmentation très forte du taux de prélèvement effectif le long de la distribution des revenus sont la Lituanie (+ 39,1 points), les États-Unis (+ 37,3), Malte (+ 35,9) et la Belgique (+ 34,9). *A contrario*, l'Allemagne, en haut de classement, a un taux de prélèvement effectif qui varie de façon moins importante en passant du salaire minimum au niveau médian (+ 9,5 points). La variation du taux de prélèvement effectif le long de la distribution des salaires est le plus faible en Pologne (+ 0,9 point) et en Roumanie (+ 1,8 point).

⁵¹ En notant que les pays ne disposant pas de salaire minimum légaux nationaux ne sont pas dans le premier classement, ni ceux pour lesquels les informations sont insuffisantes.

Graphique I.25 – Décomposition des prélèvements obligatoires employeurs et employés au niveau des salaires minimaux et médians en 2021



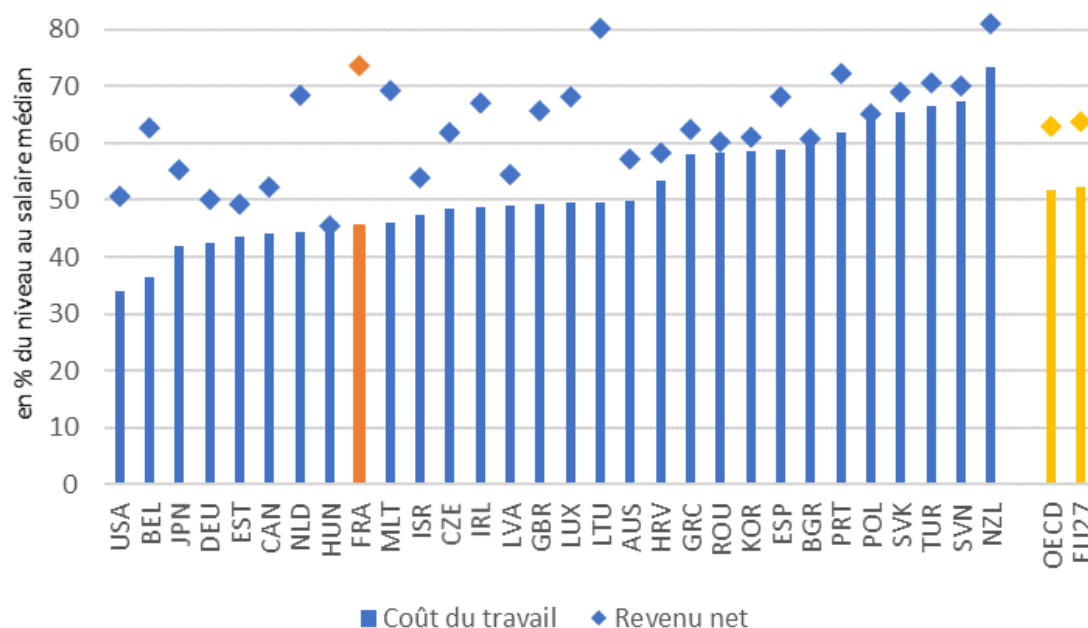
Note : cotisation et impôts totaux payé par les employeurs et employés moins le total des prestations qui leur sont versées, en % du coût du travail. Ces simulations reposent sur l'hypothèse d'un ménage composé d'un individu seul et sans enfant et les modélisations des politiques en place dans les différents pays membres de l'OCDE.

Source : Tax-Benefits system v.2.4.1, OCDE 2021.

Ce coin socio-fiscal très différencié entre les bas salaires et les salaires plus élevés est à relier à leur niveau. Pour les bas salaires, le faible coin socio-fiscal est en effet conjugué à un niveau élevé du salaire minimum : rapporté au niveau du salaire médian, la *rémunération nette* au salaire minimum apparaît ainsi élevée en comparaison internationale (losanges sur le Graphique I.22). Tandis que le *coût* du travail au niveau du salaire minimum, par rapport à celui au niveau du salaire médian, s'inscrit dans la moyenne basse de la distribution (histogramme sur le Graphique I.26). Le coût du travail pour l'employeur d'un salarié payé au niveau du salaire minimum rapporté à son coût au niveau du salaire médian est ainsi de 45,6 % en France. Un salarié rémunéré au Smic en France représente donc un coût *total* pour son employeur deux fois inférieur à un salarié rémunéré au niveau du salaire médian ; tandis que le revenu *net* de ce salarié, rémunéré au salaire minimum, représente 73,4 % du revenu net perçu par le même salarié rémunéré au salaire médian. Ainsi, le revenu net au salaire minimum représente trois quarts du revenu net au salaire médian, alors que le coût de ce

dernier pour l'employeur est deux fois plus élevé. Au niveau de l'Union européenne, le coût du travail au salaire minimum représente 52,3 % de son coût au salaire médian, tandis que le revenu net au salaire minimum représente 63,7 % du revenu net perçu par un salarié payé au salaire médian.

Graphique I.26 – Coûts du travail et revenu net au salaire minimum exprimé en % du niveau au salaire médian



Note : ces simulations reposent sur l'hypothèse d'un ménage composé d'un individu seul et sans enfant et les modélisations des politiques en place dans les différents pays membres de l'OCDE.

Lecture : les barres de l'histogramme représentent le rapport entre le coût du travail au salaire minimum pour l'employeur et son coût au niveau du salaire médian. Les losanges représentent le rapport entre le revenu net au salaire minimum perçu par le salarié par rapport à son niveau pour le même salarié au salaire médian.

Source : Tax-Benefits system v.2.4.1, OCDE 2021.

4. Les évaluations des baisses de cotisations concentrées sur les bas salaires présentent des effets positifs sur l'emploi

Ces mesures de réduction du coût du travail pour les employeurs ont conduit à des évaluations, cependant encore peu nombreuses. Une note du Conseil d'analyse économique (CAE) met en avant trois raisons théoriques expliquant qu'une baisse du coût du travail est plus efficace sur l'emploi si elle est ciblée sur les bas salaires⁵². Premièrement, le coût du travail est un déterminant de moins en moins important de la demande de travail au fur et à mesure que les salaires augmentent : le capital est en effet plus facilement substituable au travail peu qualifié qu'au travail qualifié. Deuxièmement, les allègements sur les bas salaires bénéficient d'un effet d'assiette : pour un montant budgétaire donné, une exonération

⁵² Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « Baisses de charges : stop ou encore », Note du CAE, n° 49, janvier 2019.

réduit d'autant plus le coût du travail, en proportion, qu'elle est concentrée sur les bas salaires. Enfin, troisièmement, la baisse de coût du travail se répercute moins en une hausse des salaires pour les travailleurs proches du Smic puisque leur pouvoir de négociation est moindre.

Différentes estimations empiriques des mesures d'allègement du coût du travail confirment ces intuitions théoriques. Crépon et Desplatz (2001)⁵³ estiment que les mesures d'allègement du coût du travail des années 1990, centrées sur les salaires inférieurs à 1,3 Smic, auraient permis de créer ou sauvegarder 460 000 emplois entre 1994 et 1997 pour un coût d'environ 5,8 Md€ en 1996. À titre de comparaison, les travaux micro-économétriques d'évaluation du CICE (qui concerne les salaires allant jusqu'à 2,5 Smic) trouvent un effet sur l'emploi du CICE de l'ordre de 100 000 emplois en moyenne sur la période 2014-2016, pour un coût annuel de 18 Md€ en 2016⁵⁴.

5. Le taux de marge a atteint un niveau historiquement élevé en 2021 grâce aux aides d'urgence liées à la crise sanitaire

En 2009, la productivité du travail a fortement diminué, la baisse de l'emploi dans le sillage de la crise financière ayant été plus modérée que celle de l'activité. Le recul de la productivité ne s'étant pas accompagné d'un recul équivalent des salaires réels, le taux de marge⁵⁵ des sociétés non financières (SNF) s'est replié de 2,2 points pour la seule année 2009 alors que celui-ci était resté globalement stable depuis la fin des années 1980⁵⁶. Le taux de marge a continué de se dégrader après 2010 pour atteindre un point bas en 2013 à 29,7 %. Depuis 2014, le taux de marge des SNF a rebondi pour atteindre 32 % de la valeur ajoutée en 2015 puis 31,7 % en 2016 et 2017. Outre la réduction du prix du pétrole, ce redressement a été permis par les mesures de baisse du coût du travail (mise en œuvre du CICE et du pacte de responsabilité et de solidarité).

En 2019, le taux de marge des SNF a atteint un niveau particulièrement élevé en perspective historique (33,4 %), en raison de la transformation du CICE en baisse de cotisations, ce qui a entraîné l'enregistrement d'un « double CICE » en comptabilité nationale : les entreprises ont bénéficié à la fois du versement de la créance de CICE au titre

⁵³ B. Crépon et R. Desplatz (2001), « [Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires](#) », *Économie et Statistique*, n° 348, 2001, p. 1-24.

⁵⁴ Rapport de France Stratégie sur l'évaluation du CICE, septembre 2020. L'évaluation macroéconomique intègre des effets indirects. Lorsqu'on les prend en compte, les emplois créés ou sauvegardés grâce au CICE seraient plus élevés, entre 150 000 et 200 000 emplois en tenant compte du financement de la mesure (par une combinaison d'économies de dépenses publiques et de hausse de fiscalité) et jusqu'à 400 000 emplois dans un scénario où le coût du CICE n'est pas compensé par des taxes ou des moindres dépenses. Néanmoins, ces estimations macroéconomiques sont entourées d'une plus forte incertitude statistique et doivent être considérées avec prudence.

⁵⁵ Le taux de marge correspond au rapport entre l'excédent brut d'exploitation et la valeur ajoutée, autrement dit la part de la valeur ajoutée qui rémunère le capital. Son niveau dépend positivement de la productivité du travail, du ratio entre le prix de la valeur ajoutée et le prix de la consommation, des termes de l'échange et du montant des subventions d'exploitation. Il dépend négativement du coût réel du travail et du montant des impôts de production.

⁵⁶ La moyenne du taux de marge sur la période 1990-2008 s'élève à 32,5 %, avec un écart type de 0,5.

de la masse salariale de 2018 et de la baisse des cotisations sociales portant sur la masse salariale 2019. En corrigeant de ce double enregistrement ponctuel, le taux de marge des SNF aurait été inférieur de 1,3 point, soit plus bas que le niveau moyen d'avant la crise de 2008 (cf. Graphique I.27). Cela signifie que de 2008 à 2019, le coût salarial horaire (ou par employé) a augmenté davantage que la productivité horaire (ou par emploi) et ceci alors même que sur cette période, des politiques en faveur de la baisse du coût du travail ont été mises en œuvre (comme le CICE ou pacte de responsabilité et de solidarité). Cela peut refléter en partie un renforcement de la concurrence dans les services⁵⁷ (télécom, grande distribution, etc.).

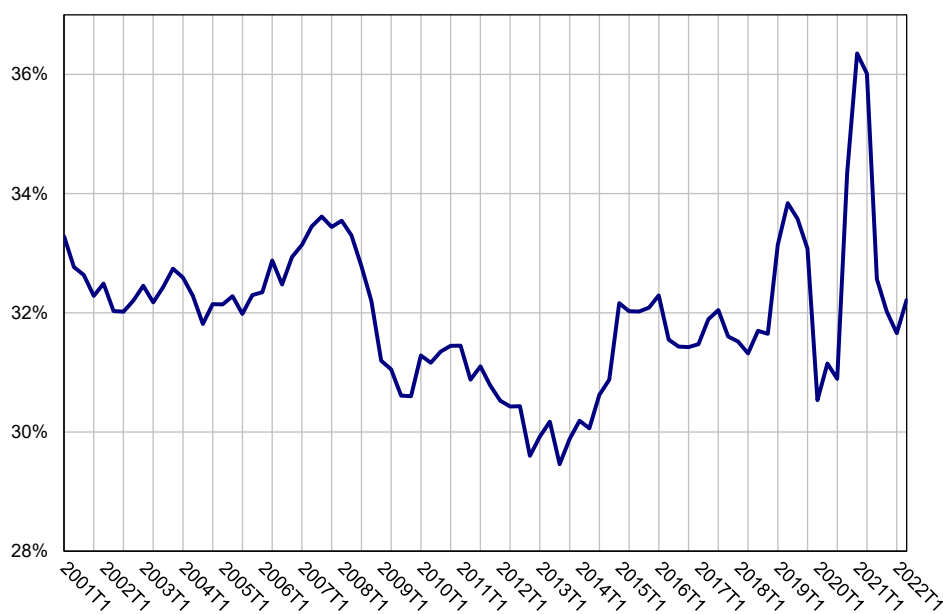
En 2020, le taux de marge des SNF s'est maintenu à son niveau de 2019 (ajusté de la double bascule CICE) malgré la perte d'activité et les mesures de lutte contre l'épidémie. Cette résilience du taux de marge résulte des mesures d'urgence mises en place par le Gouvernement (activité partielle, fonds de solidarité et exonérations de cotisations notamment) qui ont largement atténué l'effet de la crise sur les entreprises.

En 2021, le taux de marge a atteint 34,3 %. Ce niveau historiquement élevé s'explique par le fort rebond de l'activité économique, avec notamment une progression de la valeur ajoutée des SNF (+ 9,7 %) plus dynamique que celle de la masse salariale brute (+ 8,6 %), mais également par les mesures de politiques publiques comme le fonds de solidarité sur la première partie de l'année et les mesures du plan de relance (notamment la baisse pérenne des impôts de production de 10 Md€ par an).

Le taux de marge est en recul au 1^{er} semestre 2022, à 31,7 % au 1^{er} trimestre et 32,2 % au 2^e trimestre. Plus précisément, le taux de marge a commencé à reculer dès le 3^e trimestre 2021, sous l'effet de l'extinction progressive de certaines mesures d'urgence, dont le fonds de solidarité. En plus de la sortie des dernières mesures d'urgence, s'ajoute un dynamisme plus fort des salaires que de l'activité qui joue à la baisse sur le taux de marge. Il se maintient néanmoins à un niveau proche de sa moyenne historique malgré le contexte international peu porteur grâce à la résistance générale de l'économie française, à une progression des salaires moins rapide que l'inflation, ainsi qu'aux aides ciblées versées aux entreprises pour faire face à la hausse des prix de l'énergie : les mesures de soutien spécifiques aux entreprises énérgo-intensives et les aides pour les secteurs les plus exposés à la hausse du coût des intrants (l'agriculture, la pêche, les transports et le secteur du BTP, notamment).

⁵⁷ Voir le dossier de la Note de conjoncture de l'Insee de décembre 2017 : B. Patier et B. Virely, « [Le taux de marge des entreprises s'équilibrerait à un niveau plus bas qu'avant-crise](#) », *Note de conjoncture*, 2017, p. 39-57.

Graphique I.27 – Taux de marge des SNF (% de la VA)



Source : Insee, Comptes nationaux trimestriels (résultats détaillés du 2^e trimestre 2022).

F. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique depuis la dernière revalorisation ?

La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022, puis celles au 1^{er} mai et au 1^{er} août sont associées à une reprise de l'inflation consécutive de la sortie de crise et à l'augmentation des prix de l'énergie dans le contexte de la guerre en Ukraine. La formule de revalorisation automatique a ainsi permis de maintenir le pouvoir d'achat des actifs occupés à bas salaires, dans un contexte d'inflation élevée, en particulier en comparaison internationale (voir le chapitre 4). *A contrario*, les négociations de branche ont semblé moins à même de remplir à court terme un rôle d'ajustement des salaires à la dynamique d'inflation. La forte dynamique des revalorisations du Smic sur la période a conduit à la mise en non-conformité d'un nombre important de *minima* de branche.

Concernant la prochaine revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, l'indice du SHBOE a progressé comme indiqué plus haut de 4,4 % sur un an au 3^e trimestre 2022, selon les chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, soit une progression sensiblement plus dynamique que celle de l'an dernier (+ 1,5 %). Cependant, l'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a augmenté sur la même période de 5,9 %. Le demi-pouvoir d'achat correspondant est donc de - 0,7 %. Cette évolution étant négative, il n'y a pas d'effet de cette composante dans la formule de revalorisation au 1^{er} janvier, qui tiendra compte uniquement de l'évolution de l'indice des prix.

Les chiffres d'inflation publiés par l'Insee mi-novembre font état d'un glissement annuel positif de l'IPC hors tabac des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie, de 6,6 % en octobre. En conséquence, sans revalorisation discrétionnaire (« coup de pouce ») et selon l'estimation provisoire qui peut être faite au moment de la rédaction de ce rapport, la revalorisation automatique *serait* de l'ordre d'1,8 % au 1^{er} janvier 2023 par rapport à celle du 1^{er} août 2022, soit une progression d'environ 6,6 % sur 12 mois. Compte tenu de la dynamique d'inflation, les chiffres définitifs seraient susceptibles d'être un peu plus élevés.

*
* *

En conclusion de cette partie, l'année 2022 est marquée par une forte hausse du Smic dans un contexte d'inflation élevée. Les évolutions du SHBOE ou du SMB sont également dynamiques, mais dans une moindre mesure : elles résultent de la négociation entre salariés et entreprises et sont donc plus lentes à réagir face à des poussées d'inflation. Par ailleurs, le renforcement du pouvoir de négociation des salariés dans un contexte de tensions sur le marché du travail, couplé à la montée de l'inflation, constitue un climat propice aux revendications salariales et à une hausse des salaires. Les prochains trimestres devraient donc être marqués par la poursuite de la diffusion des fortes hausses du Smic et les résultats des négociations au niveau des entreprises.

Chapitre 2

Niveau de vie des salariés rémunérés au salaire minimum

Le salaire minimum, défini pour la rémunération brute d'une heure d'activité salariée, n'a qu'un effet indirect sur la pauvreté et les inégalités. En effet, d'une part, la définition du revenu brut auquel le minimum fait référence diffère de celle du revenu disponible utilisé pour mesurer la pauvreté. D'autre part, la définition d'un salaire minimum horaire ne garantit pas une rémunération annuelle, notamment lorsque le salarié travaille à temps partiel, alors que les statistiques relatives à la pauvreté sont mesurées sur les revenus annuels. La première partie de cette étude présente les prélèvements obligatoires et les prestations sociales qui s'appliquent à la rémunération brute pour former le niveau de vie d'un individu. La deuxième partie décrit le phénomène d'activité à temps partiel, sa corrélation avec la pauvreté et sa prise en compte par le système socio-fiscal. Elle présente également les gains de revenu disponible permis par le passage d'une activité à temps partiel à une activité à temps plein.

A. Salaire minimum et pauvreté

1. La rémunération au Smic horaire ne détermine que partiellement la position d'un individu dans la distribution des niveaux de vie

Le statut à l'égard de la pauvreté d'un individu ne dépend que partiellement de sa rémunération brute. Le niveau de vie, utilisé pour construire les principaux indicateurs d'inégalités et de pauvreté⁵⁸, est défini au niveau du ménage, c'est-à-dire de l'ensemble des occupants d'un même logement, et dépend des ressources de l'ensemble de ses membres. Il est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC)⁵⁹ dans le ménage. Le revenu disponible dépend des revenus d'activité et de remplacement, mais aussi des revenus du patrimoine, des prestations sociales perçues et des impôts directs versés par le ménage. Il soustrait les cotisations sociales, l'impôt sur le revenu, la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) et les prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine⁶⁰. En conséquence, les individus rémunérés au Smic sont répartis dans l'ensemble de la distribution des niveaux de vie, selon les ressources de l'ensemble des membres du ménage et le nombre d'individus au sein du ménage.

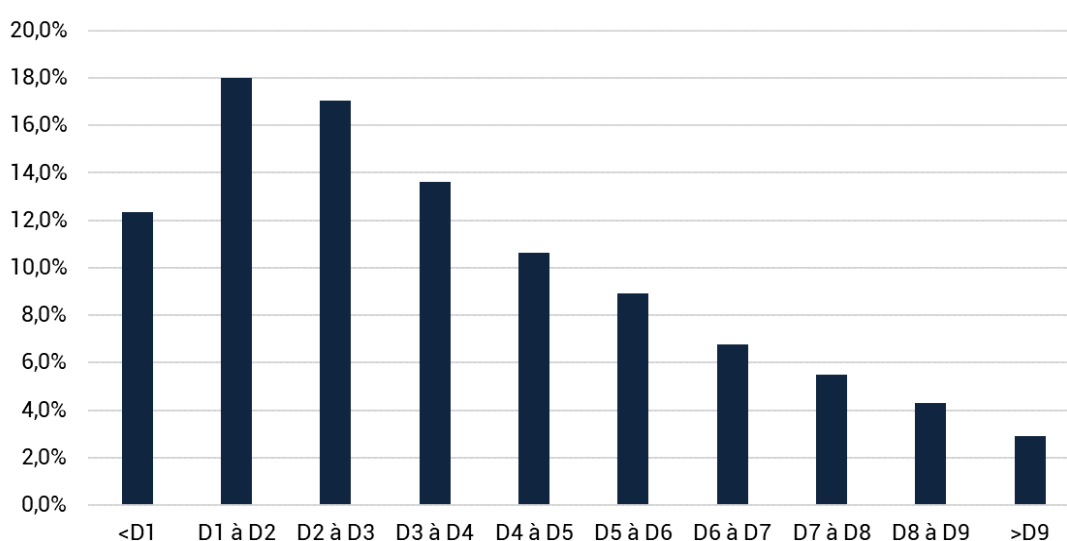
⁵⁸ Le seuil de pauvreté retenu ici correspond à 60 % du niveau de vie médian.

⁵⁹ Les unités de consommation (UC) sont calculées selon une échelle qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

⁶⁰ Les dépenses contraintes des ménages et en particulier les loyers payés par les locataires ou fictifs imputés pour les propriétaires ne font, par définition, pas partie du revenu disponible et donc du niveau de vie.

La définition du niveau de vie sur la base des revenus annuels contribue ainsi à distendre le lien entre la rémunération horaire et le statut à l'égard de la pauvreté qui dépend aussi du temps de travail effectué sur l'année⁶¹. Le Graphique II.1 représente la répartition des individus dont la rémunération horaire est comprise entre 1 et 1,05 Smic⁶². Il met en évidence que les salariés au Smic sont davantage situés dans la première moitié de la distribution, 48 % de ces individus sont situés entre le premier et le quatrième décile de niveau de vie et 20 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté⁶³. Environ 13 % des individus au Smic bénéficient toutefois d'un niveau de vie supérieur au septième décile de niveau de vie.

Graphique II.1 – Répartition des individus au Smic horaire selon le niveau de vie



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence n'est pas étudiante et le revenu fiscal de référence est positif ou nul.

Lecture : 13,6 % des individus au Smic horaire ont un niveau de vie entre le troisième et quatrième décile.

Source : ERFIS 2019 ; calculs DG Trésor.

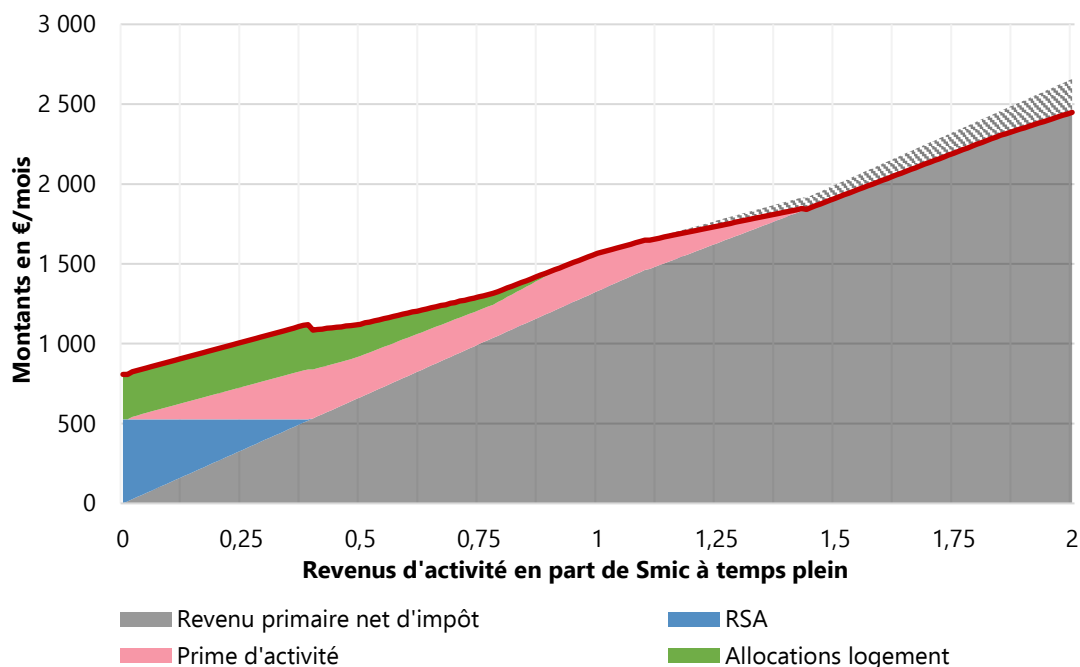
L'analyse sur cas-types met en évidence la contribution des différentes composantes du système socio-fiscal au revenu disponible, et l'effet de la composition familiale sur le niveau de vie des membres du ménage. Le Graphique II.2 représente le revenu disponible mensuel d'une personne seule en fonction de son revenu d'activité. Lorsque les revenus augmentent, les principales prestations sociales sous conditions de ressources décroissent progressivement jusqu'à s'éteindre et le revenu devient suffisamment élevé pour être soumis à l'impôt sur le revenu. En présence d'enfants, des prestations familiales peuvent être perçues jusqu'à des niveaux de rémunération plus élevés.

⁶¹ Voir la Partie B sur les liens entre quotité de travail et pauvreté.

⁶² Un individu est considéré comme étant rémunéré au Smic lorsque sa rémunération horaire, évaluée chaque trimestre travaillé et moyennée sur l'année, est inférieure à 1,05 Smic.

⁶³ Les personnes seules et les membres de familles monoparentales sont surreprésentés parmi les individus pauvres. Cette surreprésentation existe aussi si on se restreint aux individus le salaire horaire est inférieur à 1,05 Smic.

Graphique II.2 – Décomposition du revenu disponible mensuel d'un célibataire sans enfant en fonction de sa rémunération



Note : l'individu est célibataire sans enfant, locataire en zone 2 et paye un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement.

Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

La comparaison de cas-types montre la diversité des situations à laquelle un individu rémunéré au Smic peut faire face (cf. Tableau II.1). Un individu en couple avec une personne inactive, rémunéré au Smic à mi-temps, avec deux enfants, dispose d'un revenu primaire de 839 € mensuel, contre un revenu primaire de 1 679 € pour une personne seule travaillant à temps plein. Après prise en compte des prestations sociales, le ménage d'un individu en couple avec deux enfants bénéficiaire des aides au logement dispose toutefois d'un revenu disponible plus élevé que celui de la personne seule (2 002 € contre 1 566 €). En considérant le nombre d'unités de consommation dans le ménage, le niveau de vie de la personne en couple avec deux enfants, rémunérée au Smic à mi-temps, est plus faible que celui d'une personne seule rémunérée au Smic à temps plein (954 € contre 1 566 €).

La décomposition du revenu disponible met en évidence le poids de la prime d'activité dans le revenu disponible, dont il représente environ 15 % pour une personne seule à temps plein au Smic (cf. Encadré II.1 pour le détail du mode de calcul de la prestation). Ce rôle de complément de revenus d'activité au niveau du Smic a été renforcé par la réforme du 1^{er} janvier 2019, qui a augmenté le montant de la bonification individuelle, soit 90 € de prime d'activité supplémentaire pour une personne seule au Smic à temps plein.

Tableau II.1 – Revenu disponible mensuel et niveau de vie d'individus rémunérés au Smic horaire selon sept compositions familiales et quotités de travail différente

	Revenu brut	Contributions et cotisations sociales salariales	Impôt sur le revenu	RSA	Prime d'activité	Allocations logement	Prestations familiales	Revenu disponible	Niveau de vie annuel mensualisé
Personne seule sans enfant, à temps plein	1 679 €	350 €	-	-	237 €	-	-	1 566 €	1 566 €
Personne seule sans enfant, à mi-temps	839 €	175 €	-	-	258 €	198 €	-	1 121 €	1 121 €
Couple monoactif avec deux enfants, à temps plein	1 679 €	350 €	-	-	566 €	282 €	203 €	2 380 €	1 133 €
Couple monoactif avec deux enfants, à mi-temps	839 €	175 €	-	274 €	406 €	455 €	203 €	2 002 €	954 €
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	3 358 €	700 €	-	-	393 €	-	203 €	3 254 €	1 549 €
Parent isolé avec deux enfants, à temps plein	1 679 €	350 €	-	-	193 €	282 €	449 €	2 253 €	1 408 €
Parent isolé avec deux enfants, à mi-temps	839 €	175 €	-	-	284 €	455 €	449 €	1 852 €	1 158 €

Note : les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement. En présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans. Le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de RSA. Le niveau de vie, égal au revenu disponible du ménage sur une année divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) dans le ménage, est mensualisé.

Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

Encadré II.1 – La prime d'activité

Versée sous condition de ressources, la prime d'activité est une prestation dont le calcul repose sur quatre paramètres :

$$\text{Montant forfaitaire} + 0,61 * \text{revenus d'activité} + \text{bonification} \\ - \text{MAX} (\text{montant forfaitaire}, \text{ressources du foyer})$$

- Le montant forfaitaire : montant maximal de la part familialisée qui varie en fonction des ressources du ménage et de sa composition (il est multiplié par un coefficient de 1,5 pour un couple sans enfant, majoré de 0,3 pour chacun des deux premiers enfants et 0,4 par enfant supplémentaire). Il est revalorisé au 1^{er} avril en suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac en moyenne annuelle constatée. Il a été revalorisé de manière anticipée de 4,0 % au 1^{er} juillet 2022.
- Le taux de cumul avec les revenus d'activité du foyer (ou pente) : 61 % des revenus d'activité peuvent être cumulés avec la prestation.
- La bonification individuelle : part individualisée, qui varie en fonction des revenus d'activité de chaque individu. Un couple peut ainsi bénéficier de 0, 1 ou 2 bonifications individuelles, qu'elles soient partielles ou maximales. Le montant de la bonification est nul quand les revenus sont inférieurs à 653 € (59 fois le Smic horaire brut) et il est de 170,60 € quand ces revenus dépassent 1 328 € (120 fois le Smic horaire brut) en septembre 2022. L'augmentation progressive du montant de cette bonification permet de diminuer les taux marginaux de prélèvement sur cette tranche de revenu, encourageant le passage du mi-temps au temps plein.
- Le revenu cible ou montant théorique : l'ensemble des ressources du ménage que l'on vient soustraire des termes précédents. Il s'agit ici des revenus d'activité auxquels on ajoute les autres prestations sociales (logement, famille), les revenus de remplacement (allocation de retour à l'emploi) ou encore les pensions alimentaires.

Ainsi, lorsque les ressources totales du ménage⁶⁴ sont inférieures à la somme [montant forfaitaire + 0,61*revenus d'activité + bonification], le ménage perçoit une prime d'activité. Lorsque ses ressources sont supérieures à cette somme, le ménage ne perçoit pas de prime d'activité (et pas de bonification individuelle non plus).

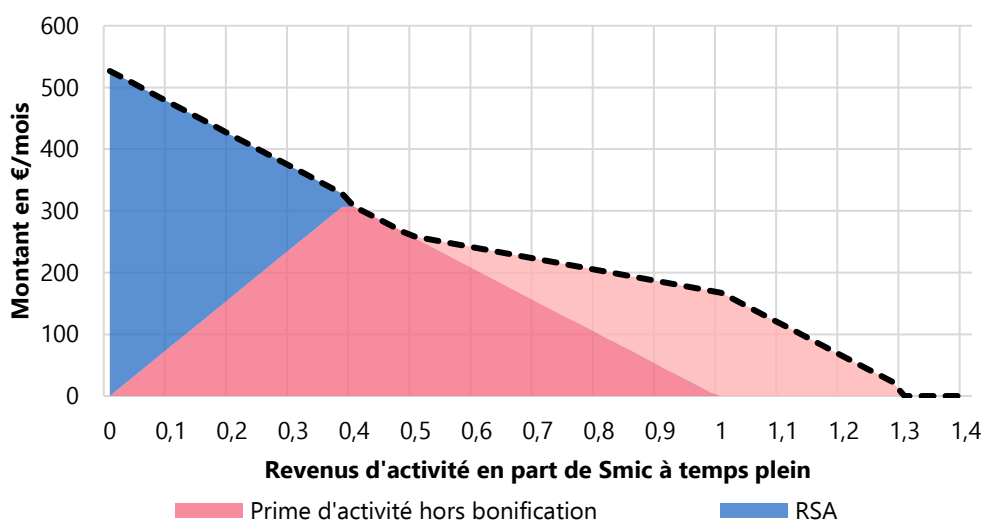
Lorsque les ressources du ménage (le quatrième terme) sont supérieures au montant forfaitaire, chaque euro supplémentaire de ressource pour un membre du foyer se traduit donc par une augmentation de 0,61 € du deuxième terme mais également par une augmentation d'un euro du quatrième terme venant en soustraction, le tout faisant ainsi diminuer le montant total de la prime perçue par le foyer de 0,39 €. Cette dégressivité linéaire de la prime d'activité est atténuée lorsque les revenus d'activité participent également à augmenter le montant de la bonification (troisième terme).

Sans revalorisation du montant forfaitaire de prime d'activité, une augmentation du Smic à quotité de travail inchangée conduit à une réduction du montant de prime d'activité perçu pour une personne non bénéficiaire des aides au logement, si ses ressources sont supérieures au montant forfaitaire de la Prime d'activité. Si ses ressources sont inférieures au montant forfaitaire de la prime

⁶⁴ Les ressources du ménage comprennent les revenus d'activité et du capital, les aides au logement dans la limite du forfait logement, les prestations familiales (sauf la partie majorée du complément familial et la part revalorisée de l'allocation de soutien familial), certains minima sociaux (dont l'ASS, l'AAH et l'Aspa), les pensions d'invalidité et de retraite et les pensions alimentaires perçues.

d'activité, une augmentation du Smic viendra augmenter le montant de prime d'activité perçu, et par ailleurs entraînera une diminution équivalente du RSA, l'individu se situant sur la pente ascendante de la prime d'activité (cf. Graphique II.3). La revalorisation du Smic n'influe pas sur le bénéfice de la bonification individuelle car ses seuils de déclenchement et d'extinction sont définis en multiple de Smic brut.

Graphique II.3 – Barème du RSA et de la prime d'activité en 2022 pour célibataire non bénéficiaire des aides au logement



Note : l'individu est célibataire sans enfant et ne bénéficie pas des aides au logement.

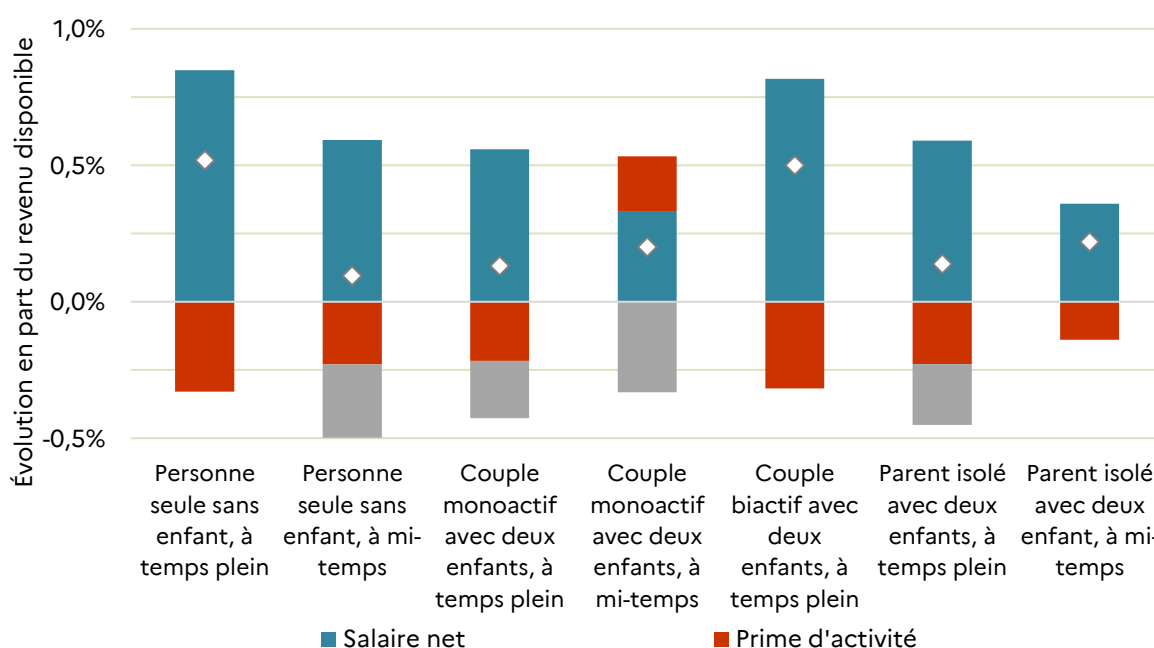
Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

2. Une augmentation de 1 % du Smic entraîne une hausse de revenu disponible variable selon la quotité de travail et la composition familiale

Les effets d'une augmentation de 1 % du Smic sur le revenu disponible peuvent être analysés sur plusieurs cas-types, en prenant en compte les conséquences de l'augmentation de salaire brut sur l'ensemble des prélèvements et transferts sociaux. Pour les ménages modestes, une hausse de revenu primaire vient réduire le montant des principales prestations sociales dont ils bénéficient et vient, dans une moindre mesure, rehausser les prélèvements auxquels ils sont soumis. Les prestations sociales étant calculées au niveau du foyer, l'effet de la hausse de revenu net sur le revenu disponible dépend de la configuration du ménage et du niveau de rémunération de ses membres. L'évaluation des effets d'une hausse de 1 % du Smic horaire brut sur le revenu disponible de différents types de ménages, présentée dans le rapport 2019 du groupe d'experts, est actualisée dans cette étude (cf. Graphique II.4). Il est fait l'hypothèse que cette hausse du Smic n'a pas d'impact sur leur nombre d'heures travaillées. Le revenu disponible associé au Smic en vigueur en septembre 2022 est comparé à celui dans une situation fictive où le Smic bénéficierait d'un « coup de

pouce » et serait augmenté de 1 % de plus que l'augmentation légale, toutes choses étant égales par ailleurs. L'analyse tient compte de l'ensemble des composantes du revenu disponible : les revenus primaires, qui sont ici uniquement composés des salaires ; les prestations sociales, dont le RSA, la prime d'activité, les prestations familiales en présence d'enfants et les aides au logement ; et l'impôt sur le revenu, qui ne concerne aucun des cas-types analysés à ces niveaux de revenus.

Graphique II.4 – Évolution des différentes composantes du revenu disponible en réponse à un « coup de pouce » correspondant à une augmentation du Smic supplémentaire de 1 % à l'augmentation légale (cas de personnes locataires rémunérées au Smic horaire)



Note : les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement. En présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans. Le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de RSA.

Lecture : une augmentation de 1 % du Smic se traduirait par une augmentation de revenu disponible de 0,5 % dans le cas d'une personne célibataire sans enfant travaillant au Smic à temps plein. Les ressources du couple monoactif à mi-temps avec deux enfants étant inférieures au montant forfaitaire familialisé de la prime d'activité, une augmentation de revenus primaires entraîne une augmentation du montant perçu de prime d'activité.

Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

L'effet de la hausse de 1 % Smic sur le revenu disponible dépend de la composition du ménage et du niveau de salaire. La personne seule sans enfant qui travaille à temps plein et le couple biactif avec deux enfants bénéficient d'une augmentation d'environ 0,5 % de leur revenu disponible, alors que pour les autres cas-types retenus, l'impact est plus modeste, inférieur à 0,25 % du revenu disponible. Le gain exprimé en pourcentage du revenu disponible est plus faible pour les ménages avec enfants ou travaillant à mi-temps, pour lesquels les prestations sociales représentent une part plus importante de leur revenu.

B. Temps partiel et pauvreté

1. La pauvreté est plus fréquente chez les ménages dont le temps de travail est plus faible

La définition de la pauvreté sur une base annuelle accentue l'importance de la quotité de travail (le temps de travail contractuel du salarié) et de la durée d'activité sur l'année. Le rapport du groupe d'experts de 2017, actualisé ici, montre que le faible niveau de vie d'un ménage actif occupé⁶⁵ est davantage corrélé à une plus faible quotité de travail qu'à un plus faible salaire horaire.

Pour analyser l'effet du temps de travail sur le niveau de vie, il est possible de décomposer le revenu du travail d'un ménage entre une quantité de travail et un salaire horaire moyen. La quantité de travail du ménage, exprimée en multiples d'équivalent temps plein annuel, est rapportée au nombre d'UC du ménage pour tenir compte de sa composition familiale⁶⁶. Le salaire horaire moyen du ménage, correspondant à la moyenne des salaires horaires de l'ensemble des individus travaillant dans ce ménage, est exprimé en parts de Smic.

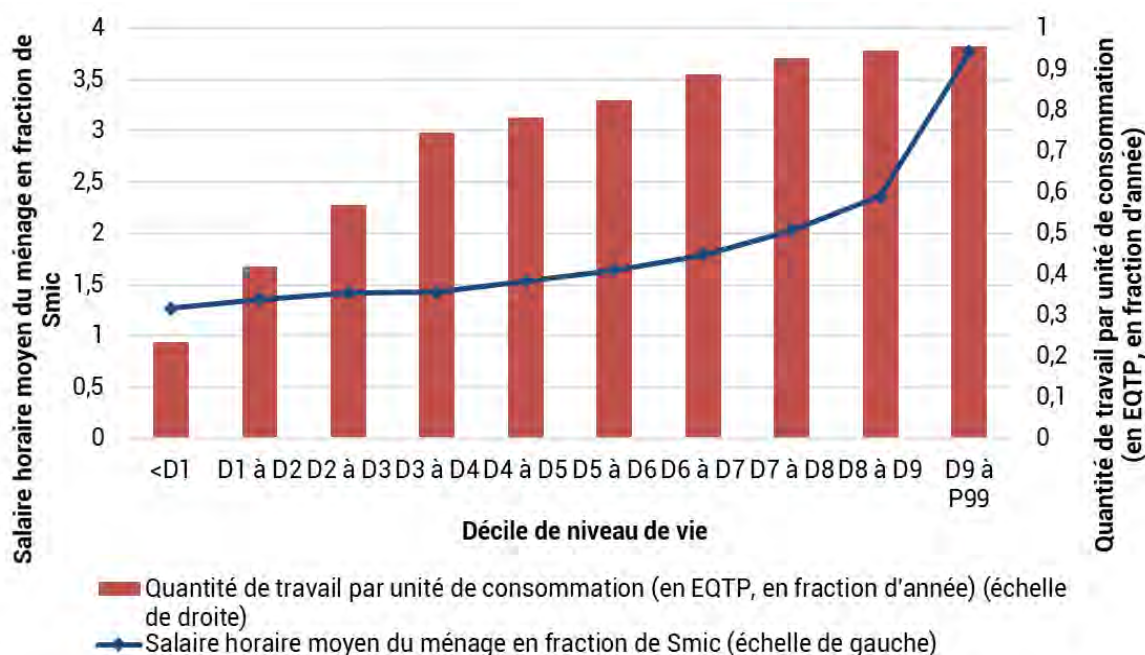
La quotité de travail moyenne des ménages est croissante avec le niveau de vie, plus particulièrement dans le bas de la distribution (cf. Graphique II.5)⁶⁷. La quotité de travail moyenne des ménages actifs occupés du premier dixième de niveau de vie est environ deux fois plus faible que celle des ménages du troisième dixième et environ trois fois plus faible que celle des ménages du cinquième dixième. La progression de la durée moyenne travaillée est moins prononcée au-delà du cinquième décile. Le salaire horaire moyen des ménages est plus stable selon le niveau de vie que la quotité travaillée. Le salaire horaire moyen progresse faiblement dans la première moitié de la distribution, allant de 1,27 part de Smic horaire pour le premier dixième de niveau de vie à 1,54 part de Smic horaire pour le cinquième dixième de niveau de vie. Dans le haut de la distribution, le salaire horaire moyen connaît une accélération plus marquée.

⁶⁵ Dans cette étude, un ménage est défini comme actif occupé si au moins un de ses membres est un actif occupé. Environ 19 millions de ménages sont des actifs occupés du secteur privé.

⁶⁶ Le nombre d'unités de consommation des ménages dont au moins un membre travaille est relativement stable dans la distribution des niveaux de vie.

⁶⁷ Le nombre de ménages actifs occupés varie selon les dixièmes de niveaux de vie, il est plus faible dans les trois premiers dixièmes de niveau de vie.

Graphique II.5 – Salaire horaire moyen et quantité de travail moyenne par unité de consommation, par décile de niveau de vie



Note : le dernier percentile de niveau de vie n'est pas présenté dans la distribution, la présence de très hauts revenus du travail venant distordre les résultats moyens au-delà du neuvième décile.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence n'est pas étudiante et le revenu fiscal de référence est positif ou nul.

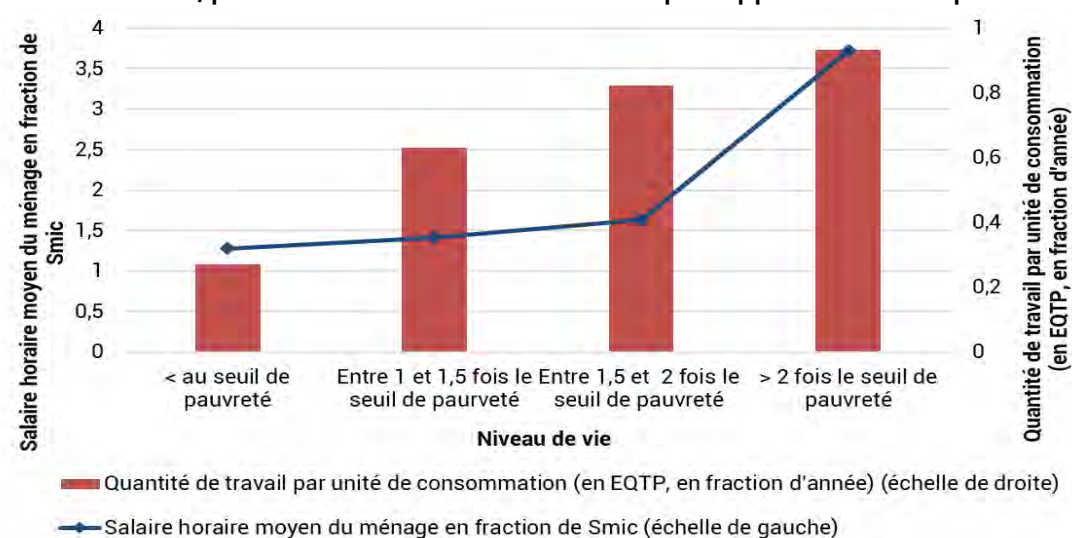
Lecture : pour les ménages dont le niveau de vie est compris entre le quatrième et le cinquième décile dont au moins un membre a travaillé durant l'année, le salaire horaire moyen est de 1,5 Smic et la quantité de travail moyenne en EQTP (quotité de travail * durée de travail en fraction d'année) est de 0,8 par UC.

Source : Saphir 2023, DG Trésor.

La même analyse peut être effectuée en classant les ménages en quatre tranches selon leur position par rapport au seuil de pauvreté⁶⁸ : inférieur au seuil de pauvreté ; entre 1 et 1,5 fois le seuil de pauvreté ; entre 1,5 et 2 fois le seuil de pauvreté ; et au-delà de 2 fois le seuil de pauvreté (cf. Graphique II.6). La quotité de travail des ménages pauvres est en moyenne significativement plus faible que celle des ménages non pauvres. Elle est deux fois plus faible que celle des ménages dont le niveau de vie est compris entre 1 et 1,5 fois le seuil de pauvreté et environ trois fois plus faible que celle des ménages dont le niveau de vie est compris entre 1,5 et 2 fois le seuil de pauvreté. En revanche, le salaire horaire des ménages pauvres est inférieur mais proche de celui des deux tranches supérieures. Le salaire horaire augmente significativement entre la troisième et la dernière tranche de niveau de vie (+ 130 % contre + 30 % entre la première et la troisième tranche).

⁶⁸ Le seuil de pauvreté est défini comme représentant 60 % du niveau de vie médian.

Graphique II.6 – Salaire horaire moyen et quantité de travail moyenne par unité de consommation, par tranche de niveau de vie définie par rapport au seuil de pauvreté



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence n'est pas étudiante et le revenu fiscal de référence est positif ou nul.

Lecture : pour les ménages situés entre 1 et 1,5 fois le seuil de pauvreté dont au moins un membre a travaillé durant l'année, le salaire horaire moyen est de 1,4 Smic et la quantité de travail moyenne en EQTP (quotité de travail*durée de travail en fraction d'année) est de 0,6 par unité de consommation.

Source : Saphir 2023, DG Trésor.

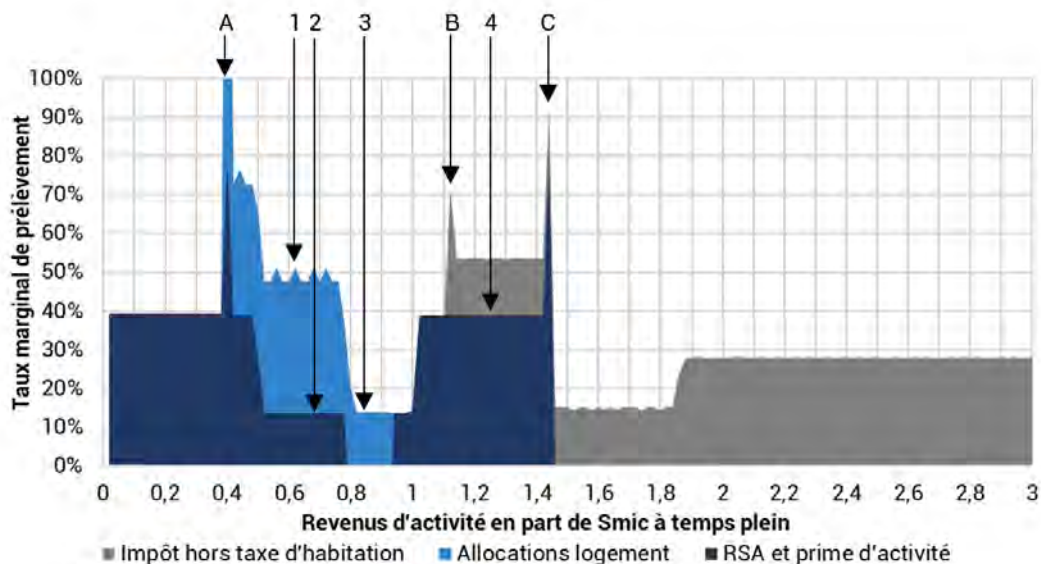
2. Si le système socio-fiscal ne prend pas en compte la quotité de travail, il garantit, pour un individu rémunéré au Smic horaire, une incitation monétaire à travailler à temps plein

Le calcul des prestations sociales et des impôts dépend du revenu primaire du foyer, indépendamment de la combinaison de temps de travail et de la rémunération horaire qui permet de l'obtenir. La prime d'activité, en particulier, prend en compte les revenus d'activité mais pas le volume horaire travaillé, contrairement à l'ancienne prime pour l'emploi qui dépendait des revenus et de la quotité travaillée. Une augmentation du temps de travail est toutefois associée dans la plupart des cas à un gain de revenu disponible. Cette incitation monétaire est d'abord permise par la baisse progressive du montant des principales prestations sociales avec le revenu qui assure un gain de revenu disponible pour une personne sans revenus primaires prenant une activité au Smic à temps plein. En bas de la distribution des revenus, les taux marginaux de prélèvement correspondent à la baisse du RSA et de la prime d'activité – dont le dispositif d'intéressement a pour objectif de garantir une hausse de revenu disponible de 0,61 € pour une augmentation du revenu d'activité de 1 €, soit un taux marginal de prélèvement de 39 %.

L'existence d'une bonification individuelle de la prime d'activité renforce l'incitation monétaire au passage du mi-temps au temps plein pour les actifs rémunérés au Smic. Le montant de la bonification est nul pour les individus dont la rémunération est inférieure à l'équivalent d'un mi-temps au Smic, croissant avec la rémunération et maximum lorsqu'un

individu perçoit une rémunération équivalente au Smic à temps plein. Ainsi, la perte de prime d'activité et de RSA est plus faible lors du passage du mi-temps au temps plein que lors du passage de l'inactivité au mi-temps (cf. Graphique II.7 – Lecture 2)⁶⁹.

Graphique II.7 – Décomposition du taux marginal de prélèvement en fonction de la rémunération d'activité d'un célibataire sans enfant



Note : les taux marginaux de prélèvement sont associés à une hausse de rémunération du premier conjoint d'une ampleur fixée par convention à 0,02 Smic sur une plage de revenu comprise entre 0 et 3 Smic. L'individu est célibataire sans enfants, locataire en zone 2 et paye un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement.

Lecture

1 : l'arrondi à la centaine d'euros de la base ressource annuelle entraîne une volatilité du taux marginal de prélèvement lors de la dégressivité des allocations logement et explique l'apparition de nombreux effets de seuil où, pour un euro de revenus supplémentaires, la base ressource augmente de 100 €, et le montant d'aide au logement perçu diminue brusquement.

2 : diminution du taux de prélèvement lié à la prime d'activité, en raison de la progression de la bonification individuelle.

3 : neutralisation de la dégressivité des allocations logement par la prime d'activité, en raison d'un montant d'allocation logement inférieur à celui du forfait logement de la prime d'activité).

4 : rehaussement du taux de prélèvement lié à la prime d'activité à l'issue de la phase de progression de la bonification individuelle.

A : seuil de non-versement du RSA et décalage des montants forfaitaires du RSA et de la prime d'activité (lorsque les ressources du foyer excèdent le montant forfaitaire du RSA, le montant de la prime d'activité, calculée sur la base d'un montant forfaitaire plus faible, conduit à un décrochage dans la courbe d'aide liée à l'ensemble RSA/prime d'activité en fonction du revenu).

B : seuil de recouvrement de l'impôt sur le revenu.

C : seuil de non-versement de la prime d'activité.

Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

Pour une personne seule, locataire et sans enfant⁷⁰, le taux moyen de prélèvement⁷¹ est plus élevé lors de la prise d'une activité à temps plein que lors du passage d'un mi-temps

⁶⁹ Pour une personne seule sans enfant, la perte d'allocations logement cumulée à celle de prime d'activité contribue néanmoins à rehausser le taux moyen de prélèvement sur certaines tranches de revenus (cf. Graphique II.7 – Lecture 1).

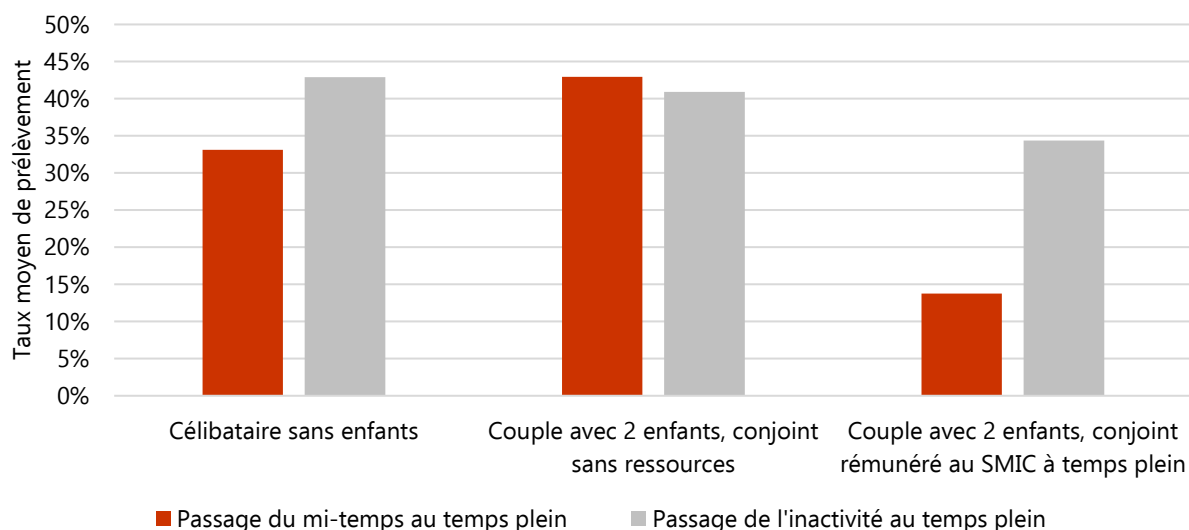
⁷⁰ Locataire d'un logement en zone 2 et dont le loyer est supérieur ou égal au loyer plafond.

⁷¹ Le taux moyen de prélèvement décrit la perte de prestations sociales et l'imposition additionnelle associées à une augmentation de revenu primaire net de contributions et cotisations sociales, et peut être décrit par l'équation suivante : $TMP = 1 - \frac{\Delta \text{Revenu disponible}}{\Delta \text{Revenu primaire net}}$

à un temps plein. La prise d'une activité à temps plein d'un individu sans activité, touchant le RSA et des aides au logement, permet d'augmenter son revenu disponible de 760 € selon la législation en vigueur en septembre 2022. Le taux moyen de prélèvement lors de la prise d'une activité à temps plein est de 43 % (cf. Graphique II.8). Lors du passage du mi-temps au temps plein, ce taux de prélèvement est de 33 % en raison de l'activation de la bonification individuelle.

Pour un individu en couple, le taux de prélèvement appliqué à la prise d'une activité à temps plein au Smic est plus élevé lorsque son conjoint est sans ressources que lorsqu'il est lui aussi à temps plein rémunéré au Smic. Les taux de prélèvement pour les ménages modestes, susceptibles de perdre des prestations sociales lors de la reprise d'activité, sont ainsi plus élevés que ceux appliqués dans les premières tranches de l'impôt sur le revenu. Pour un individu en couple avec deux enfants dont le conjoint est sans ressource, un taux moyen de prélèvement de 41 % s'applique au gain de revenu primaire associé à la prise d'une activité à temps plein. Lors du passage d'une activité à mi-temps à une activité à temps plein le taux moyen de prélèvement est de 43 %. Si le conjoint du même individu est rémunéré au Smic à temps plein, un taux moyen de prélèvement de 34 % s'applique au gain de revenu primaire associé à la prise d'une activité à temps plein et de seulement 14 % lors du passage d'un mi-temps à un temps plein.

Graphique II.8 – Taux moyen de prélèvement en fonction de la variation de quotité travaillée de l'individu de référence



Note : les individus de référence sont rémunérés au Smic horaire. Les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement. En présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans. Le conjoint rémunéré au Smic dans le couple avec deux enfants travaille à temps plein.

Lecture : pour un célibataire locataire sans enfant, lors du passage de l'inactivité à un emploi rémunéré au Smic à temps plein, la somme de la réduction des montants de prestation sociales perçus et de l'augmentation de l'impôt payé sera égale à 43 % de l'augmentation de son salaire net.

Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

Chapitre 3

Exposition des travailleurs à temps partiel à la pauvreté

Un emploi est dit à « temps partiel » lorsqu'il repose sur une durée de travail inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise. Ce type de contrat peut constituer un facteur de pauvreté en raison des revenus salariaux mécaniquement plus bas qui y sont associés. Toutefois, au-delà d'une moindre rémunération globale, les salariés à temps partiel ont également une rémunération horaire en moyenne plus faible, particulièrement dans les situations de temps partiel contraint par l'employeur ou pour raisons familiales. Le temps partiel peut dès lors conduire à une situation de pauvreté laborieuse avec des « travailleurs pauvres », pour lesquels se cumulent emploi salarié, quotité horaire moindre et bas salaire impliquant un revenu total du travail faible : ainsi, un tiers des salariés au voisinage du Smic est à temps partiel, soit deux fois plus que l'ensemble des salariés, selon l'Insee.

En France, 17,3 % des salariés travaillaient à temps partiel en 2021, soit une part proche de la moyenne européenne (17,7 %)⁷². Ce chapitre apporte un focus sur le sujet en exploitant l'enquête *Conditions de travail*⁷³, dont la dernière version porte sur l'année 2019 et qui permet de caractériser les personnes travaillant à temps partiel et les motifs de celui-ci (contrainte employeur, raisons familiales, santé, etc.). Il s'appuie aussi sur les contributions de l'Insee (en annexes), de la Dares⁷⁴ et de la Direction générale du Trésor sur le sujet.

Le temps partiel, en particulier contraint du fait de l'employeur, apparaît comme un facteur de pauvreté. En effet, l'organisation de certains métiers constitue des freins au travail à temps plein (horaires décalés ou pics d'activités, par exemple). Les contraintes familiales jouent également un rôle important sur l'exposition à la pauvreté laborieuse en favorisant le recours au temps partiel. Les femmes sont davantage affectées par ces contraintes et occupent en majorité les emplois à temps partiel. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, les salariés vivant dans un ménage composé d'une personne seule ou en famille monoparentale sont nettement plus exposés à la pauvreté que les autres.

Ces résultats confirment que, avant le salaire horaire et donc avant le niveau du salaire minimum, l'insuffisance du nombre d'heures travaillées et la situation familiale sont des facteurs importants de pauvreté laborieuse et concernent davantage les femmes. L'augmentation du niveau de vie des ménages en situation de pauvreté par le biais d'une augmentation de leurs revenus du travail doit donc prioritairement reposer sur des mesures permettant une augmentation de la durée du travail.

⁷² Ce taux est particulièrement élevé dans les pays du nord de l'Europe (42,2 % aux Pays-Bas, 27,9 % en Allemagne, 20,3 % en Suède), plus faible dans ceux du sud (18,2 % en Italie, 13,7 % en Espagne) et très bas dans les pays moins développés (9,2 % en Slovénie, 5,7 % en République tchèque et 1,6 % en Bulgarie). Données Eurostat.

⁷³ Dares, enquête *Conditions de travail 2019* (CT-RPS 2019).

⁷⁴ M. Beatriz et L.-A. Erb, « Salariés à temps partiel : des conditions de travail et d'emploi en demi-teinte », à paraître.

A. Le temps partiel dans le droit du travail français

La durée du temps partiel est encadrée : la durée minimale de travail hebdomadaire, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu, est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (soit 104 heures par mois – article L.3123-27 du code du travail). Cette borne inférieure peut toutefois être franchie. D'une part, certains contrats n'y sont pas soumis⁷⁵, de même que certains métiers (employés à domicile, par exemple). D'autre part, une durée de travail inférieure à la durée minimale peut être fixée à la demande du salarié, cette demande devant être écrite et motivée (soit pour raisons personnelles, soit en cas de cumul d'activité ou pour la poursuite d'étude)⁷⁶. Ces flexibilités visent initialement à s'adapter aux situations de pluriactivité et à encourager l'emploi de personnes dont l'offre de travail est fortement contrainte (raisons personnelles, poursuite d'étude, etc.).

Le droit actuel apparaît favorable *a priori* au temps partiel « choisi » : le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, tandis que tout salarié peut demander un passage à temps partiel, quelle que soit la raison invoquée, qu'un accord collectif encadre ce passage ou non. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié, ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

La législation française se rapproche des autres pays voisins en ce qui concerne le passage d'un temps plein à un temps partiel et *vice versa*. En revanche, le droit de l'employeur à refuser une telle demande reste strictement encadré dans certains pays (Pays-Bas, par exemple), tandis que dans d'autres les employeurs sont libres de refuser pour des motifs économiques (France, Allemagne, Belgique, par exemple)

B. L'emploi à temps partiel est majoritairement féminin et plus répandu aux extrémités de la pyramide des âges

La part des salariés à temps partiel a progressé de près de 10 points à partir du milieu des années 1970 et jusqu'à la fin des années 1990. Cette forme d'emploi a principalement été favorisée par la mise en place de politiques publiques⁷⁷ par le biais d'incitations financières

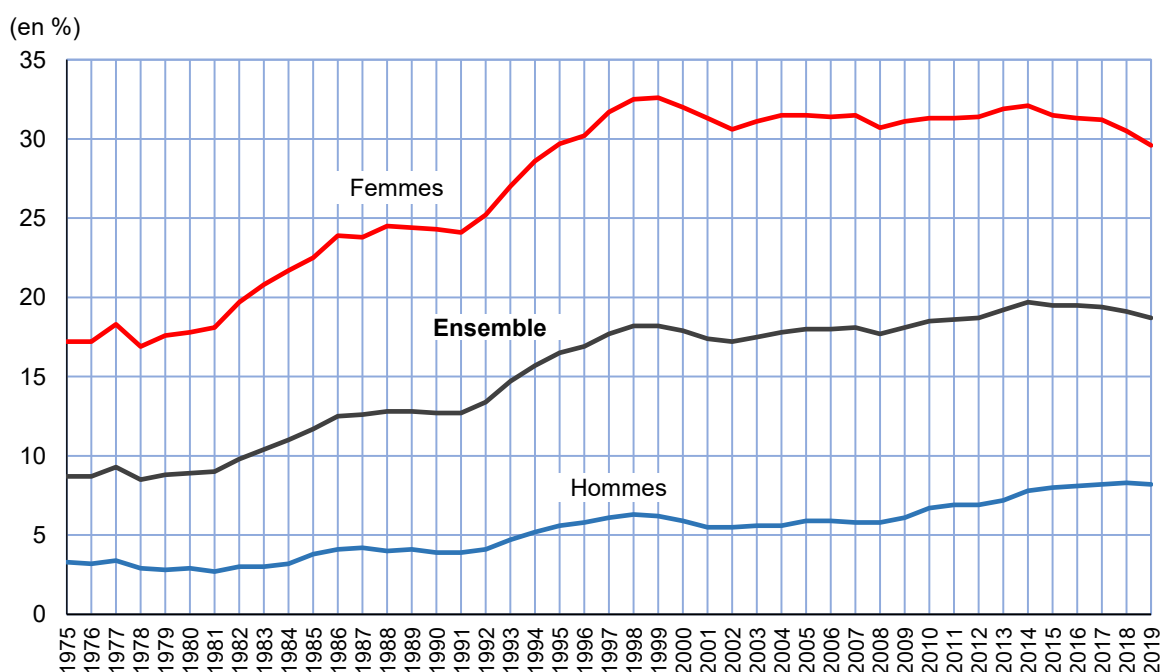
⁷⁵ Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours, aux contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié absent, à certains contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec certains contrats spécifiques afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ou au moins égale à la durée minimale du travail.

⁷⁶ Article L3123-7 du code du travail.

⁷⁷ V. Ulrich et S. Zilberman, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Dares Résultats*, n° 39.3, 2007. Voir aussi : C. Raffin et H. Yildiz, « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », *France, portrait social, édition 2019*, Insee Références, 2019.

(mise en place à partir de 1992 d'un abattement de cotisations patronales sur les emplois à temps partiel dans le secteur privé) et de dispositifs d'insertion ciblés (via l'essor des contrats aidés dans le secteur non marchand). Si le temps partiel recule depuis 2014, il continue à rester plus fréquent sur certaines catégories de la population. En particulier, il concerne principalement les femmes : en 2019, près de 30 % d'entre elles occupent un emploi salarié à temps partiel dans leur emploi principal, contre 8,2 % des hommes et 18,7 % sur l'ensemble de la population, d'après l'Insee à partir de l'enquête *Emploi* (cf. Graphique III.1).

Graphique III.1 – Part de personnes à temps partiel dans leur emploi principal



Lecture : en 2019, 29,6 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête *Emploi*, données corrigées pour les ruptures de séries.

Les enquêtes *Conditions de travail*, réalisées périodiquement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), confirment ce constat. Sur le champ salarié hors fonctionnaires et militaires⁷⁸, le temps partiel représente 18 % de la population en emploi, soit 3,6 millions de personnes, et les femmes occupent plus de 80 % de ces emplois en 2019 (cf. Tableau III.1). Cette concentration du temps partiel générée est notamment la conséquence d'un triple mouvement (i) de développement et d'incitation à l'emploi à temps partiel dans des secteurs requérant une importante flexibilité horaire du travail, (ii) de tertiarisation de l'économie française et (iii) de progression du salariat.

En outre, le temps partiel est plus courant au-dessus de 45 ans. Près de la moitié des emplois à temps partiels sont occupés par cette population plus âgée. L'influence de l'âge sur

⁷⁸ Champ retenu dans la suite de ce chapitre, sauf mention contraire.

l'état de santé peut ainsi motiver le recours au temps partiel. L'emploi à temps partiel pour raison de santé étant plus important parmi les personnes plus âgées. De même, certains dispositifs (retraite progressive, mi-temps thérapeutique, utilisation des points d'un compte de pénibilité) facilitent le recours au temps partiel et rendent l'activité professionnelle plus soutenable à des âges plus avancés tout en en réduisant les pertes de revenus.

**Tableau III.1 – Caractéristiques sociodémographiques
 du temps complet et du temps partiel**

Part des personnes à temps complet et partiel selon leurs caractéristiques sociodémographiques (en %)		Temps complet	Temps partiel
Genre	Hommes	60	17
	Femmes	40	83
Âge	Moins de 25 ans	10	11
	De 25 à 44 ans	50	42
	Plus de 45 ans	40	47
Niveau du diplôme	Inférieur au bac	37	45
	Bac	20	21
	Bac +2 à +4	28	23
	Bac +5 et supérieur	15	10
Personne immigrée	Oui	9	12
	Non	91	88
Enfant de moins de 3 ans	Oui	11	9
	Non	89	91
Situation familiale	Couple avec conjoint(e) en emploi	55	50
	Couple avec conjoint(e) sans emploi	17	19
	Autres situations	28	30
Reconnaissance handicap	Oui ou en cours	4	10
	Non	96	90

Lecture : en 2019, 83 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

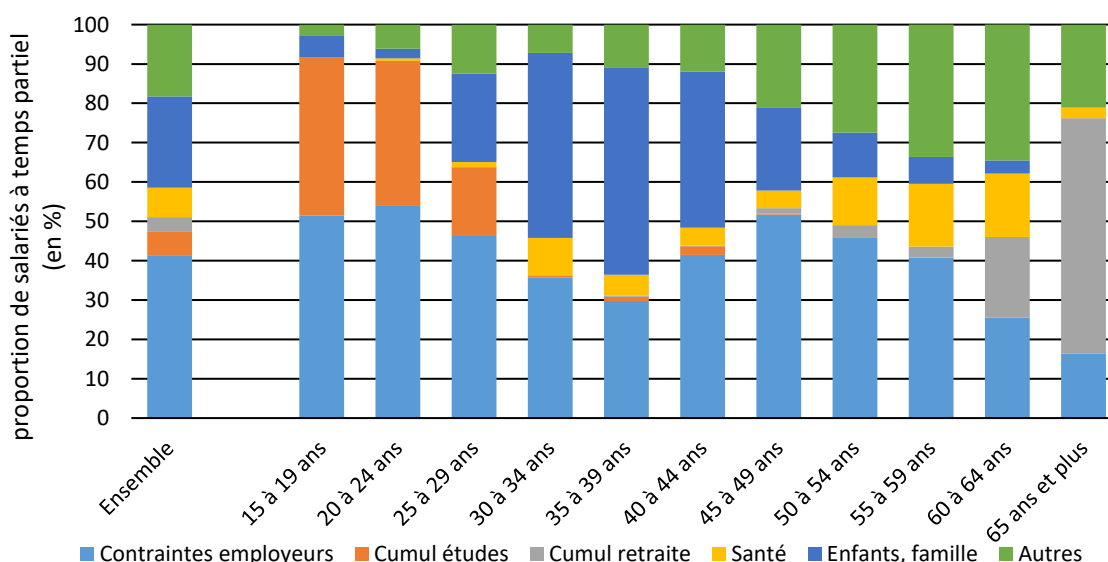
Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

Plusieurs types de motifs peuvent expliquer le choix d'un temps partiel : la volonté de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, le besoin d'un revenu d'appoint ou d'un temps supplémentaire pour exercer une activité de loisir ou suivre une formation. Néanmoins, près de la moitié des salariés (41 %) justifient leur recours au temps partiel par des contraintes de nature économique (cf. les éléments statistiques complémentaires en fin de chapitre, Graphique III.11), c'est-à-dire par l'impossibilité de pouvoir travailler davantage dans l'emploi actuel, soit un temps partiel « subi » (par la suite, nous assimilons cette raison déclarée du temps partiel comme du temps partiel pour « contraintes employeurs » ou « contraintes économiques »). Le temps partiel contraint concerne plus fréquemment les jeunes et les salariés les moins qualifiés. La nécessité de disposer de davantage de temps libre pour s'occuper d'un membre de la famille est le second motif le plus répandu (23 %). Les hommes et les femmes ne recourent pas tout à fait au temps partiel pour les mêmes raisons. Bien que la

part des salariés justifiant le recours au temps partiel pour des contraintes économiques soit similaire pour les femmes et pour les hommes (41 %), ces derniers y recourent plus souvent par choix⁷⁹ que les femmes. Les femmes recourent plus souvent au temps partiel pour des raisons qui se révèlent plus contraignantes, en lien avec des nécessités familiales (afin notamment de s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante).

Plus généralement, les situations individuelles et les motifs interfèrent naturellement. Ainsi, les raisons déclarées du temps partiel diffèrent fortement selon les âges de la vie (cf. Graphique III.2) et expliquent ainsi les différences observées entre femmes et hommes (cf. Graphique III.3). Les motifs familiaux concernent principalement les tranches d'âge entre 30 et 45 ans en lien avec l'arrivée des enfants⁸⁰. Le cumul avec des études est spécifique aux populations jeunes de moins de trente ans, et le cumul pour compléter des revenus comme celui de la retraite est fortement répandu chez les plus de 60 ans.

Graphique III.2 – Raisons du temps partiel selon l'âge



Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, les contraintes économiques représentent 46 % des raisons du temps partiel.

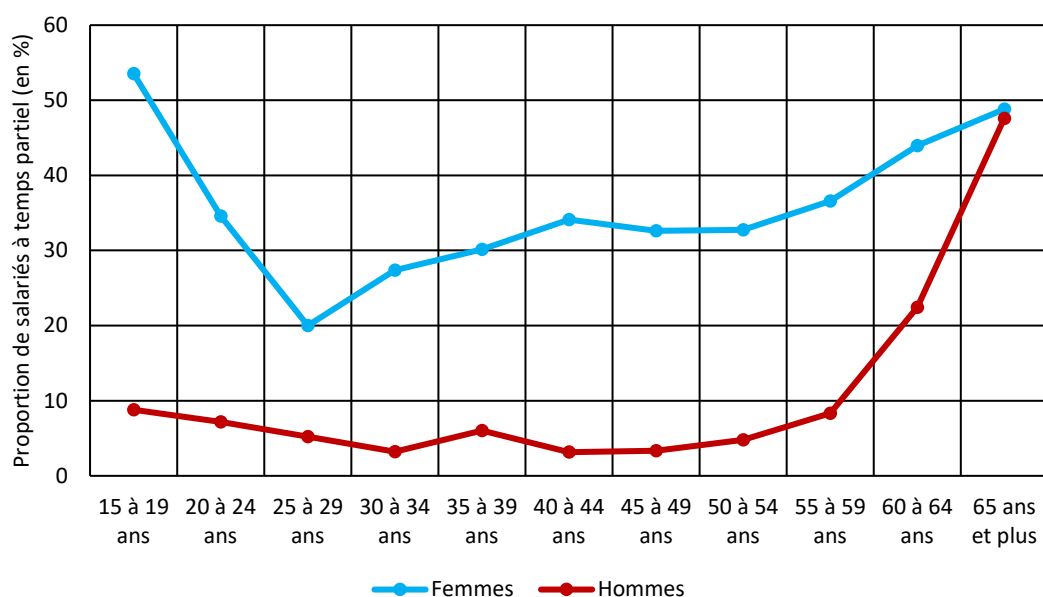
Note : la classe « autres » regroupent les motifs de complément d'une autre activité professionnelle, le travail domestique (hors contraintes familiales) ou la volonté d'avoir plus de temps libre.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

⁷⁹ Si l'on regroupe derrière cette modalité d'une part la poursuite d'étude (« cumul études ») et d'autre part le complément d'une autre activité professionnelle, le travail domestique (hors contraintes familiales) ou la volonté d'avoir plus de temps libre (ces trois motifs étant classés dans « autres »).

⁸⁰ Ce motif pourrait par ailleurs expliquer les différences de recours au temps partiel entre hommes et femmes à cette période. Selon la Drees (S. Villaume et É. Legendre, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », *Études et résultats*, n° 896, 2014), seulement 12 % du temps de garde parental entre 8 heures et 19 heures en semaine est effectué par le père seul, quand plus de la moitié est effectuée par la mère seule.

Graphique III.3 – Temps partiel selon l'âge et le sexe en 2019



Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, 54 % des femmes salariées âgées de 15 à 19 sont à temps partiel.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019.

Enfin, une analyse toutes choses égales par ailleurs⁸¹ montre que la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel est supérieure pour les femmes, les jeunes, les salariés faiblement diplômés et les parents de famille nombreuse (cf. en fin de chapitre les éléments statistiques complémentaires, Tableau III.8). Lorsqu'on restreint l'analyse à la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel subi, le genre et le nombre de personnes dans le ménage deviennent moins déterminants. En revanche, la probabilité d'être en temps partiel subi devient particulièrement importante pour les personnes ayant le moins d'années d'études.

C. Des contraintes sur l'activité de certains secteurs, comme les pics d'activité, favorisent le recours des employeurs au temps partiel

41 % des travailleurs à temps partiel déclarent une impossibilité à travailler davantage dans leur emploi actuel du fait de leur employeur. Ainsi, au-delà des caractéristiques individuelles des travailleurs mentionnées précédemment, les employeurs peuvent aussi contribuer au développement des contrats à temps partiel. En effet, le recours au temps partiel permet pour les entreprises de répondre aux contraintes organisationnelles spécifiques à certains secteurs d'activité.

⁸¹ Champ : tous salariés dans le secteur privé et public, hors contrat d'alternance.

Les métiers avec un taux de recours élevé au temps partiel se démarquent ainsi plus souvent par des horaires atypiques (cf. Tableau III.2). Les salariés à temps partiels subis travaillent ainsi davantage le week-end par rapport à l'ensemble des salariés (33,6 % contre 26,4 %), et sont davantage amenés à travailler dans la même journée durant deux périodes séparées par plus de trois heures (16,2 % des temps partiel subis contre 9,2 % pour les autres motifs de temps partiel et 5,3 % pour l'ensemble des salariés). Il peut s'agir des pics d'activité durant la journée (matin et soir par exemple) ou sur certains jours de la semaine, comme le samedi. En plus des horaires atypiques, la saisonnalité de certaines activités semble associée à un plus grand recours au temps partiel. On constate ainsi que les personnes en temps partiel par contrainte de l'employeur sont plus souvent en contrat à durée déterminée (24,8 %), que les autres salariés à temps partiel (13,2 %).

Ces contraintes sur l'activité se retrouvent notamment dans des secteurs comme l'hébergement et la restauration, le secteur du nettoyage ou le secteur des activités immobilières (cf. Graphique III.4). Ces secteurs présentent une proportion de recours au temps partiel pour motif économique particulièrement importante. Le temps partiel apparaît donc comme une forme contractuelle permettant de répondre aux contraintes organisationnelles de certains secteurs d'activité, avec une activité hebdomadaire irrégulière et des contrats de travail plus courts.

Tableau III.2 – Caractéristiques des emplois en temps partiel

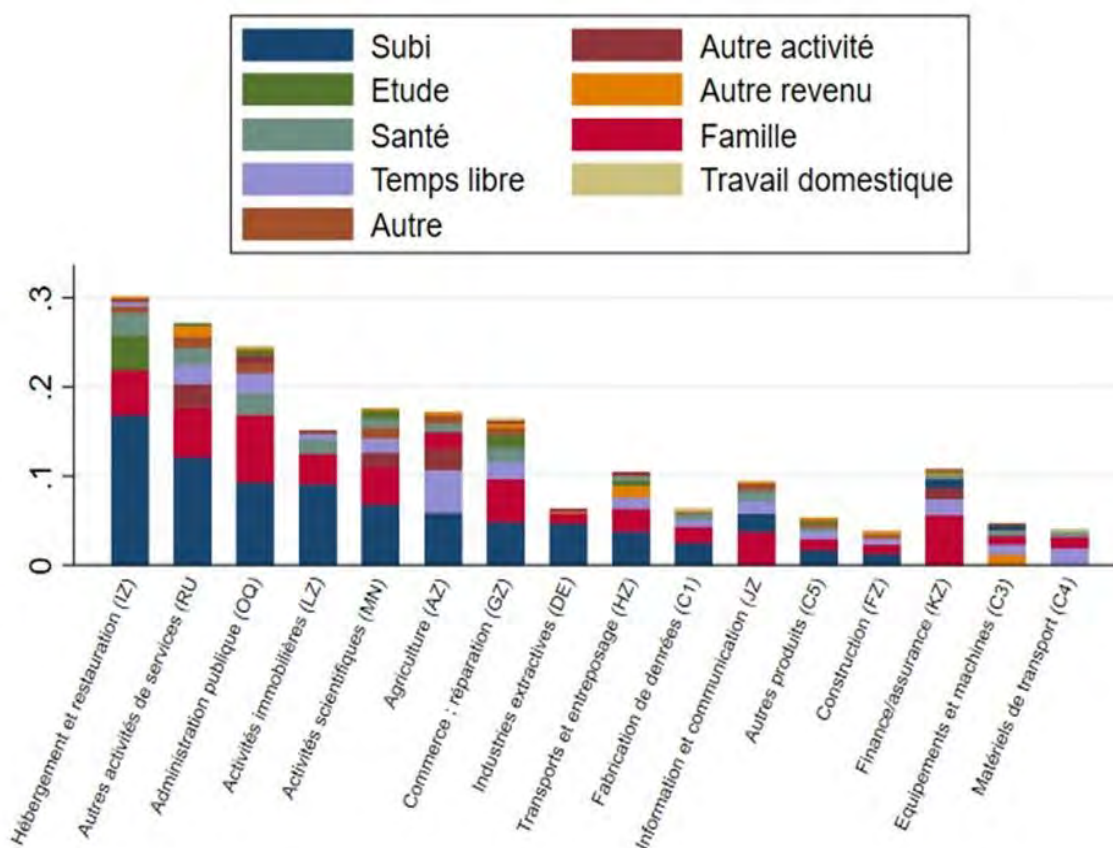
Caractéristiques des emplois	Tous salariés	Temps partiel subi	Temps partiel autre que subi ⁸²
Nombre de jours travaillés par semaine	4,8	4,4	4,1
Travaille habituellement le week-end	26,4 %	33,6 %	30,3 %
Travaille habituellement après 20 h	14,0 %	11,2 %	10,1 %
Travaille habituellement en deux périodes séparées par plus de trois heures	5,3 %	16,2 %	9,2 %
Travaille parfois plus que l'horaire prévu	77,1 %	62,3 %	71,0 %
CDD	10,8 %	24,8 %	13,2 %

Note : le temps partiel dit « subi » correspond au motif économique, quand le travailleur déclare une impossibilité à travailler davantage du fait de l'employeur.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

⁸² Le temps partiel « non subi » intègre – en plus des raisons qui définissent le temps partiel « choisi » – les raisons de santé, et de charges familiales.

Graphique III.4 – Les motifs du recours au temps partiel par secteur d'activité



Note : le graphique montre la part du temps partiel dans l'ensemble de l'emploi, ainsi que le motif qui y est associé, par secteur. Le temps partiel dit « subi » correspond au motif économique, quand le travailleur déclare une impossibilité à travailler davantage du fait de l'employeur.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

En lien avec les contraintes et caractéristiques spécifiques des métiers embauchant davantage à temps partiel, la majorité de ces emplois à temps partiel est concentrée sur quelques métiers : 15 des 87 familles professionnelles rassemblent à elles-seules près de 70 % des emplois à temps partiel, alors qu'elles ne représentent que 35 % de l'emploi salarié total (cf. Tableau III.3). Deux métiers (agents d'entretien et aides à domicile et ménagères), qui représentent 5,4 % de l'emploi salarié total, concentrent ainsi 20 % de l'emploi à temps partiel. Les quatre familles de métiers où le temps partiel est le plus représenté (employés de maison, aides à domicile, aides-soignants, action culturelle, sportives et surveillants) concentrent un peu plus d'un tiers (35,8 %) du total des travailleurs à temps partiel, alors qu'elles ne représentent qu'un huitième (12,2 %) de l'emploi salarié total. Le taux d'emploi à temps partiel y est ainsi proche ou supérieur à 50 %. Ces observations suggèrent que certains métiers semblent structurellement propices à l'activité à temps partiel.

Un cas singulier correspond aux emplois à destination des particuliers-employeurs aux contraintes très spécifiques, peu propice à l'emploi à temps plein. La majorité des embauches y sont faites à temps partiel⁸³ : employés de maison et aides ménagères (68 %) ou aides à domicile (89 %). Pour les autres métiers, au fort taux de recours au temps partiel, la part du temps partiel dans l'emploi est inférieure à 50 %, hors agents d'entretien. Le fort recours des employeurs de certains secteurs au temps partiel semble lié aux contraintes des métiers demandés. Cela semble ainsi particulièrement être le cas des professions de la santé (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes, etc.) ou des métiers de l'action sociale, culturelle et sportive. Quant aux employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, 39 % d'entre eux le sont à temps partiel, ce qui indique un développement important de ce type de contrats au sein de ces professions. Enfin, il semble important de noter que ces métiers sont fortement genrés : y compris lorsqu'ils sont exercés à temps complet, ils sont principalement occupés par des femmes (hors conducteurs de véhicule).

Le rôle du choix de la profession sur le maintien en temps partiel est bien plus important que celui du choix de l'employeur⁸⁴. En effet, la probabilité de passer à temps plein est 1,9 fois plus forte lors d'un changement d'entreprise, par rapport au maintien au même poste dans la même entreprise. De même, la probabilité de trouver un emploi à temps complet en changeant de poste, au sein de la même entreprise, augmente de 2,7 fois, par rapport au maintien au même poste. En changeant de profession, la probabilité de passage à temps plein est alors 3,7 fois plus élevée. Ces résultats reflètent la plus grande difficulté, à un niveau individuel, d'obtenir une augmentation du temps de travail sans changer de poste ou profession. En effet, les contraintes, habitudes et particularités de certains métiers les rendent actuellement mal adaptés au travail à temps plein (pics d'activité, multiplicité des lieux de travail, contraintes opérationnelles, par exemple).

⁸³ Pour définir cette catégories atypique (plusieurs employeurs pour un même poste), les heures travaillées sont sommées entre les différents particulier-employeurs et sont inférieures à 35 heures hebdomadaires, mais supérieures à 24 heures.

⁸⁴ Ces statistiques peuvent cacher des effets de composition, si les personnes (ou les employeurs de ces personnes) souhaitant changer de profession souhaitaient aussi systématiquement plus passer à temps plein, quand celles ayant choisi d'être employé à temps partiel ne souhaiterait pas non plus changer de poste. Cette hypothèse nécessiterait davantage d'investigation pour être testée.

Tableau III.3 – Caractéristiques des emplois en temps partiel

Familles professionnelles	Effectifs à temps partiel	Part parmi les salariés à temps partiel (en %)	Taux de salariés à temps partiel (en %)	Part de femmes (en %)	Part de la famille professionnelle dans l'emploi total (en %)
Agents d'entretien	452 000	12	52	76	4,3
Aides à domicile et aides ménagères	356 000	10	68	97	2,6
Aides-soignants	266 000	7	48	94	2,8
Vendeurs	215 000	6	23	75	4,7
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	153 000	4	39	76	2
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	151 000	4	48	61	1,6
Secrétaires	134 000	4	39	97	1,7
Conducteurs de véhicules	129 000	4	16	11	4
Employés de maison	118 000	3	89	97	0,7
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	113 000	3	18	71	3,1
Employés administratifs d'entreprise	95 000	3	24	83	2
Infirmiers, sages-femmes	89 000	2	30	88	1,5
Assistantes maternelles	87 000	2	20	99	2,2
Médecins et assimilés	86 000	2	47	68	0,9
Caissiers, employés de libre-service	83 000	2	29	72	1,4
Ensemble des salariés à temps partiel du top 15	2 526 000	69	36	74	35
Ensemble des salariés à temps partiel	3 664 000	100	100	82	18
Ensemble des salariés	20 037 000	/	18	48	100

Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, les agents d'entretien représentent 12 % de l'ensemble des salariés à temps partiel, toute famille professionnelle confondue. Parmi les agents d'entretien, 52 % travaillent à temps partiel. 76 % des employés de cette famille professionnelle sont des femmes. L'emploi total de cette famille professionnelle (temps partiel et complet) représente 4,3 % de l'emploi salarié total en France.

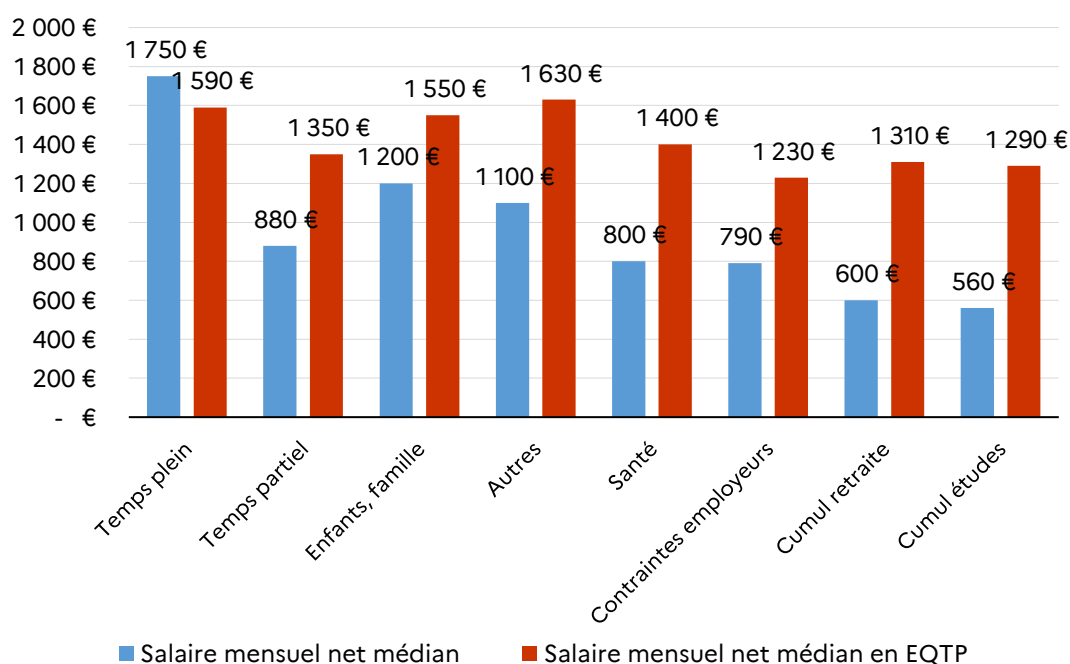
Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

D. Le temps partiel subi entretient la pauvreté laborieuse

1. Temps partiel et pénalité salariale

Un emploi à temps partiel correspond plus souvent à une situation de bas salaire qu'un emploi à temps complet. Les salariés à temps partiel sont en effet moins rémunérés en moyenne que les salariés à temps complet, non seulement sur le revenu total mais aussi en équivalent temps plein. En 2019, le salaire net médian mensuel déclaré est de 880 euros pour les salariés à temps partiel contre 1 750 euros à temps complet, soit deux fois moins. Leur moindre quotité de travail n'explique en revanche qu'une partie de cet écart car le salaire horaire net demeure en moyenne inférieur pour les temps partiels (cf. Graphique III.5, écart de salaire net médian en EQTP entre temps plein et temps partiel). À noter également que les écarts de rémunération sont particulièrement nets pour le temps partiel contraint par l'employeur.

Graphique III.5 – Salaire mensuel net déclaré selon les raisons du temps partiel



Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

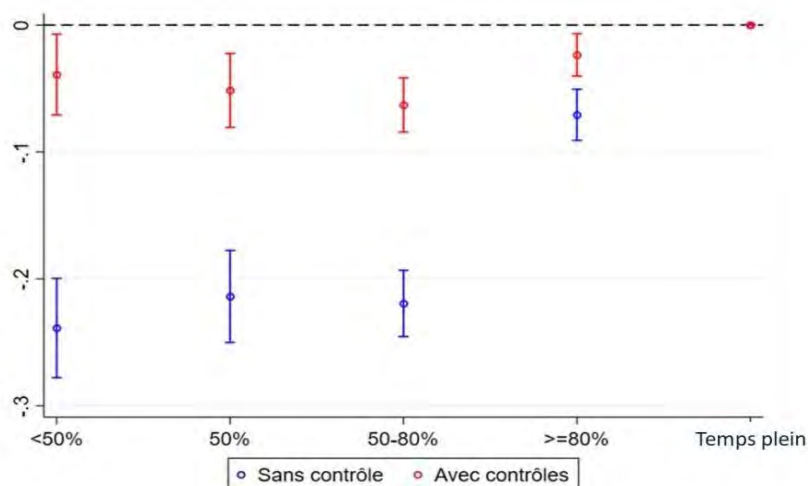
Lecture : en 2019, les salariés à temps partiel pour raisons enfants, famille déclarent un salaire net mensuel médian de 1 200 euros et de 1 550 euros en équivalent temps plein (EQTP).

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

À caractéristiques observables identiques, des écarts sur le salaire horaire demeurent entre les personnes travaillant à temps partiel et celles à temps complet. En contrôlant pour un grand nombre de caractéristiques, une personne à mi-temps a un salaire horaire inférieur

en moyenne de 6 % aux personnes en temps plein (cf. Graphique III.6)⁸⁵. Cette pénalité salariale par rapport aux individus à temps plein est plus forte pour les salariés à temps partiel subi, en moyenne de 12 % (cf. les éléments statistiques complémentaires en fin de chapitre, Graphique III.12).

Graphique III.6 – Pénalité salariale associée au temps partiel



Champ : tous salariés hors contrats d'alternance, personnes interrogées ayant entre 25 à 55 ans.

Note : le graphique présente l'évolution des coefficients estimés par moindres carrés pour les variables indicatrices correspondant à différents régimes de temps partiel quand le temps plein est pris comme base quand la variable dépendante est le logarithme du salaire horaire et un certain nombre de contrôles sont inclus ou non. Les contrôles sont : le sexe, l'âge, l'âge au carré, l'âge à la sortie des études, l'âge à la sortie des études au carré, la situation matrimoniale, le nombre de personnes dans le foyer, la profession (PCS à deux chiffres).

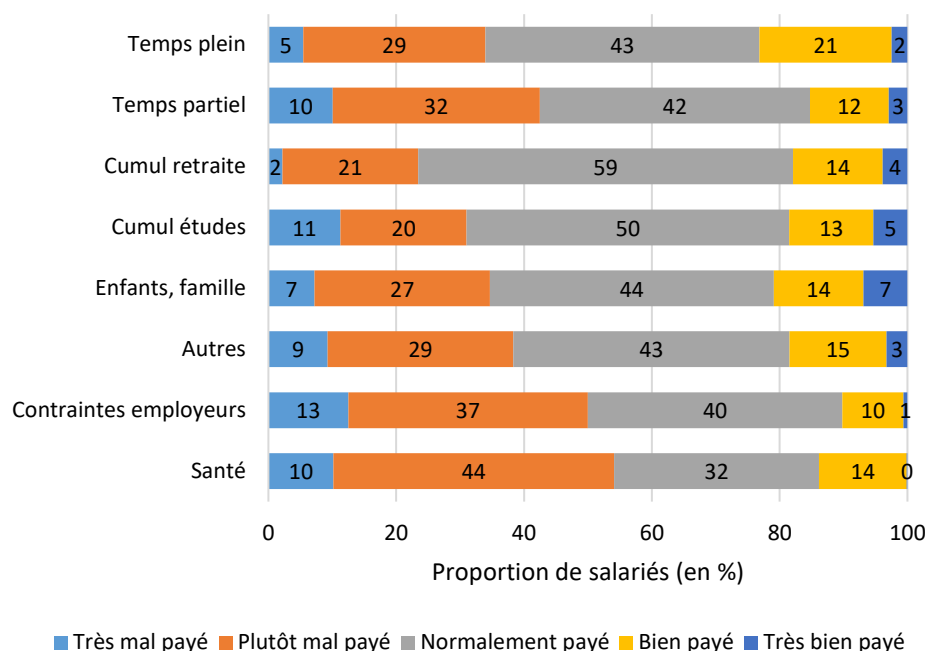
Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une personne à mi-temps a un salaire horaire inférieur en moyenne de 6 % aux personnes en temps plein.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019) ; calculs DG Trésor.

Ces disparités de rémunération à la défaveur des personnes à temps partiel se traduisent concrètement par un plus faible sentiment de reconnaissance salariale ainsi que par une plus grande insécurité économique, et ce de manière encore plus marquée lorsque le temps partiel est subi pour raisons économiques. Les salariés à temps partiel sont proportionnellement deux fois plus nombreux que ceux à temps complet à se déclarer être « très mal payés » (cf. Graphique III.7) ou à ne pas être en capacité de prévoir leurs revenus pour les trois prochains mois (cf. les éléments statistiques complémentaires en fin de chapitre, Graphique III.13). Les personnes à temps partiel présentent également une plus grande précarité dans leur parcours professionnel (cf. Graphique III.8) : une sur quatre déclare craindre pour son emploi pour l'année qui vient. Plus largement, le temps partiel s'accompagne plus souvent de moins bonnes conditions d'emploi (cf. Encadré).

⁸⁵ Champ : tous salariés dans le secteur privé et public, hors contrat d'alternance.

Graphique III.7 – Reconnaissance salariale selon les raisons du temps partiel

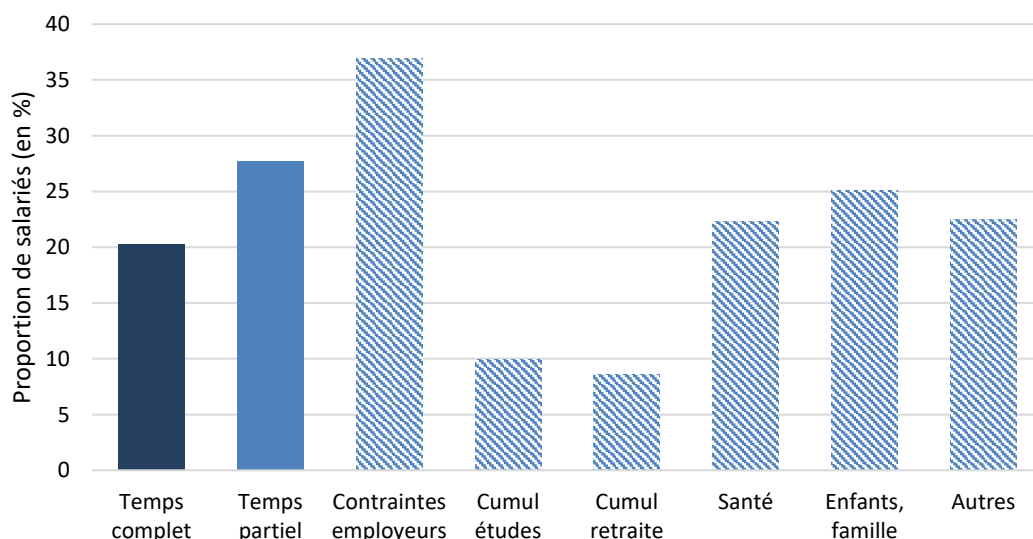


Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, 10 % des salariés à temps partiel pour raison de santé déclarent être très mal payés.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

Graphique III.8 – Crainte pour son emploi pour l'année qui vient, selon les raisons du temps partiel



Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, 37 % des salariés à temps partiel pour contrainte économique déclarent être craindre pour leur emploi pour l'année qui vient.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

2. Lien entre temps partiel, Smic horaire et risque de pauvreté

Aussi la proximité entre temps partiel et bas salaire entraîne-t-elle une surreprésentation des salariés à temps partiel parmi ceux percevant un salaire horaire proche du Smic. L'Insee estime qu'en moyenne sur 2018-2020 la part des salariés percevant un salaire horaire proche du Smic est plus de deux fois plus élevée parmi les temps partiels que les temps complets. La part des salariés en temps partiel contraint qui sont au voisinage du Smic dépasse même les 30 % (cf. Tableau III.4). En corollaire, un tiers des salariés au voisinage du Smic est à temps partiel. La contrainte économique est majoritaire pour les salariés au voisinage du Smic et à temps partiel (cf. Tableau III.5).

Tableau III.4 – Part des salariés au voisinage du Smic(*)

	Moyenne 2018-2020
Temps complet	10,3 %
Temps partiel, dont :	21,7 %
n'a pas trouvé d'emploi à temps complet	31,5 %
exerce une autre activité professionnelle	16,7 %
pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	12,2 %
pour raison de santé ou de handicap	14,5 %
pour suivre des études ou une formation	31,7 %
pour disposer d'un revenu d'appoint	19,2 %
pour avoir du temps libre	13,2 %
pour une autre raison	13,3 %
Ensemble	12,5 %

(*) Salaire horaire estimé inférieur à $1,05 \times$ salaire horaire du Smic de l'année.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Lecture : 21,7 % des salariés à temps partiel perçoivent un salaire proche du Smic. Parmi les salariés à temps partiel contraint, 31,5 % sont au voisinage du Smic.

Source : Insee, enquête Emploi 2018-2020.

Tableau III.5 – Raisons de temps partiel selon les caractéristiques des salariés en 2018-2020

Part du temps partiel	Raison du temps partiel									Ensemble
	N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	Exerce une autre activité professionnelle	Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	Pour raison de santé ou de handicap	Pour suivre des études ou une formation	Pour disposer d'un revenu d'appoint	Pour avoir du temps libre	Pour une autre raison		
Au voisinage du Smic (*)										
Oui	32,8	56,4	3,5	12,0	5,6	8,7	3,1	5,9	4,9	100,0
Non	16,9	33,9	4,8	24,0	9,1	5,2	3,6	10,7	8,8	100,0

(*) Salaire horaire estimé inférieur à $1,05 \times$ salaire horaire du Smic de l'année.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Lecture : en moyenne entre 2018 et 2020, 32,8 % des salariés au voisinage du Smic travaillent à temps partiel. Parmi les salariés au voisinage du Smic, travaillant à temps partiel, le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet est citée comme raison principale du temps partiel.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018-2020.

Le temps partiel contraint apparaît dès lors être un facteur important dans la détermination du niveau de vie, et *a fortiori* sur le risque de pauvreté monétaire⁸⁶. Un temps partiel subi est plus souvent associé à un faible niveau de vie et à un taux de pauvreté élevé (cf. Tableau III.6). Cette observation est d'autant plus marquée lorsque la quotité de travail diminue. Lorsque celle-ci est inférieure à 80 %, plus de 20 % des salariés à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet vivent dans un ménage sous le seuil de pauvreté, qu'ils soient ou non au voisinage du Smic (écart de 3 à 4 points de pourcentage sur le taux de pauvreté). Plus que le salaire horaire, le temps partiel contraint sur des quotités inférieures à 80 % peut par conséquent être un facteur de pauvreté.

Tableau III.6 – Niveau de vie et taux de pauvreté en 2019 des salariés selon le temps de travail et les raisons du temps partiel

	Niveau de vie (*) médian (en euros par an)		Taux de pauvreté (en %)	
	Au voisinage du Smic (**)	Ensemble	Au voisinage du Smic (**)	Ensemble
Temps complet	19 880	25 500	12,1	5,0
Temps partiel, dont :	17 200	21 050	23,0	15,1
50 % ou moins	16 310	18 790	31,3	24,0
Entre 50 % et 80 %	16 840	19 670	20,7	15,4
80 % ou plus	19 060	24 260	11,1	5,2
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet, dont :	16 840	17 790	26,0	22,9
50 % ou moins	15 560	16 170	33,4	30,6
entre 50 % et 80 %	16 640	17 370	24,6	22,7
80 % ou plus	18 390	19 970	17,7	11,4
Ensemble des salariés	18 910	24 580	15,8	6,9

(*) Le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC).

(**) Salaire horaire estimé inférieur à $1,05 \times$ salaire horaire du Smic de l'année.

Note : le niveau de vie et le taux de pauvreté de l'ensemble des salariés peuvent différer des données diffusées par ailleurs sur insee.fr en raison de la disponibilité du salaire horaire sur un échantillon d'enquête plus réduit

Champ : France métropolitaine, salariés vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : le niveau de vie médian des personnes à temps partiel sur des quotités de travail de 50 % ou moins est de 16 310 euros par an. Le taux de pauvreté sur cette population est de 31,3 %. Les salariés à temps complet percevant un salaire horaire proche du Smic ont un niveau de vie annuel médian de 19 880 €. 12,1 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019.

⁸⁶ Une personne est considérée comme pauvre lorsque son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Ce seuil est calculé par rapport à la médiane de la distribution nationale des niveaux de vie. Le seuil à 60 % du niveau de vie médian est privilégié en Europe. Le taux de pauvreté correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur à ce seuil.

La structure familiale des personnes à temps partiel joue également pour beaucoup sur l'exposition à la pauvreté monétaire. À temps partiel, les salariés vivant dans un ménage composé d'une personne seule ou en famille monoparentale sont nettement plus exposés à la pauvreté monétaire que les autres (cf. Tableau III.7), que leur salaire horaire soit proche du Smic (plus du tiers ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté) ou supérieur au Smic (plus du quart sont sous le seuil de pauvreté).

Tableau III.7 – Niveau de vie* et taux de pauvreté en 2019 des salariés selon le temps de travail et la configuration familiale

	Taux de pauvreté (en %)		
	Au voisinage du Smic (**)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	12,1	4,2	5,0
Personne seule	11,9	4,7	5,4
Famille monoparentale	23,0	7,5	9,7
Couple sans enfant	6,1	2,1	2,5
Couple avec enfants	10,4	3,9	4,5
Ménage complexe	21,6	13,2	14,5
Temps partiel	23,0	13,1	15,1
Personne seule	34,8	28,5	30,0
Famille monoparentale	45,1	25,7	31,2
Couple sans enfant	10,7	7,3	7,8
Couple avec enfants	15,4	7,8	9,2
Ménage complexe	ns	24,7	24,0

(*) Le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC).

(**) Salaire horaire estimé inférieur à $1,05 \times$ salaire horaire du Smic de l'année.

Note : le niveau de vie et le taux de pauvreté de l'ensemble des salariés peuvent différer des données diffusées par ailleurs sur insee.fr en raison de la disponibilité du salaire horaire sur un échantillon d'enquête plus réduit.

Champ : France métropolitaine, salariés vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

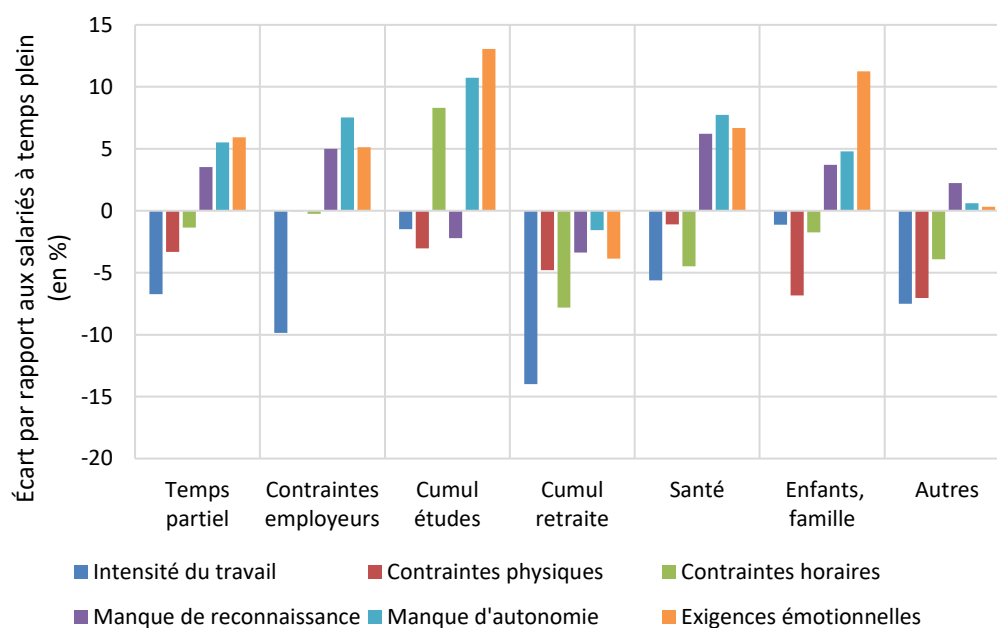
Lecture : les personnes seules salariées à temps complet et percevant un salaire horaire proche du Smic ont un niveau de vie annuel médian de 18 000 €. 11,9 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019.

Encadré III.1 – Au-delà de la rémunération, le temps partiel s'accompagne aussi plus souvent de conditions d'emploi dégradées

En plus de pénalités sur la rémunération, les salariés à temps partiel sont également plus nombreux à manquer de reconnaissance non-salariale. Ils sont près de la moitié à déclarer que leur position professionnelle ne correspond pas à leur formation (contre moins d'un tiers pour les salariés à temps complet). De même, plus de la moitié des salariés à temps partiel pour raison économique, raison familiale ou raison de santé déclare avoir des perspectives de promotion insuffisantes eu égard à leur effort au travail. Plus globalement, ces salariés déclarent manquer d'autonomie et de marges de manœuvre dans leur travail (cf. Graphique III.9⁸⁷). En revanche, la réduction du temps de travail peut être associée à des conditions de travail plus favorables pour certaines dimensions. Ainsi, en moyenne, les salariés à temps partiel sont moins exposés à un travail intense que ceux à temps plein.

Graphique III.9 – Conditions de travail des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet en 2019



Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : les personnes à temps partiels déclarent, en moyenne, une moindre intensité du travail, de moindres contraintes physique et horaires, que les salariés interrogés à temps plein. Tandis qu'elle déclare un plus grand manque de reconnaissance, un manque d'autonomie et une plus forte exigence émotionnelle, que les personnes à temps plein.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

⁸⁷ Les indicateurs de ce graphique sont construits à partir d'une nomenclature explicitée dans le rapport de Michel Gollac et Marceline Bodier « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » (2011).

À noter que l'OCDE, dans les *Perspectives pour l'emploi de 2022*, a analysé le lien entre temps partiel et divers indicateurs de « bien-être » (satisfaction au travail, équilibre vie personnelle/vie professionnelle, satisfaction en matière de temps libre) et a mis en évidence deux effets divergents. Le temps partiel choisi aurait ainsi un impact positif sur le bien-être tandis que cet effet deviendrait négatif en cas de temps partiel subi ou choisi pour raisons familiales.

E. Le passage par le temps partiel ne semble pas nécessairement représenter un tremplin vers un temps plein pour les travailleurs

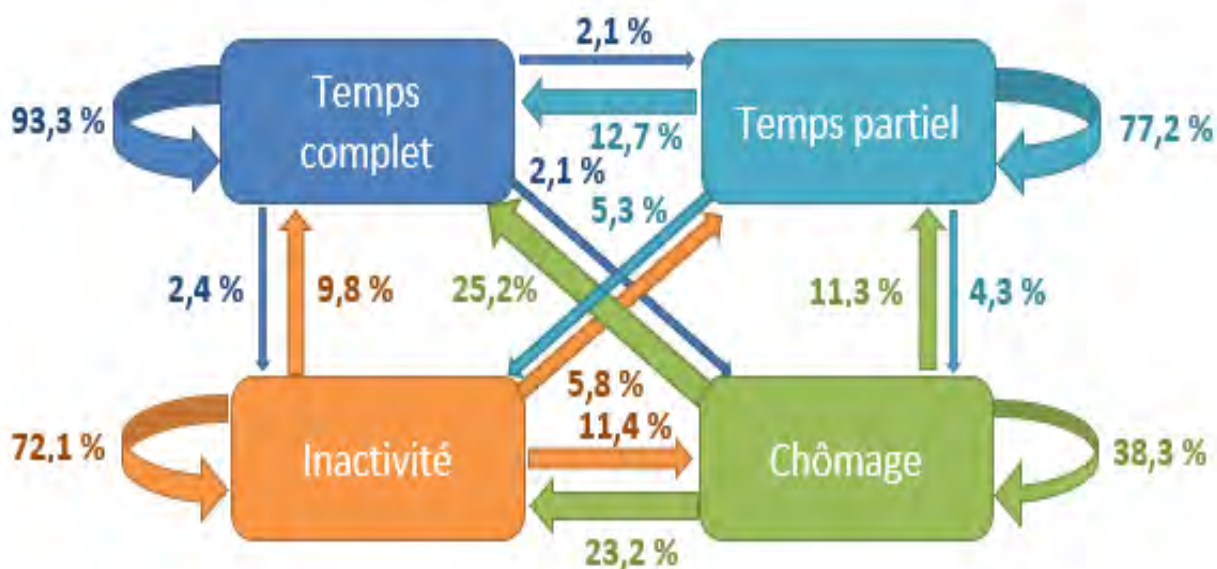
Le recours au temps partiel n'est pas nécessairement une étape vers le temps complet : il pourrait exister des « trappes » à temps partiel, en particulier lorsqu'il est subi, pour les personnes qui accèdent au marché du travail par cette forme d'emploi. En 2018, selon l'enquête *Emploi*, seules 12,7 % des personnes âgées de 25 à 54 ans, à temps partiel à un instant donné, ont un emploi à temps plein un an après (cf. Graphique III.10).

Par ailleurs, 77,2 % des personnes âgées de 25 à 54 ans à temps partiel à un instant donné en 2018, le sont encore un an plus tard. Ceci indique une forte inertie de ce type de contrat, en lien avec ce qui a été discuté précédemment. Par ailleurs, sur l'échantillon étudié, 9,6 % des personnes observées à temps partiel durant l'année 2018 n'avaient plus d'activité professionnelle au bout d'un an, une proportion deux fois plus élevée que parmi les personnes à temps plein.

Sur l'échantillon d'étude, la probabilité de passage à un temps plein un an après est supérieure lorsque le temps partiel est subi (15,1 %) comparé à un temps partiel choisi (11,1 %), néanmoins, la différence est faible. En outre, la probabilité d'être au chômage un an après est presque quatre fois plus importante pour les personnes à temps partiel subi (7,6 %) que choisi (2,1 %).

Les temps partiels, en particulier les temps partiels subis, sont par ailleurs fréquents parmi les formes d'emploi qui entre-coupent deux périodes de chômage. En effet, 24,9 % des personnes âgées de 25 à 54 ans, au chômage un instant donné en 2018 et qui le sont encore un an après, mais avec au moins une période d'emploi entre ces deux dates, ont exercé au moins une activité à temps partiel. Ce temps partiel intermédiaire est subi pour 68,3 % d'entre elles.

Graphique III.10 – Probabilités de transition de statut d'activité des 25-54 ans entre 2018 et 2019, à un an d'intervalle



Note : la somme des pourcentages de probabilités de transition à partir d'une situation donnée peut ne pas être égale à 100, dans les cas où l'état d'arrivée est « non-renseigné ».

Champ : enquêtés dont l'âge est compris entre 25 et 54 ans à un instant donné en 2018.

Lecture : parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans au chômage à un instant donné en 2018, 38,3 % étaient toujours au chômage un an après, 23,2 % étaient devenues inactives, 25,2 % étaient en emploi à temps complet et 11,3 % à temps partiel.

Source : enquête Emploi en continu ; calculs DG Trésor.

Sortir du temps partiel est aussi plus difficile pour les femmes. L'enquête *Conditions de travail 2019* montre qu'entre 2013 et 2019, 74 % des femmes à temps partiel le sont encore trois ans après, contre 56 % des hommes. En tenant compte de déterminants susceptibles d'expliquer la permanence dans un emploi à temps partiel – présence d'un enfant, état de santé altéré, âge, profession, diplôme, ancienneté dans l'établissement, durée du contrat de travail, taille de l'entreprise – ces résultats perdurent : les femmes ont plus de deux fois moins de chance d'obtenir un emploi à temps complet trois ans après que les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Éléments statistiques complémentaires

Tableau III.8 – Caractéristiques saillantes pour expliquer le recours au temps partiel à secteurs et professions donnés

Caractéristiques	Temps partiel (réf. : temps plein)	Temps partiel subi (réf. : temps plein)
Être une femme	.79*** (.05)	.58*** (.07)
Âge	-.06*** (.01)	-.06*** (.02)
Âge à la fin des études	-.09*** (.03)	-.12**** (.04)
Nombre de personnes dans le ménage	.22*** (.06)	.13* (.07)
Effet fixe secteur	Oui	Oui
Effet fixe profession	Oui	Oui
Nombre d'observations	21 996	18 905

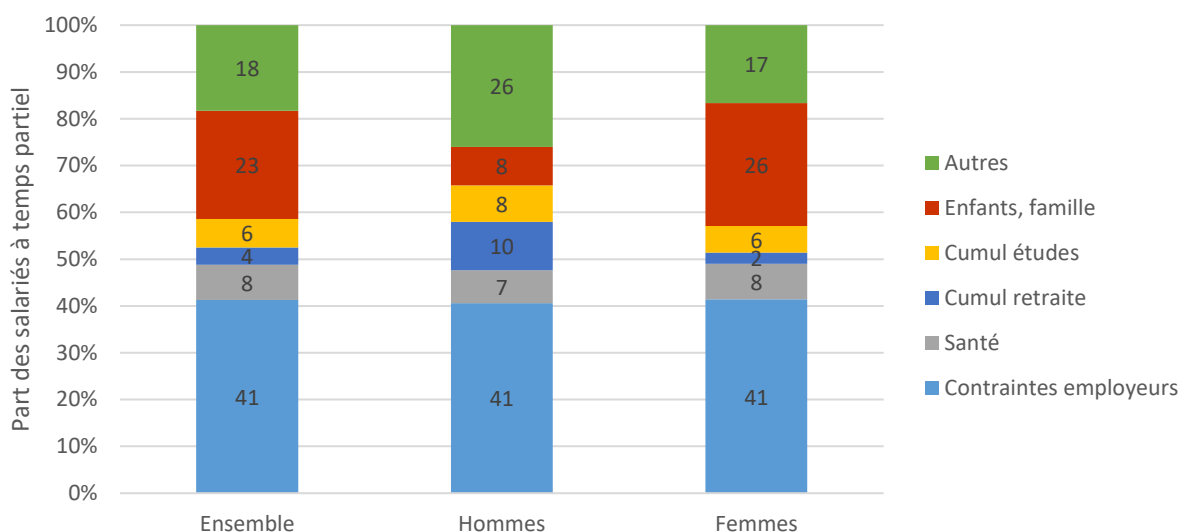
Note : * signifie que le coefficient est significatif à 10 %, ** significatif à 5 % et *** significatif à 1 % ; les chiffres entre parenthèses correspondent à la référence et le chiffre en haut présente l'écart à la moyenne.

Champ : tous salariés hors contrats d'alternance. Coefficients estimés par Probit pour un certain nombre de caractéristiques individuelles à secteurs et professions donnés.

Lecture : être une femme augmente la probabilité d'être à temps partiel. En revanche, avoir un âge élevé réduit la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019) ; calculs DG Trésor.

Graphique III.11 – Raisons du temps partiel selon le genre en 2019



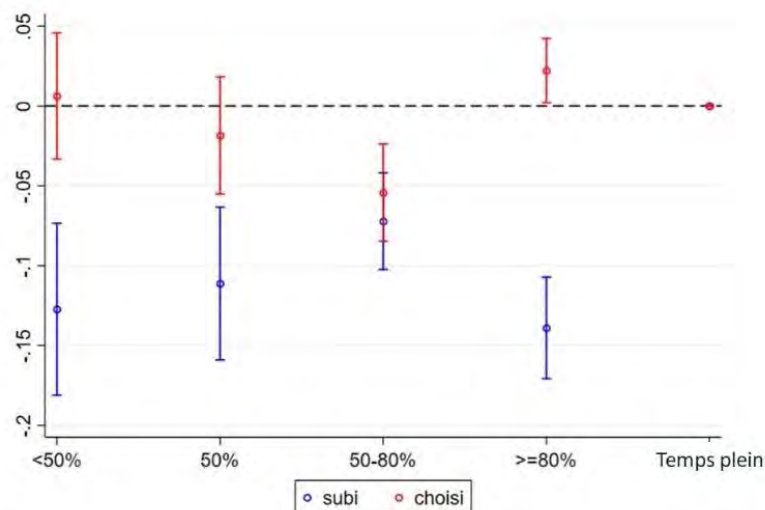
Note : la classe « autres » regroupent les motifs de complément d'une autre activité professionnelle, le travail domestique (hors contraintes familiales) ou la volonté d'avoir plus de temps libre.

Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, 7 % des hommes à temps partiel le sont pour raisons de santé.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

Graphique III.12 – Pénalité salariale (toutes choses égales par ailleurs) en fonction de la contrainte sur le temps partiel

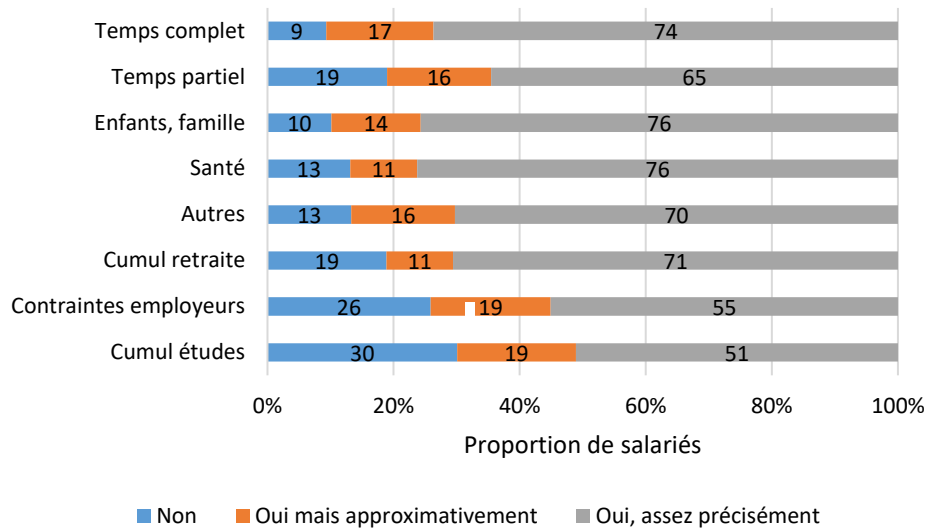


Note : le graphique présente l'évolution des coefficients estimés par moindre carré pour les variables indicatrices correspondant à différents régimes de temps partiel quand le temps plein est pris comme base quand la variable dépendante est le logarithme du salaire horaire et un certain nombre de contrôles sont inclus ou non. Les contrôles sont : le sexe, l'âge, l'âge au carré, l'âge à la sortie des études, l'âge à la sortie des études au carré, la situation matrimoniale, le nombre de personnes dans le foyer, la profession (PCS à deux chiffres).

Champ : personnes interrogées ayant entre 25 à 55 ans.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019) ; calcul DG Trésor.

Graphique III.13 – Prévisibilité déclarée des revenus professionnels pour les trois prochains mois selon les raisons du temps partiel



Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Lecture : en 2019, 13 % des salariés à temps partiel pour raison de santé déclarent ne pas être capables de prévoir leurs revenus professionnels pour les trois prochains mois.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

Chapitre 4

Actualité internationale du salaire minimum

A. Dans le contexte d'inflation mondiale, la majorité des salaires minimaux nationaux ont été fortement revalorisé

Au sein de l'Union européenne, seuls six États membres parmi les 27 ne disposent pas encore d'un salaire minimum : Autriche, Danemark, Chypre⁸⁸, Finlande, Italie et Suède. En effet, depuis les années 1990, la mise en place de salaires minimums nationaux est en expansion en Europe et à travers le monde⁸⁹. Ce développement reflète le besoin de régulation sur le marché du travail du niveau minimum de rémunération des salariés, en particulier pour protéger les travailleurs avec un faible pouvoir de négociation et garantir une compétition équitable entre employeurs. Cependant, le cadre choisi par chaque pays ayant mis en place un salaire minimal est très hétérogène⁹⁰ : modalité et fréquence de revalorisation (par exemple, formule automatique, groupe d'experts, décision discrétionnaire), niveau (par exemple, pourcentage du revenu moyen ou médian) ou encore périmètre (par exemple, niveaux régionaux, catégories d'actif, classes d'âge). Par ailleurs, la majorité des pays est dotée d'un comité de suivi, composé selon les pays d'experts, d'élus et/ou des partenaires sociaux donnant un avis indépendant au gouvernement ou au parlement sur l'opportunité d'une revalorisation du salaire minimum. Dans ce contexte, une *Directive relative à des salaires minimaux adéquats* a été adoptée de façon définitive, par le Conseil de l'Union européenne le 4 octobre 2022, afin de fixer un cadre commun aux pays européens, de disséminer les bonnes pratiques et garantir aux travailleurs un niveau satisfaisant de rémunérations minimales.

Le contexte actuel de forte inflation exerce une pression à la baisse sur le niveau réel des salaires et génère une actualité particulièrement dynamique de revalorisation des salaires minimums nationaux. Le Graphique IV.1 présente le niveau d'inflation sur un an pour différents pays disposant d'un salaire minimum en Europe et dans le monde. Le niveau d'inflation le plus bas enregistré, dans cette sélection, est de + 3,0 % au Japon, le plus haut est de + 20,7 % pour la Hongrie, en glissement annuel en septembre 2022. Plus généralement, les pays d'Europe de

⁸⁸ Chypre est doté d'un salaire minimum pour certains métiers : nourrice, agent de propreté, pédiatre, commercial, assistant d'éducation, aide-soignant, agent de sécurité et clerc de notaire. Pour les autres métiers, il est fixé par la négociation collective.

⁸⁹ Parmi les 38 pays membres de l'OCDE, une large majorité (30 pays) disposent d'un salaire minimum statutaire national. L'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Islande, l'Italie, la Norvège, la Suède et la Suisse n'en disposent pas. En 2014, ils étaient 25 (en notant que le nombre de membres de l'OCDE a aussi augmenté et qu'il s'établissait à 34 membres en 2014). D'après l'Organisation internationale du travail (OIT), plus de 100 pays dans le monde sont aujourd'hui dotés d'un salaire minimum statutaire national (ilostat.ilo.org/topics/wages).

⁹⁰ Pour des éléments complémentaires sur le fonctionnement des Commissions ou Groupes d'experts suivant le salaire minimum dans différents pays se référer au Rapport 2018 du Groupe d'expert sur le Smic.

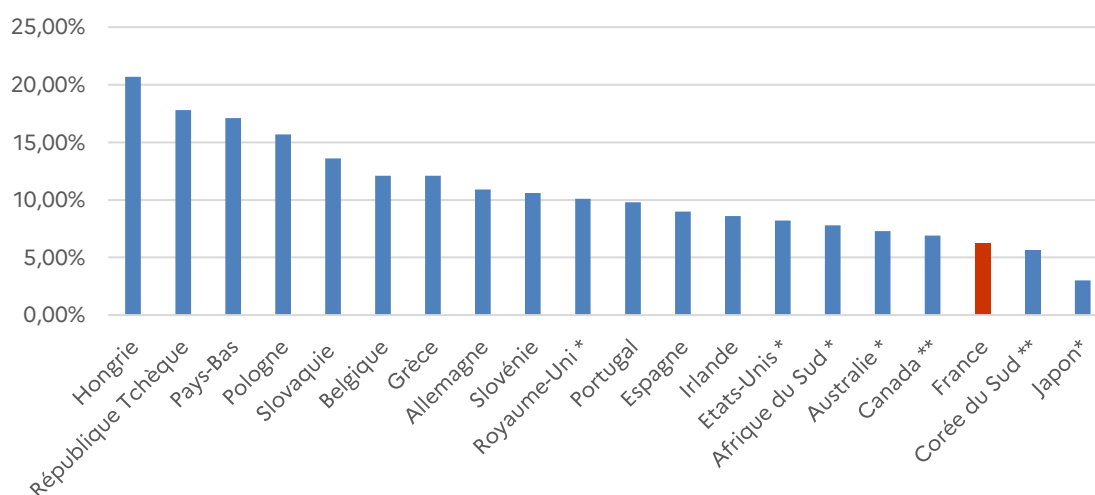
L'Est ont connu une inflation particulièrement forte, tandis qu'elle a été plus modérée, autour de +10 %, en Europe de l'Ouest (hors Pays-Bas, plus haut, et France, plus bas). Moins impacté par la guerre en Ukraine, le reste des pays retenus, disposant d'un salaire minimum, connaît une inflation plus faible, avec par exemple +8,2 % aux Etats-Unis, +7,3 % en Australie ou +5,6 % en Corée du Sud. Grâce aux dispositifs mis en place pour lutter contre la hausse générale des prix, la France (+6,2 %) se range parmi les pays connaissant un niveau d'inflation relativement contenu.

Les revalorisations contrastées entre pays reflètent l'hétérogénéité des règles de revalorisation des *minima* salariaux (mécanismes, délais, règles), et l'hétérogénéité de la dynamique inflationniste (plus forte en Europe de l'Est par exemple). Ces modes de revalorisation visent à maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au salaire minimum, tout en maintenant une plus ou moins grande flexibilité pour ne pas endommager les capacités d'ajustement des salaires aux situations particulières et le rôle de la négociation entre partenaires sociaux, mais aussi préserver la compétitivité coût⁹¹. Dans l'ensemble, les actions mises en place dans les différents pays doté d'un salaire minimum national ont visé au maintien du pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à ce niveau cette année. L'évolution du niveau réel des différents salaires minimaux nationaux a toutefois été très variée, avec dans une majorité des cas une diminution du niveau réel de rémunération des salariés au salaire minimum, impliquant une baisse de leur pouvoir d'achat au cours de l'année 2022. Cela s'explique, malgré les revalorisations importantes qui ont pu avoir lieu, par un niveau d'inflation qui a été très dynamique et difficile à anticiper.

Un petit nombre de pays, dont la Belgique et la France, ont un mécanisme de revalorisation indexé sur l'inflation, avec des délais plus ou moins longs de déclenchement qui conduit au maintien du niveau réel du salaire minimum lors des revalorisations. Plus largement, en Belgique, ce sont l'ensemble des salaires qui sont indexés sur l'inflation. Les Pays-Bas ont aussi un mécanisme d'indexation, mais basé sur l'évolution moyenne des salaires négociés par les branches. Ce fonctionnement n'a pas permis le maintien du niveau réel du minimum légal de rémunération, dû au décalage entre l'inflation et la revalorisation des salaires. La majorité des pays connaît, en contraste, des mécanismes de revalorisations discrétionnaires, décidés par le gouvernement ou le parlement. Cette année, les revalorisations discrétionnaires ont été, dans un très grand nombre de pays, très importantes, comme en Hongrie (+19,5 %), en Allemagne (+6,4 % puis +14,8 %) ou au Japon (+3,3 % par rapport à l'historique des revalorisations du pays).

⁹¹ Pour une revue de l'évolution et des systèmes de fixation des salaires, se référer à la Fiche thématique du semestre européen dédié, publié par la Commission européenne (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_wage-developments-wage-setting-systems_fr.pdf).

Graphique IV.1 – Niveau d'inflation : évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé entre septembre 2021 et septembre 2022



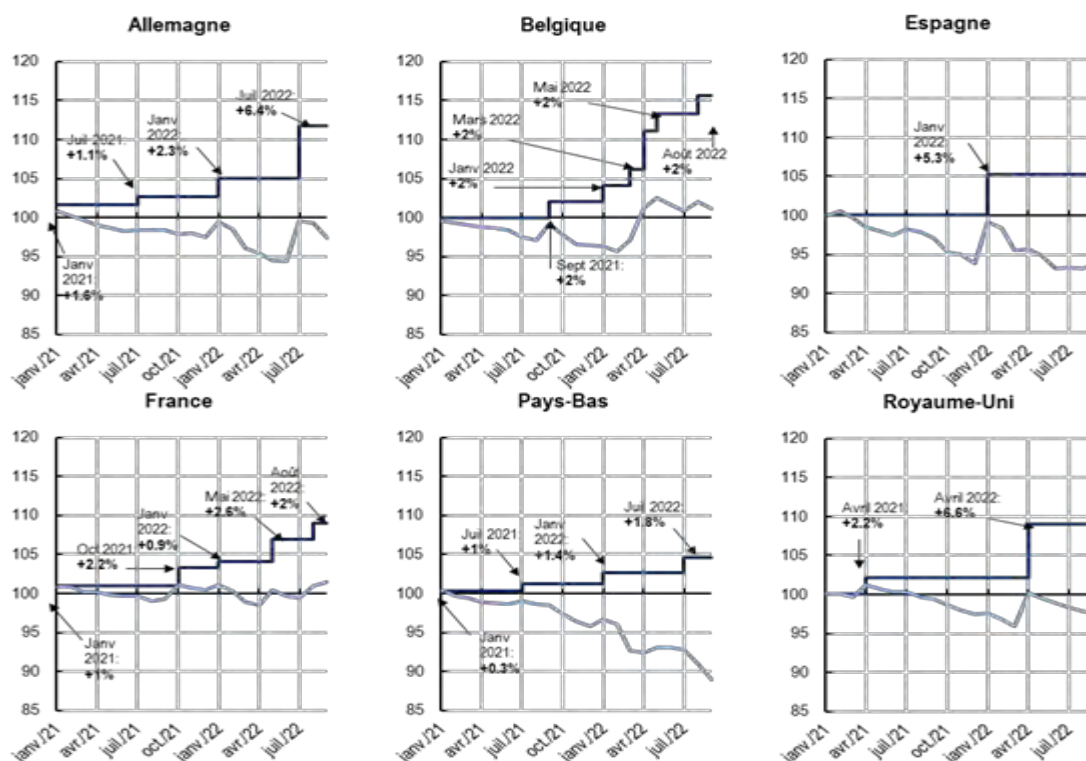
Source : données harmonisées d'Eurostat, sauf les pays signalés par « * » source OCDE et « ** » où les données proviennent directement de l'organisme statistique du pays ; calculs DG Trésor.

Le Graphique IV.2 présente l'évolution du salaire minimum en valeur nominale et réelle pour les six pays dotés d'un salaire minimum avec le PIB le plus important d'Europe. Pour l'ensemble de ces pays, à cause des rigidités légales de sa fixation, le niveau du salaire minimum a pu être en retrait en valeur réelle, entre janvier 2021 et août 2022. On constate néanmoins des périodes de rattrapage important, à la suite des revalorisations discrétionnaires du niveau légal du salaire minimum (par exemple, en 2022, en janvier pour l'Espagne, avril au Royaume-Uni ou juillet pour l'Allemagne). La Belgique et la France se démarquent avec un nombre important de revalorisations lié à l'indexation de celles-ci sur le niveau de l'inflation, très dynamique sur la période⁹². L'évolution du niveau du salaire minimum réel (corrige de l'évolution des prix) dans ces pays est restée très proche de son niveau initial sur toute la période, en particulier en France. Ce fonctionnement a permis un maintien du pouvoir d'achat des travailleurs au salaire horaire au niveau du minimum légal. En août 2022, le rattrapage des salaires minimums en termes réels, par rapport à la situation de décembre 2020, reste hétérogène parmi les pays de l'échantillon. Enfin, il est important de noter, que dans le cas des Pays-Bas, où le décrochage du niveau réel du salaire minimum est très marqué, une revalorisation importante de +10,15 % au 1^{er} janvier 2023 a été décidée fin août⁹³, afin de remonter le niveau réel du salaire minimum et limiter les pertes de pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au niveau du salaire minimum.

⁹² Les Pays-Bas ont aussi un mécanisme d'indexation du niveau du salaire minimum, mais sur le niveau des salaires issu des négociations entre partenaires sociaux.

⁹³ Plus précisément un coup de pouce de 8,05 % a été ajouté en loi de finance pour le 1^{er} janvier 2023, en plus du mécanisme de revalorisation automatique, pour compenser la perte de pouvoir d'achat dans le contexte inflationniste particulièrement sévère aux Pays-Bas (+ 17,10 % sur un an).

Graphique IV.2 – Salaire minimum nominal et réel par pays entre janvier 2021 et septembre 2022 (base 100 en décembre 2020)



Note : le salaire minimum réel correspond au salaire minimum nominal déflaté par l'indice des prix à la consommation (tous postes, séries nationales) provenant de la base de données de l'OCDE relative aux indices de prix à la consommation (IPC). En Belgique et en France, les salaires minimums sont indexés sur des indices de prix différents et, par conséquent, l'évolution des salaires minimums réels présentée dans ce graphique ne reflète pas exactement l'effet de l'indexation.

Avertissements pays : en Allemagne, le salaire minimum a été augmenté de 10,4 % en octobre 2022 et cette augmentation n'apparaît pas ici. En Belgique, le salaire minimum reporté est celui concernant les salariés âgés de 18 ans et plus. À partir d'avril 2022, le salaire minimum ne comprend plus de conditions d'âge et d'ancienneté et a été ajusté en conséquence par une augmentation de 4,7 % à cette date. En Espagne, le salaire minimum inclut les primes annuelles (13^e et 14^e mois). Aux Pays-Bas, le salaire minimum (incluant la prime de vacances) est celui des salariés âgés de 21 ans et plus. Par ailleurs, un coup de pouce de +8,05 % a été ajouté en loi de finance fin août portant effet pour le 1^{er} janvier 2023. Il s'ajoute à la revalorisation initialement prévue, pour compenser la perte de pouvoir d'achat dans le contexte inflationniste particulièrement sévère aux Pays-Bas (+ 17,10 % sur un an). Ce qui porte l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2023 aux Pays-Bas à 10,15 %.

Source : S. Cazes, A. Garnero et D. Pacifico (2022), « Minimum wages in times of inflation », OECD Policy Brief, décembre. OCDE : [Base de données sur l'emploi](#) et [base de données relative aux indices de prix à la consommation \(IPC\)](#).

Le Tableau IV.1 suivant synthétise les situations dans différents pays à partir des remontées fournies par les services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor, présentant l'évolution du salaire minimum sur un an et la chronique des différentes revalorisations, mais aussi l'évolution de l'inflation sur un an (entre septembre 2021 et septembre 2022 à partir des données Eurostat, OCDE ou des organismes statistiques nationaux). Ces observations ont été récoltées en août 2022, puis actualisées en octobre 2022. Un détail rapide de la situation de chacun de ces pays est proposé ensuite. La situation de la Suisse est aussi mentionnée dans le texte (pas de salaire minimum légal au niveau

national mais dans certains cantons), ainsi que celui de l'Italie (dernier pays voisin de la France, membre de l'Union européenne, à ne pas être doté d'un salaire minimum national).

Tableau IV.1 – Résumé de la situation sur le salaire minimum national légal en 2022 dans différents pays

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2022**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2021 (octobre)	Revalorisations entre nov. 2021 – oct. 2022 [chronique]	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (sept. 2021 – sept. 2022)
France	11,07 €/h	10,48 €/h	+ 2,2 % ; + 0,9 % ; + 2,65 % ; + 2,01 % {oct. 2021 ; janv. 2022 ; mai 2022 ; août 2022}	+ 6,2 %
Europe (hors France)				
Allemagne	12 €/h	9,85 €/h	+ 6,4 % ; + 14,8 % {juil. 2022 ; oct. 2022}	+ 10,9 %
Belgique	11,95 €/h 1842,28 €/mois	9,87 €/h	+ 11,09 % ; + 2,0 % {avril 2022 ; oct.- nov. 2022}	+ 12,1 %
Espagne	7,66 €/h***	7,28 €/h	+ 1,6 % ; + 3,65 % {sept. 2021 ; janv. 2022}	+ 9,0 %
Grèce	4,78 €/h	4,36 €/mois	+ 2 % ; + 7,54 % {janv. 2022 ; mai 2022}	+ 12,1 %
Hongrie	2,75 €/h (40 h/s) 1 150 HUF/h	2,68 €/h 963 HUF/h	+ 19,5 % [janv. 2022]	+ 20,7 %
Irlande	10,50 €/h	10,2 €/h	+ 2,95 % [janv. 2022]	+ 8,6 %
Pays-Bas	11,26 €/h (36 h/s) 10,67 €/h (38 h/s) 10,14 €/h (40h/s)	10,91 €/h (36 h/s) 9,82 €/h (40 h/s)	+ 1,8 % [juil. 2022]	+ 17,1 %
Pologne	4,10 €/h 19,70 PLN/h	3,99 €/h 18,30 PLN/h	+ 7,5 % [janv. 2022]	+ 15,7 %
Portugal	4,75 €/h	775,8 €/mois	+ 4,72 % ; + 6,02 % {2021 ; 2022}	+ 9,8 %
République tchèque	3,93 €/h 96,40 CZK/h	3,55 €/h 90,50 CZK/h	+ 6,6 % [janv. 2022]	+ 17,8 %
Royaume-Uni	10,91 €/h 9,50 £/h	10,52 €/h 8,91 £/h	+ 6,6 % [avril 2022]	+ 10,1 %
Slovaquie	3,71 €/h (40 h/s)	3,58 €/h	+ 8,4 % [juil. 2022]	+ 13,6 %
Slovénie	6,17 €/h	1024 €/mois	+ 4,9 % [janv. 2021]	+ 10,6 %

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2022**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2021 (octobre)	Revalorisations entre nov. 2021 – oct. 2022 [chronique]	Évolution de l'indice des prix à la consommation sur un an (sept. 2021 – sept. 2022)
Hors Europe				
Afrique du Sud	1,30 €/h (40 h/s) 23,19 ZAR/h	1,26 €/h 21,69 ZAR/h	(+ 4,5 % ; 6,9 %) {mars 2021 ; mars 2022}	+ 7,8 %
Australie	13,82 €/h 21,38 AUD/h	12,98 €/h 20,33 \$/h	(+ 5,2 %) [juil. 2022]	+ 7,3 %
Canada	11,54 €/h 15,55 CAD/h	****	(+ 3,6 %) [avril 2022]	+ 6,9 %
Corée du Sud	6,49 €/h 9 120 won/h	6,36 €/h 8715 won/h	(+ 5,1 %) [2021]	+ 5,6 %
États-Unis	7,38 €/h***** 7,25 \$/h salaire minimum effectif : 11 \$/h	6,25 €/h 7,25 \$/h	0	+ 8,2 %
Japon	6,64 €/h 961 ¥/h	7,09 €/h 930 ¥/h	(+ 3,3 %) [oct. 2022]	+ 3,0 %

* Observé en octobre 2022. ** Taux de change octobre 2022, Eurostat.

*** Le salaire minimum horaire n'existe pas d'un point de vue légal en Espagne, sauf pour les travailleurs dans les services de ménage à domicile (où il est de 7,82 €/h). En prenant comme référence le temps de travail annuel selon la jurisprudence espagnole, soit 1 826 heures et 27 minutes, on obtient un salaire minimum de 7,66 € par heure travaillée. Ce chiffre est cependant à prendre avec précaution, n'ayant aucune valeur légale. Il est exposé ici au titre d'une comparaison lisible des différents salaires minimums horaires dans le monde.

**** Le salaire minimum fédéral canadien est entré en vigueur le 29 décembre 2021, à hauteur de 15,00 CAD/h, avant d'être revalorisé le 1^{er} avril 2022 à 15,55 CAD/h. Il sera ajusté tous les ans à cette date selon l'indice des prix à la consommation annuel mesuré par Statistics Canada.

***** Le niveau horaire des salaires minimums nationaux de 2021 et 2022 sont convertis en euros à partir du taux de change du mois d'octobre de l'année correspondante. Le niveau horaire du salaire minimum fédéral aux États-Unis n'a pas été augmenté mais, du fait de l'évolution du taux de change du dollar des États-Unis vis-à-vis de l'euro, le montant en euros a augmenté.

Note : ces valeurs correspondent au niveau du salaire minimum national légal. Dans certains pays, comme les États-Unis, le Canada ou le Japon par exemple, il peut être ajusté (à la hausse) par les juridictions locales (par exemple, régions, municipalités). D'autres pays peuvent avoir des modalités d'application particulières (par exemple, Slovaquie, voir détail dans la partie pays). Enfin, plusieurs valeurs peuvent apparaître pour un même pays (par exemple les Pays-Bas) : il s'agit du passage du niveau de fixation légale (par exemple, niveau mensuel aux Pays-Bas) au niveau horaire (la base d'heures hebdomadaires légales travaillées aux Pays-Bas dépend du métier exercé).

Source : le niveau des salaires minimums pour 2022 et 2021, ainsi que la chronique des revalorisations proviennent des services économiques en ambassade de la DG Trésor. Les indices des prix à la consommation harmonisés proviennent d'Eurostat, sauf pour les pays mentionnés dans le Graphique IV.1.

Encadré IV.1 – La Directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats⁹⁴

Le sixième des vingt principes du Socle européen des droits sociaux concerne les salaires, par trois dimensions. (i) *Les travailleurs ont droit à un salaire équitable* leur assurant un niveau de vie décent. (ii) *Un salaire minimum adéquat doit être garanti*, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. Ce cadre doit permettre d'empêcher la pauvreté au travail. Enfin, (iii) *tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible*, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Par ailleurs, l'article 153-1 du TFUE encadre les compétences de l'Union européenne en matière de condition de travail.

L'Union européenne s'est ainsi dotée d'un plan d'action, passant par la mise en place d'une Directive relative à des salaires minimaux adéquats. La proposition de la Commission européenne a été présentée aux deux colégislateurs, le Conseil de l'Union européenne et le Parlement, le 28 octobre 2020. Le texte final⁹⁵ a été adopté de façon définitive par le Conseil de l'Union européenne le 4 octobre 2022, après son adoption par le Parlement. Les États membres, dont la France, disposent de deux ans pour transposer la directive en droit national. Les principaux objectifs de cette directive sont les suivants :

- *Promouvoir la négociation collective sur les salaires* : mise en place d'un plan d'action visant une augmentation progressive du taux de couverture conventionnelle quand celui-ci est inférieur au seuil défini de 70 %. Permettre la participation effective et en temps utile des partenaires sociaux à l'organe consultatif suivant le salaire minimum et à la fixation des critères d'actualisation de ce dernier.
- Assurer le caractère adéquat du salaire minimum, pour les pays où il en existe un. La liste des critères est définie dans l'article 5 et mentionne la prise en compte, a minima : du coût de la vie, du niveau général des salaires, de leur distribution et de leur évolution, ainsi que l'évolution de la productivité du travail. *La revalorisation de ce salaire se fait au minimum tous les deux ans* (ou au plus tard tous les quatre ans pour les pays qui disposent d'un mécanisme d'indexation automatique).
- *Garantir l'accès effectif à ce salaire* et donc rendre possible une forme de contrôle, par l'inspection du travail par exemple, et prévoir des procédures de sanction en cas de non-respect.
- *Établir un suivi régulier* par le biais de la publication de rapports réalisés tous les deux ans par les États-membres. *Ces rapports sont adressés à la Commission* et doivent informer sur le taux de couverture conventionnelle et sur l'adéquation du niveau de salaire minimum, pour les pays qui en sont dotés.

Cependant cette directive n'impose pas la fixation d'un salaire minimum légal pour les États membres n'en possédant pas déjà un. Elle ne vise pas non plus à harmoniser le niveau des salaires minimaux, ni à établir un mécanisme de revalorisation uniforme.

⁹⁴ L'Annexe 6, rédigée par la Direction générale du Travail, revient sur les négociations autour de la Directive au niveau européen.

⁹⁵ Le Conseil a arrêté sa position le 6 décembre 2021. Le parlement a adopté son mandat de négociation le 25 novembre 2021. Le 7 juin, après huit cycles de négociation, le Conseil et le Parlement sont parvenus à un accord sur une position commune, suivi d'un vote formel du Conseil et au Parlement.

Dans la suite nous décrivons la situation sur le salaire minimum, au cours de l'année 2022, dans chacun des pays reportés dans le tableau introductif, en Europe et dans le monde. Pour des informations sur les années antérieures, se reporter aux précédents rapports du Groupe d'experts sur le Smic⁹⁶.

1. Un grand nombre de pays européens sont dotés d'un salaire minimum, régi cependant par des cadres légaux différents, en particulier en termes de revalorisation et de suivi

Allemagne. Le Bundestag a adopté le 3 juin 2022 la revalorisation du salaire minimum à 12 € de l'heure au 1^{er} octobre 2022, soit une hausse de 22 % par rapport à janvier 2022⁹⁷. Cette revalorisation profiterait à plus de 8 millions de salariés⁹⁸ (plus d'un cinquième de la population active occupée) et permettra de compenser l'absence d'ajustement automatique, dans un contexte de forte inflation (10,9 % de hausse de l'IPCH en glissement annuel en septembre 2022). Le ratio salaire minimum sur salaire médian dépasserait le seuil de 60 %, alors qu'il était de 48 % au 1^{er} janvier 2022, avec un salaire minimum horaire de 9,82 €. Par ailleurs, durant l'année, le salaire minimum horaire est déjà passé à 10,45 € le 1^{er} juillet (soit +6,4 %). Le plafond mensuel de rémunération des petites activités (*mini-job*) est par ailleurs relevé à 520 € brut en cohérence avec l'augmentation du salaire minimum.

La décision d'une revalorisation très importante du salaire minimum en Allemagne, passant de 9,82 € fin 2021 à 12 € fin 2022, a été prise dans l'accord de coalition du 15 octobre 2021, entre les socialistes (SPD), les verts (*Grünen*) et les libéraux démocrates (*FDP*) à la suite des élections du Bundestag. Il est ainsi important de noter que cette décision a été prise avant le début de la guerre en Ukraine et l'accélération de l'inflation en 2022. La hausse actuelle des prix pourrait ainsi limiter la portée de cette forte revalorisation du salaire minimum sur un an.

D'après les estimations de l'Institut de recherche économique et sociale (WSI), le salaire minimum en Allemagne concernerait 6,6 millions de salariés fin septembre 2022, soit 17,8 % de la population active en emploi. Il concerne davantage l'Allemagne de l'Est (sans Berlin), où 29,1 % des actifs occupés y sont éligibles (1,5 million de personnes), que l'Allemagne de l'Ouest, 16,1 % des actifs occupés (5,2 millions de personnes). D'après ces mêmes estimations, 20,1 % des personnes à temps partiel serait au salaire minimum (soit 1,8 million de personnes), contre 9,9 % des personnes à temps plein (2,5 millions de personnes).

⁹⁶ Il est à noter que la liste des pays retenus dans ce chapitre d'actualité internationale n'est pas fixe d'un rapport à l'autre.

⁹⁷ Cette hausse s'inscrit en dehors de la procédure de revalorisation usuelle du salaire minimum, décrite dans le document suivant : Fonctionnement des Commissions sur le salaire minimum. (2018, mai). www.tresor.economie.gouv.fr.

⁹⁸ D'après l'estimation de l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), faite en 2021. <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=12577201>.

Concernant les effets de la mise en place du salaire minimum, une étude de l'IAB, présentée devant le Bundestag en février 2022, ne trouve pas d'effet significatif de l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne sur l'emploi. Dans une autre étude, datant de juin, elle ne trouve pas non plus de baisse de la productivité, mais une diminution de la profitabilité des entreprises depuis la mise en place du salaire minimum, sur la période 2015-2019. Cependant, la *Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung* (RWI) et l'*Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung* (IAW) trouvent une baisse du temps de travail contractuel significatif (négatif mais non significatif sur le temps de travail effectif). Cet effet est tiré par les mini-jobs, les travailleurs à temps partiel et à faible qualification. La *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit* (IZA) trouve des effets négatifs sur l'emploi des petites entreprises (5 à 150 salariés) dû aussi à la diminution des mini-jobs. Enfin, l'*Evaluation Office* met en évidence une baisse de l'emploi, suite à l'introduction du salaire minimum, dans les régions (*Länder*) les moins dynamiques. Des études, dont celle de la *Hans Blöcker Stiftung*, suggèrent par ailleurs une relocalisation de la main d'œuvre des petites entreprises vers celles plus productives, avec une augmentation des fermetures des petites entreprises à la suite de l'introduction du salaire minimum⁹⁹.

Encadré IV.2 – Le salaire minimum en Allemagne

Cet encadré résume l'annexe réalisée par Gerard Bosch, professeur émérite, Institut Arbeit und Qualifikation, Université Duisburg-Essen.

L'Allemagne a introduit un salaire minimum légal très tardivement, en 2015. Dans le système salarial allemand traditionnel « autonome », les associations d'employeurs et les syndicats de salariés négociaient principalement les salaires et de nombreux aspects concernant les conditions de travail, au niveau des branches, sans intervention de l'État. L'État n'intervenait qu'à l'initiative des parties à la convention collective, lorsque celles-ci déposaient une demande d'extension.

Les systèmes salariaux autonomes sont extrêmement exigeants. Il faut des syndicats forts, capables de négocier d'égal à égal avec les entreprises et leurs fédérations. Si les entreprises ne veulent pas conclure de conventions collectives, les syndicats doivent pouvoir exercer une pression collective, ce qui nécessite une base organisationnelle solide. Même à l'apogée de la force syndicale dans les années 1970, moins de 35,5 % des salariés étaient syndiqués. En 2018, ils n'étaient plus que 16,8 %. Contrairement aux systèmes salariaux scandinaves, le système allemand dépendait donc, dans de nombreux secteurs, de la volonté des entreprises de conclure des conventions collectives, même sans pression syndicale directe.

Jusqu'à la réunification, le taux de couverture par les conventions collectives était, avec

⁹⁹ En notant que le cas de l'Allemagne diffère du cas français, tant en termes de taux de chômage que du niveau du salaire minimum.

environ 85 % (Visser 2015), plusieurs fois supérieur au taux de syndicalisation, car la plupart des entreprises étaient affiliées à une organisation patronale. Même les entreprises non affiliées s'alignaient largement sur les salaires conventionnels. Toutefois, depuis le milieu des années 1990, le « respect des salaires conventionnels » des entreprises a commencé à s'effriter et le taux de couverture des conventions collectives qui était de 85 % en 1990 est passé à 58 % en 2014.

L'Allemagne a alors connu le développement de larges activités à bas salaires. Avec ses hausses de salaires inférieures à la moyenne de ses partenaires économiques, l'économie allemande, déjà très intensive en matière de recherche et très exportatrice, a renforcé sa performance concurrentielle. La dérégulation du marché du travail par les lois Hartz de 2004 (qui visaient à améliorer la compétitivité) est la raison pour laquelle, même pendant la reprise économique de 2004 à 2008, les coûts salariaux unitaires allemands ont augmenté beaucoup plus lentement que dans les autres pays européens. Les faibles augmentations salariales allemandes, qui ont aggravé les déséquilibres de la balance commerciale au sein de l'UE, sont la conséquence de l'affaiblissement politiquement voulu des syndicats et des salaires conventionnels par le biais de dérégulations des marchés des biens et du travail et de changements de stratégies des associations patronales allemandes.

L'introduction du salaire minimum en 2015

Entre les premières revendications syndicales pour l'introduction d'un salaire minimum légal dans les années 2000 et son introduction, il s'est écoulé une quinzaine d'années en raison de résistances considérables. Le syndicat des services Ver.di et le syndicat NGG, qui couvre l'industrie alimentaire ainsi que l'hôtellerie et la restauration, étaient au départ seuls à réclamer un salaire minimum légal. Le gouvernement voyait dans la création d'un secteur à bas salaires la recette du succès de la reprise économique depuis 2004. La majorité des économistes allemands, ignorant en partie les récentes recherches américaines et britanniques sur le salaire minimum, ont pronostiqué des pertes massives d'emplois. Entre 2006 et 2014, les gouvernements ont tenté de trouver des solutions négociées conformes au système pour lutter contre les bas salaires en proposant aux partenaires sociaux des salaires minimaux de branche. Ces minima sectoriels n'ont toutefois été mis en place qu'au compte-gouttes.

Le nouveau salaire minimum, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, a été fixé à 8,50 €, car les partis au pouvoir craignaient des pertes d'emplois, surtout en Allemagne de l'Est, où la part des bas salaires était élevée. L'évaluation approfondie des effets de l'instauration du salaire minimum allemand à l'aide de différentes approches en différences de différences n'a pas permis de constater d'effets négatifs sur l'emploi, bien que les salaires horaires et même mensuels aient parfois connu des augmentations à deux chiffres dans les catégories de revenus inférieures. Dans certaines branches, des entreprises dont le modèle commercial reposait sur des salaires bas ont dû fermer. L'emploi n'a toutefois pas diminué, car la main-d'œuvre a été transférée dans d'autres entreprises plus productives. Cependant, le salaire minimum n'a que très peu réduit l'ampleur des bas salaires. Il a entraîné une compression des salaires dans le bas de l'échelle, mais ses effets secondaires en termes d'augmentation

des salaires au-dessus du salaire minimum ont été limités. En Allemagne, près de 20 % des salariés travaillent encore à un bas salaire (< 2/3 du salaire médian).

L'augmentation du salaire minimum à 12 € en 2022

Lorsque les partenaires sociaux ne sont plus en mesure de s'autoréguler, on assiste inévitablement à une politisation du débat sur les salaires. Les espoirs des organisations patronales, de nombreux hommes politiques et même de certains syndicalistes de dépolitiser les augmentations du salaire minimum grâce à la procédure de décision quasi indexée de la commission des salaires minimums n'ont pas pu se concrétiser, compte tenu de la part toujours élevée des travailleurs à bas salaires et de la baisse continue des conventions collectives. L'augmentation du salaire minimum légal à 12 € est donc devenue un thème central des campagnes électorales. Elle est devenue effective au 1^{er} octobre 2022. Après cette intervention légale, des nouvelles augmentations du salaire minimum doivent à nouveau être décidées par la commission des salaires minimums. La loi sur le salaire minimum prévoit que la prochaine augmentation sera décidée fin juin 2013 et entrera en vigueur début 2024. Dans l'économie, cette forte augmentation du salaire minimum légal a été acceptée sans grande discussion. Dans la plupart des secteurs, les conventions collectives ont été adaptées au nouveau niveau minimum et au-delà avant même l'entrée en vigueur du salaire minimum plus élevé.

Comparé au salaire médian, le niveau du salaire minimum allemand était de 48,2 % en 2019. Le salaire médian en Allemagne est relativement élevé en raison des salaires conventionnels toujours élevés dans le secteur public, l'industrie et aussi certains secteurs de services (banques et assurances). L'augmentation à 12 € permet d'atteindre à peu près un ratio de 60 %, qui est souvent utilisé dans les discussions sur la directive européenne sur le salaire minimum comme critère d'un salaire minimum équitable. La hausse du salaire minimum est de 14,8 % et il est légitime de se poser la question des risques pour l'emploi. Contrairement à la situation d'avant 2014, les économistes majoritaires sont restés silencieux sur ce sujet, probablement parce que leurs évaluations et prédictions précédentes se sont révélées erronées.

Jusqu'à cette année, il n'existait qu'une étude de Krebs/Drechsel-Grau, réalisée en 2021 et basée sur une simulation économétrique. Les auteurs arrivent à la conclusion suivante : « L'analyse de simulation montre qu'une augmentation du salaire minimum légal à 12 € n'a pas d'effet notable sur l'emploi à long terme. En outre, un salaire minimum de 12 € entraîne à long terme une augmentation de la productivité d'environ un pour cent, une augmentation de la production économique globale d'environ un et demi pour cent et des recettes supplémentaires pour les pouvoirs publics d'environ 20 milliards d'euros par an ». Les auteurs ne voient des risques pour l'emploi qu'à partir d'un salaire minimum de 13 €.

Belgique. Depuis le 1^{er} novembre 2022, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG¹⁰⁰) s'élève à 1842,28 € brut par mois, soit une augmentation de 13,32 % par rapport à janvier 2021. Une première revalorisation avait eu lieu le 1^{er} avril 2022 (+ 180,44 €), déjà supérieure à celle initialement prévue¹⁰¹, du fait de la forte inflation (12,1 % en glissement annuel en septembre 2022): l'indice-pivot, à partir duquel les salaires sont indexés (généralement 1 à 2 % de l'indice santé correspondant à l'inflation moins les produits nuisant à la santé comme le tabac), a été dépassé à trois reprises avant le mois d'avril (date des revalorisations du RMMMG).

En Belgique, la part des salariés payés au niveau du RMMMG en 2022 est inférieure à 3 %; ce dernier représente 54 % du salaire médian belge. En lien avec l'accord interprofessionnel, la distinction par classe d'âge a aussi été supprimée en 2022.

La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) plaide depuis plusieurs années pour une augmentation substantielle du salaire minimum avec comme objectif de le porter, à terme, à 14€ bruts de l'heure (soit 2300 € bruts par mois), tandis que les organisations patronales et d'indépendants alertent sur les destructions d'emploi que provoquerait une revalorisation du revenu minimum mensuel moyen garanti à un tel niveau.

Espagne. En février 2022, l'exécutif a revalorisé de 3,63 % le salaire minimum interprofessionnel (SMI), qui est ainsi passé de 965 €/mois (en 14 mensualités) à 1 000 €/mois (soit 14 000€/an), mesure appliquée rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022. Selon l'estimation réalisée dans *l'Enquête sur la population active* réalisée par l'Institut national des statistiques (INE) du 3^e trimestre de 2022, la part des salariés payés au niveau du salaire minimum de 7,7 %, soit 23,5 millions d'actifs.

Dans un contexte marqué par l'inflation (9,0 % en glissement annuel pour septembre, inflation annuelle moyenne attendue autour de 8,5 % en 2022), la commission d'experts¹⁰² est en train d'aborder une mise à jour de ces objectifs pour fin novembre. Le gouvernement et les partenaires sociaux entameront ensuite les négociations pour une nouvelle hausse du SMI qui devrait être appliquée début 2023. Pour le moment, le ministère du Travail n'a pas souhaité avancer de chiffres précis jusqu'à ce que la commission d'experts propose une nouvelle trajectoire de revalorisation mais évoque une hausse importante pour compenser la perte de pouvoir d'achat dans le contexte inflationniste. La majorité des analystes

¹⁰⁰ Défini au niveau national au sein du « Groupe des 10 » (G10), instance de négociation entre les principaux partenaires sociaux (Fédération générale du travail de Belgique et organisations patronales et des indépendants), le RMMMG n'est pas un salaire stricto sensu puisqu'il intègre diverses sommes telles que des primes de fin d'année, un treizième mois, etc. Son niveau atteint 54 % du salaire médian belge en 2022.

¹⁰¹ L'accord interprofessionnel conclu au G10 en juin 2021 prévoyait une augmentation de 76,28 €, puis de 34 € à deux reprises en 2024 et 2026

¹⁰² La commission est chargée, par le ministère du Travail en janvier 2021, de déterminer le montant équivalent à 60 % du salaire moyen en Espagne et de définir un chemin de croissance du salaire minimum pour que ce dernier atteigne ce niveau d'ici 2023.

s'attendent à une hausse comprise entre 1 049 €/mois, chiffre prévue dans la trajectoire précédente, et 1 100 €/mois, montant réclamé par les syndicats.

Par ailleurs, de nouvelles études ont été publiées sur l'impact des hausses du salaire minimum des dernières années. Dans le cadre du décret de hausse du SMI en février 2022, le gouvernement a intégré dans le mémoire d'analyse normatif du décret une analyse de l'impact économique des hausses du SMI réalisé par le ministère de l'Économie. Selon ce rapport, les hausses intervenues entre 2017 et 2021 « ne semblent pas avoir eu d'effets négatifs significatifs sur le rythme de création d'emplois ». De plus, la commission d'experts a reçu trois rapports sur l'impact de la hausse du SMI en 2019, qui soulignent tous une réduction des inégalités salariales mais qui avertissent pour l'un d'entre eux d'un « impact très limité à court terme mais qui augmente avec le temps en termes de réduction d'heures travaillées et de pertes d'emploi ». 28 000 emplois n'auraient ainsi pas été créés en raison de la hausse de 22,5 % du SMI en 2019.

Grèce. En janvier 2022, le gouvernement grec a procédé à une première augmentation de 2,0 % du salaire minimum, le portant de 650 € à 663 € (sur 14 mois et en valeur brute), retrouvant ainsi son niveau de 2007. Une deuxième augmentation de 7,54 % a eu lieu le 1^{er} mai 2022, en réponse à la forte dynamique inflationniste (12,1% en glissement annuel en septembre 2022), portant le salaire de base à 713 € (soit 831,83 €/mois sur 12 mois) et le salaire journalier minimum à 31,85 €. Les unions patronales, le groupe d'experts et les organismes scientifiques (dont la Banque de Grèce), chargés de donner un avis consultatif, se sont prononcés en faveur de cette deuxième revalorisation. En Grèce, en avril 2022, 27,7 % des 1 620 000 salariés à temps plein perçoivent le salaire minimum.

Concernant les futures revalorisations, les procédures de détermination du nouveau salaire minimum seront lancées à partir de janvier 2023 avec l'objectif de conclure le processus au printemps 2023, selon le ministre grec du Travail et des Affaires sociales.

Hongrie. En amont des élections d'avril 2022, dans un contexte de très forte inflation (+ 20,7% en glissement annuel en septembre 2022), le salaire minimum a été très fortement revalorisé, à hauteur de 19,5 % le 1^{er} janvier 2022 pour atteindre 200 000 HUF (558 €¹⁰³) mensuel, soit 52,6 % du salaire médian. Cette revalorisation prolonge la forte hausse des dernières années (+ 15 % en 2018, + 8 % en 2019 et 2020, + 4 % en 2021). De même le salaire minimum brut qualifié, de droit pour tout salarié ayant achevé sa formation dans l'enseignement secondaire¹⁰⁴, a augmenté de 18,7 % à 260 000 HUF (725 €) mensuel.

En 2022, 855 000 salariés perçoivent le salaire minimum, dont 392 000 personnes payées au salaire minimum et 463 000 personnes payées au salaire minimum qualifié, parmi les 4,5 millions de salariés hongrois. Le salaire minimum est fixé par le *Forum de consultation*

¹⁰³ Sur la base de conversion 1 € = 358,68 HUF en janvier 2021.

¹⁰⁴ Ce qui correspond au lycée général ou professionnel. Ce salaire est alors « garanti » si l'emploi concerné requiert une qualification en rapport avec la formation détenue par l'employé. *A contrario*, un salarié diplômé d'une formation universitaire ne touchera que le salaire minimum de base si le poste occupé requiert un niveau de scolarité plus bas.

permanente (VKF) entre le Gouvernement et les représentants des organisations syndicales et patronales depuis 2012, avec un débat à partir de l'automne pour une révision au 1^{er} janvier de l'année suivante. Le Gouvernement reste décisionnaire, comme cela a été le cas ces dernières années. Il a ainsi décidé d'une dynamique allante du niveau du salaire minimum, dans l'optique de relancer la consommation intérieure et de freiner l'émigration des travailleurs hongrois. Le gouvernement hongrois a accompagné cette politique d'augmentation du salaire minimum par une politique socio-fiscale visant à contenir la hausse du coût du travail associé et ses conséquences sur le tissu productif. À la suite de l'augmentation du 1^{er} janvier 2022, les cotisations sociales des employeurs ont ainsi été réduites de 2,5 points de pourcentage pour atteindre 13%. Dans le même temps, la contribution à la formation professionnelle (1,5 %) a été supprimée¹⁰⁵.

Irlande. Le salaire horaire minimum¹⁰⁶ s'élève à 10,50 € brut au 1^{er} janvier 2022 (1 774,5 € brut par mois), soit une augmentation de 2,95 % par rapport au niveau de 2021 à 10,20 € de l'heure. Le vice-Premier ministre, Leo Varadkar, a annoncé qu'il serait porté à 11,3 €/h au 1^{er} janvier 2023 (+ 7,6 %) ; une augmentation qui devrait bénéficier à environ 165 000 travailleurs.

La crise née du Covid-19, le contexte géopolitique, le retour de l'inflation (+ 8,6 % en glissement annuel en septembre 2022) et la stagnation de l'activité ont ravivé les réflexions sur un *salaire minimum de subsistance*¹⁰⁷ ou « *living wage* ». Le 14 juin 2022, Leo Varadkar a annoncé des propositions visant à introduire ce salaire de subsistance pour tous les employés, à partir de 2023. Il sera fixé à 60 % du salaire médian d'une année donnée, soit 13,1 €/h en 2022. Le salaire minimum national restera en place jusqu'à l'entrée en vigueur complète du salaire de subsistance en 2026, mais il augmentera au fil des ans, comblant ainsi l'écart entre ce salaire et le salaire de subsistance. À partir de 2026, le revenu de subsistance devra être mis en place par tous les employeurs. Cependant, en fonction de la conjoncture économique, le salaire de subsistance complet pourrait être introduit plus rapidement ou plus lentement que les quatre années proposées.

Pays-Bas. Le salaire minimum a été revalorisé au 1^{er} juillet 2022 de 1,8 % par rapport au 1^{er} janvier 2022, portant son niveau à 1 756 € bruts par mois. Cela correspond à un salaire horaire compris entre 10,14 € et 11,26 €, selon la durée hebdomadaire légale de travail par

¹⁰⁵ De plus, le taux d'imposition des petites entreprises a aussi été ramené à 10 % et l'allègement de la taxe professionnelle locale pour les petites et moyennes entreprises, de 1 % maximum, a été prolongé. Le taux de l'impôt sur les sociétés (IS) reste, quant à lui, à 9 %, un taux plancher.

¹⁰⁶ D'autres taux sont appliqués pour les jeunes de moins de 20 ans : 7,35 € pour les moins de 18 ans (70 % du salaire minimum), 8,40 € pour les jeunes, âgés de 18 ans (80 % du salaire minimum) et 9,45 € pour les jeunes âgés de 19 ans (90 % du salaire minimum). De plus, les employés de certains secteurs (sécurité et nettoyage) appliquent d'autre taux de rémunération minimum.

¹⁰⁷ Ce salaire est défini en Irlande comme le niveau minimum de revenus permettant à un adulte seul travaillant à temps plein, sans personnes à charge, de subvenir à ses besoins primaires et d'atteindre le niveau de vie minimum considéré comme acceptable.

branche, de 36 à 40 heures¹⁰⁸. Les fortes pressions inflationnistes qui pèsent sur le pays depuis la guerre en Ukraine et les risques de fortes hausses des prix de l'énergie ont conduit le gouvernement à anticiper une revalorisation du salaire minimum plus forte que prévue au 1^{er} janvier 2023, à 1 934€, soit une hausse totale de 10,15 % en un an, par rapport au 1^{er} janvier 2022.

Le calendrier pour l'augmentation par étapes du salaire minimum de 7,5 % d'ici 2025, tel qu'annoncé dans l'accord de coalition en décembre 2021, a été avancé afin de faire face à l'inflation, estimée à 17,1 % en septembre 2022. Le niveau du salaire minimum en 2020 était équivalent à environ 45 % du revenu médian. Par ailleurs, la discrimination du salaire minimum selon l'âge (plus faible pour les jeunes) est passée de 23 à 21 ans en 2019. L'établissement du niveau du salaire minimum sur une base mensuelle doit laisser place à un établissement à un niveau horaire afin de limiter les écarts entre branches.

Le salaire minimum concerne actuellement (avant la revalorisation de janvier prochain) 5,2 % des emplois occupés aux Pays-Bas (soient 440 000 emplois) dont 73,4 % de temps partiel (323 000 emplois) et 71,3 % de contrat à durée déterminée (314 000 emplois). Le salaire minimum concerne surtout les travailleurs du secteur des loisirs et de l'intérim.

Pologne. En 2022, le salaire minimum s'élève à 661 € bruts par mois (3 010 PLN¹⁰⁹), soit une revalorisation de 7,5 % par rapport à l'année précédente, face à une inflation s'élevant à + 15,7% en glissement annuel en septembre 2022. Il représente 49,6 % du salaire moyen (6 064 PLN en janvier 2022).

Pour 2023, le gouvernement propose deux revalorisations du salaire minimum : la première serait opérée dès janvier 2023 et fixerait le montant du SMIC polonais à 3 490 PLN (726,5 €, soit une revalorisation de 15,95 %). Puis, à compter du 1^{er} juillet 2023, le salaire minimum serait fixé à 3 600 PLN (749,4 €), soit un taux de revalorisation en 2023 de 19,6 %, qui concernera « plus de trois millions de personnes »¹¹⁰ selon Marlena Malag, ministre de la Famille et des Affaires sociales.

Les organisations patronales appellent le gouvernement à davantage de modération dans la politique d'augmentation du salaire minimum. Depuis son arrivée au pouvoir en 2015, le parti populiste PiS a mené une politique systématique de « coups de pouce » allant bien au-delà du mécanisme de revalorisation automatique prévu par la loi¹¹¹. Le relèvement

¹⁰⁸ Par ailleurs, le niveau de salaire minimal pour les jeunes est différent (de 30 % du SM pour les 15 ans à 80 % pour les 20 ans avant d'atteindre 100 % du SM à 21 ans, précédemment plancher à 23 ans).

¹⁰⁹ Sur la base de conversion : 1 € = 4,5522 PLN en janvier 2022.

¹¹⁰ Désignant ainsi les employés au salaire minimum embauchés sur la base d'un contrat de travail, ceux embauchés sur la base de contrats civils, et une partie des travailleurs indépendants.

¹¹¹ Le cadre régissant l'évolution du salaire minimum est défini par la loi de 2002 qui prévoit que : la revalorisation du salaire minimum doit correspondre à un rythme « non inférieur » au taux d'inflation prévu pour l'année concernée (article 5.1). Si lors de l'exercice précédent la prévision d'inflation était différente du taux d'inflation effectif, un coefficient correctif est appliqué (article 5.2). Si le salaire minimum est inférieur à 50 % du salaire moyen dans l'économie, le taux de revalorisation est majoré de deux tiers de la croissance du PIB (article 5.4).

systematique du salaire minimum fait partie de son programme économique d'évolution vers un modèle basé sur l'innovation et la qualité de la main-d'œuvre.

En 2019, on comptait 1,5 million de personnes rémunérées au salaire minimum, d'après les données du GUS (Institut statistique polonaise), en 2022 elles étaient 2,2 millions. D'après le gouvernement, la revalorisation du salaire minimum en Pologne en 2023 concernerait 2,74 millions de personnes, soit 18,3 % du total d'employés en Pologne.

Portugal. Perçu par environ un cinquième des salariés, le salaire minimum mensualisé au Portugal est de 822,5 €¹¹² en janvier 2022, après une revalorisation de 6,02 % par rapport à son niveau de janvier 2021. L'objectif actuel du gouvernement est d'atteindre un salaire minimum mensualisé de 886,7 € au 1^{er} janvier 2023 (+ 7,8 %), soit une revalorisation supérieure à celle initialement fixée à 5,1 % dans le projet de loi de finances de 2023. Le programme du Parti socialiste portugais, vainqueur des législatives de janvier 2022, prévoit d'atteindre 1 050 € mensualisé d'ici la fin de la mandature (2026), notamment pour faire face à l'inflation, de 9,8 % en glissement annuel en septembre 2022.

En parallèle, pour maîtriser les effets de la revalorisation du salaire minimum sur le coût du travail, les entreprises – principalement des PME au Portugal – bénéficient d'une aide aux employeurs sous forme d'un versement unique par salarié (112 € par salarié rémunéré au salaire minimum en 2021 et 56 € pour un salarié rémunéré à un niveau entre les salaires minimum 2021 et 2022).

Bien que le salaire minimum portugais soit parmi les plus faibles en Europe (16^e sur 27 pays), le Portugal enregistre un rapport salaire minimum sur salaire médian parmi les plus élevés de la zone euro (70,5 % en 2022). Par ailleurs, ce ratio est en forte augmentation, à hauteur d'environ + 10 points depuis 2013. Cela traduit la forte augmentation du salaire minimum au cours de la dernière décennie, dans un environnement de faible dynamique salariale¹¹³. La revalorisation prévue pour janvier 2023 pourrait rapprocher encore davantage le salaire minimum du salaire moyen dans le pays (et surtout du salaire médian), même si la pression à la hausse des salaires liée à la situation de quasi-plein emploi pourrait possiblement inverser la tendance.

République tchèque. Le salaire minimum horaire brut est fixé à 3,94 €/h en janvier 2022. Il a été revalorisé à cette date de 6,6 %, passant de 15 200 CZK bruts (582 €¹¹⁴) à 16 200 CZK bruts (662 €) par mois. Ce salaire minimum concerne environ 170 000 personnes, soit 3,3 % de la population active, principalement dans les secteurs du BTP, de l'hôtellerie-

¹¹² Versé en 14 mensualités, le montant est donc de 705 € ; soit 822.50 € sur 12 mois.

¹¹³ En notant qu'une étude de l'IZA (Institut allemande en économie du travail), mentionnée dans le précédent rapport (*Minimum wage and financially distressed firms* de Alexandre et al.), indiquait que les augmentations successives du salaire minimum depuis la crise financière n'auraient pas eu d'effet significatif sur l'emploi. Celles-ci auraient en réalité conduit à un effet d'« assainissement » productif de la demande de travail, les entreprises faiblement productives ayant détruit des emplois au profit d'entreprises plus productives.

¹¹⁴ Sur la base de conversion : 1 € = 24,141 CZK en janvier 2021 et 1 € = 24,470 CZK en janvier 2022.

restauration et des services à la personne. Rapporté au salaire médian il est l'un des plus faibles de l'Union européenne (50,75 %). Toutefois, le système redistributif fonctionne relativement bien et permet à la République tchèque d'être l'un des États membres avec le taux de pauvreté le plus faible (Eurostat, 2021).

Il n'existe pas en République tchèque de mécanisme de revalorisation automatique du salaire minimum. Celui-ci est fixé chaque année par une décision unilatérale du gouvernement entre les propositions des employeurs et des syndicats, sans règles prédéfinies. L'augmentation du salaire minimum, si elle a lieu, est fixée par décret.

En raison d'une inflation particulièrement élevée (+ 17,8 % en septembre 2022), les syndicats ont réclamé une nouvelle hausse d'au moins 2 000 CZK (+ 14 %) à partir de juillet 2022. Cette proposition, jugée inacceptable pour les employeurs qui refusent toute nouvelle augmentation en 2022¹¹⁵, a été rejetée lors de la réunion tripartite du mois de juin. Toutefois, le ministre du Travail a admis qu'une éventuelle augmentation du salaire minimum, moins importante (entre 400-500 CZK) pourrait avoir lieu à l'automne.

Royaume-Uni. Le salaire minimum horaire est passé à 9,50 £ (11,36 €¹¹⁶) le 1^{er} avril 2022, pour les plus de 23 ans. Soit une augmentation de 6,6 % par rapport au 1^{er} avril 2021, date de la précédente augmentation¹¹⁷. Cette hausse est légèrement inférieure au niveau de l'inflation (+ 10,1 % en glissement annuel en septembre 2022), pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du *National Living Wage* en 2016, dû à une inflation bien supérieure à celle anticipée en 2021.

Les revalorisations du salaire minimum prennent effet en avril et sont décidées en octobre de l'année précédente, suite aux recommandations de la *Low Pay Commission* (LPC). Ce délai important engendre une possible inadéquation entre les ambitions de revalorisation de la LPC et la revalorisation effective en avril, en particulier dans un contexte de forte incertitude économique.

Appelée à faire ses recommandations pour avril 2023, la LPC souligne la forte incertitude concernant les prévisions d'inflation (prévue en octobre 2021 à 3,7 %, elle pourrait en fait avoir atteint 7,3 % sur la période), dans un contexte fortement haussier, qui a conduit à la baisse en termes réels du salaire minimum en 2022. En avril 2022, la LPC prévoyait de proposer une augmentation de 8,6 % pour l'année 2023, en portant le salaire minimum à 10,32 £ de l'heure, avec un objectif à 2024 de 10,95 £. Cette trajectoire pourra être révisée selon l'évolution de la croissance des salaires, des tensions sur le marché du travail et de l'inflation d'ici à fin 2022.

¹¹⁵ Le salaire minimum conditionne la hausse des niveaux les plus bas du salaire garanti, défini pour huit catégories de professions (divisées en fonction de la complexité, de la responsabilité et de l'effort demandé).

¹¹⁶ Sur la base de conversion au 1^{er} avril 2022 de 1 € = 0,83655 GBP.

¹¹⁷ Date à laquelle l'âge minimal avait aussi été abaissé de 25 à 23 ans.

Selon les dernières analyses de la LPC, en avril 2021, 1,42 million de travailleurs de 23 ans ou plus seraient couverts par le *National Living Wage* (5,4 % des employés). Elle estime également que le *National Minimum Wage* concerne 275 000 d'employés supplémentaires, âgés de moins de 23 ans, soit 13,6 % d'entre eux. Certains groupes, notamment les femmes (10,7 % d'entre elles contre 5,6 % des hommes), les travailleurs handicapés et les personnes sans qualification, sont plus susceptibles d'occuper des emplois au salaire minimum.

Concernant les effets du salaire minimum, dans son rapport de juin 2022, la LPC observe que la hausse du salaire horaire semble se traduire par une hausse directe du revenu total des bénéficiaires, suggérant qu'il n'y a pas de réduction du temps de travail associé. De plus, la LPC ne relève pas d'effet sur l'emploi, ni sur la productivité, de la hausse du salaire minimum sur la période 2015-2020. Par ailleurs, en observant la distribution des revenus, la LPC remarque des effets d'entraînement de la hausse du salaire minimum sur le reste de la distribution, en particulier des bas revenus.

Slovaquie. Le 14 juillet 2022, les partenaires sociaux ont trouvé un compromis sur la valorisation du salaire minimum, en l'élevant à 700 €/mois. Une hausse de 8,4 % par rapport au salaire minimal de janvier 2022.

Dans un contexte de forte inflation, dès fin juin, ont émergé des signaux que les négociations sur le salaire minimum pourraient aboutir pour la première fois sur un compromis, c'est-à-dire à une valorisation supérieure à la valorisation minimale prescrite par la loi en cas d'échec des négociations. La hausse de 54 € brut se traduit par une hausse nette de 43,32 € (le nouveau salaire minimal net étant de 568,97 €). Ce nouveau salaire représente 57,8 % du salaire moyen en 2021. Pour mémoire, sans consensus, la valorisation automatique aurait conduit à un salaire minimal à hauteur de 691 € brut soit une hausse théorique de 7 % en glissement annuel.

Même si la nouvelle valorisation ne reflète pas entièrement le niveau de l'inflation (+ 13,6 % en glissement annuel en septembre 2022) conduisant à une baisse anticipée du salaire minimal réel, la valorisation est légèrement supérieure à la croissance nominale du salaire moyen prévue en 2022 (+ 8,2 %). La Banque centrale prévoit, pour 2023, une inflation de 18,3 % et une croissance des salaires nominaux de 11,6 %, bien supérieure à l'augmentation du salaire minimum mais insuffisante pour couvrir entièrement l'inflation, ce qui implique une baisse des salaires réels durant la période.

Slovénie. Le 1^{er} janvier 2022, le salaire minimum a augmenté de 4,9 % pour atteindre 1 074 € bruts (contre 1 024 € en 2021). Cette hausse a été calculée de manière à refléter l'augmentation de l'inflation au cours de l'année 2021 de 6,00 % entre janvier 2021 et janvier 2022, un niveau bien inférieur à l'inflation observée en glissement annuel en septembre 2022 (+ 10,6 %). En vertu de la loi du 27 octobre 2022, le gouvernement slovène a décidé d'augmenter de 4,5 % le salaire minimum d'ici la fin de l'année au lieu de janvier 2023.

En Slovénie, environ 60 000 personnes, soit 6,6 % des salariés sont payés au niveau du salaire minimum. Le montant du salaire minimum est fixé chaque année par le ministre du

Travail en consultation avec les partenaires sociaux. En vertu des modifications apportées en 2018 à la loi sur le salaire minimum, le montant fixé comme coût minimum de la vie (CMV) doit être pris en compte dans la fixation du salaire minimum depuis 2021. Celui-ci, déterminé au moins tous les 6 ans, était défini pour la dernière fois en 2017, sur la base des dépenses des ménages en 2015 et des prix mensuels moyens entre janvier et octobre 2016. Selon les calculs récents de l'Institut de recherche économique, le nouveau CMV devrait s'élever à 669,83 € (soit + 9,2 % par rapport au montant actuel). Le salaire minimum doit dépasser le revenu minimum vital d'au moins 20 %, mais pas de plus de 40 %. Par ailleurs, la loi sur le salaire minimum dispose que celui-ci doit être aligné sur le CMV dans les trois mois suivant le calcul de ce dernier.

La législation permet aux travailleurs d'avoir dans leur contrat de travail un salaire de base inférieur au salaire minimum, les employeurs couvrant la différence jusqu'au salaire minimum avec des primes. Il n'est pas rare que les salaires de base soient fixés à 500 ou 600 €, soit la moitié seulement du salaire minimum. Selon les dernières données disponibles du ministère du Travail, 41 299 employés ont reçu un salaire de base inférieur au salaire minimum, dont 7 678 dans le secteur public et 33 621 dans le secteur privé.

2. En dehors de l'Europe, un grand nombre de pays est aussi doté d'un salaire minimum, sans qu'un standard international n'ait émergé

Afrique du Sud. Depuis le 1^{er} mars 2022, le salaire horaire minimum est de 23,19 ZAR, soit environ 3 750 ZAR (227 €¹¹⁸) par mois, sur la base d'une semaine de 40 heures. Le salaire minimum a ainsi été augmenté de 6,9 % (à 23,19 ZAR), soit plus d'un point au-dessus de l'inflation (5,7 % sur un an au mois de février 2022), un niveau légèrement supérieur aux recommandations de la National Minimum Wage Commission¹¹⁹ (NMWC) (6,5 %). La nette accélération des pressions inflationnistes dans le pays (+ 7,5 % en glissement annuel en septembre 2022) pose la question de la revalorisation prochaine du salaire minimum (attendue pour mars 2023). Le gouvernement avait publié, avant l'introduction du salaire minimum en 2019, des données estimant à 47 % la part des salariés payés en dessous du seuil de 20 ZAR/h, seuil devenu le premier niveau de salaire minimum.

Australie. Depuis le 1^{er} juillet 2022, le salaire minimum national horaire est de 21,38 AU\$ (14,4 €¹²⁰) soit 812,6 AU\$ (546,6 €) par semaine de 38 heures¹²¹. Cette revalorisation a été décidée

¹¹⁸ Sur la base de conversion 1 € = 16,5138 ZAR en mars 2022.

¹¹⁹ Le niveau du salaire minimum fait l'objet d'une *revue annuelle* par la National Minimum Wage Commission (NMWC), qui propose un taux d'ajustement au ministre du Travail. Selon la réglementation, la revue doit prendre en compte les facteurs suivants : le coût de la vie, la croissance du PIB, le niveau des salaires et les négociations salariales dans les différents secteurs, les gains de productivité et l'impact sur la création d'emplois.

¹²⁰ Sur la base de conversion 1 € = 1,4856 AU\$ en juillet 2022.

¹²¹ [Minimum wages - Fair Work Ombudsman](#)

par la Fair Work Commission¹²². Elle correspond à une revalorisation de 5,2 %, la plus forte depuis 2006, qui profitera à jusqu'à 2,8 millions d'Australiens, soit à 18 % des salariés en 2022.

Cette revalorisation s'inscrit néanmoins dans un contexte d'inflation particulièrement élevée, celle-ci étant de 6,1 % pour l'année achevée en juin 2022, soit l'augmentation la plus forte depuis 2000.

Canada. Chaque province est traditionnellement compétente pour définir le niveau de son salaire minimum, conduisant à une grande hétérogénéité à l'échelle nationale. Au 1^{er} juin 2022, le salaire minimum *moyen* des treize provinces et territoires qui composent le Canada était de 14,12 CA\$/h (10,43 €/h¹²³), contre 11,39 CA\$/h cinq ans auparavant.

Il est annoncé dans le budget 2021 un salaire minimum fédéral est entré en vigueur le 29 décembre 2021, fixé initialement à un niveau de 15 CA\$/h. Ce niveau a été relevé en avril 2022, à un niveau de 15,55 CA\$/h (soit 11,39 €/h)¹²⁴. Cette mesure a de fait une portée pratique limitée puisqu'elle ne concerne que les employés du secteur privé sous réglementation fédérale (environ 6 % des employés au Canada), travaillant dans des provinces dont le salaire minimum était inférieur au nouveau seuil. Leur nombre est estimé à 26 000.

Si le Nunavut possède le taux le plus élevé à 16 CA\$/h, seules les provinces de Québec et du Nouveau-Brunswick n'ont pas établi de plan pour atteindre un niveau de salaire minimum horaire de 15 CA\$.

L'inflation a atteint 7,6 % en juillet 2022 en glissement annuel, un niveau inégalé depuis janvier 1983, ce qui a relancé le débat sur le niveau du salaire minimum. Les revendications syndicales ont connu une médiatisation accrue après que ces organisations se sont inspirées du mouvement américain « *Fight for \$15* » lancé fin 2012. Le nouvel objectif du Congrès canadien du Travail, principale organisation syndicale, est désormais de 20 CA\$/h pour prendre en compte la hausse du coût de la vie. Les organisations patronales pointent du doigt les différences économiques entre provinces, qu'il s'agisse du pouvoir d'achat ou du modèle de redistribution, pour contester les dynamiques haussières en cours¹²⁵. En 2018 (donnée la plus récente publiée par StatCan), la proportion d'employés gagnant le salaire minimum était de 10,4 %, contre 5,2 % en 1998.

Corée du Sud. En 2022, le salaire horaire minimum sud-coréen s'élevait à 9 120 wons (soit 6,74 €/h¹²⁶), en hausse de 5,0 % par rapport à 2021. Dans le contexte actuel de forte inflation (autour de 5,6 % en septembre en glissement annuel), la Commission pour le salaire

¹²² Établie en 2009, en remplacement de l'*Australian Fair Pay Commission* établie elle en 2005 avec l'introduction du salaire minimum fédéral. Elle fixe la revalorisation annuelle du salaire minimum en début d'année fiscale (1^{er} juillet) en se basant sur les recommandations du groupe d'experts.

¹²³ Sur la base de conversion : 1 € = 1,3537 CAD en juin 2022.

¹²⁴ [Le salaire minimum fédéral passe à 15,55 \\$ l'heure le 1^{er} avril - Canada.ca](#)

¹²⁵ [L'illusion d'optique du salaire minimum à 15 \\$ - La Presse+](#)

¹²⁶ Sur la base de conversion : 1 € = 1353,61 en janvier 2022

minimum s'est vue contrainte de proposer une hausse de 5,00 % du salaire minimum pour 2023, pour atteindre un niveau horaire de 9 620 wons (7,2 €/h, soit 1 520 € bruts par mois pour une semaine de 52 heures). La part des salariés payés au niveau du salaire minimum est estimée à 4,7 % en 2022 par la commission.

Les deux confédérations syndicales, *Federation of Korean Trade Unions* (FKTU) et la *Korean confederation of Trade Unions* (KCTU), demandaient une hausse très significative du salaire minimum (+ 10 %) en 2023 pour compenser la hausse du coût de la vie. Les associations patronales, la *Korea Entreprise Federation* (KEF) et la *Korea Federation of SMEs* (KBIZ), souhaitent une augmentation aussi faible que possible, proposant 1,9 %.

États-Unis. Le salaire minimum fédéral aux États-Unis est révisé de façon discrétionnaire par le Congrès mais n'a pas évolué depuis 2009, lorsqu'il a été porté à 7,25 \$/h. Sa valeur en termes réels s'est donc érodée de 26,3 % entre 2009 et 2021 et son niveau rapporté au salaire médian a sensiblement reculé, atteignant son plus bas historique (33 % en 2021, contre environ 45 % entre 2009 et 2013). Si aucune revalorisation n'est prévue au niveau fédéral, 25 revalorisations ont été adoptées en 2022 au niveau des États fédérés (variation comprise entre + 1,9 % au Colorado et + 15,8 % en Virginie).

Depuis 2014, trente États ont acté une hausse graduelle de leur salaire minimum local, le portant parfois jusqu'à 15 \$/h¹²⁷. Par ailleurs, dans le contexte d'inflation élevée en sortie de crise sanitaire (+ 8,2 % en glissement annuel en septembre 2022), de nombreux États ont aussi choisi de relever en 2022, puis d'indexer le salaire minimum sur l'inflation une fois mises en œuvre les hausses initialement prévues. Les revalorisations et la fin des exceptions mises en œuvre à l'échelon infra-fédéral ont porté le salaire minimum effectif¹²⁸ à un niveau historiquement élevé (environ 11 \$/h).

Au niveau fédéral, le président Joseph R. Biden a promulgué un décret présidentiel afin de fixer à 15 \$ le salaire minimum horaire des contractants avec l'État fédéral, dont l'effet est incertain. Cet *executive order* réplique les termes de la proposition de loi examinée sans succès au Congrès (indexation, suppression des exemptions, suppression du salaire minimum applicable aux activités rémunérées au pourboire, etc.). En particulier, dans ce cadre, le salaire minimum horaire est relevé à 15 \$ pour les agents fédéraux avec effet immédiat et les prestataires fédéraux à partir du 30 janvier 2022.

Japon. Le salaire minimum horaire est défini à l'échelle de chacune des 47 préfectures du Japon, suivant les disparités du coût de la vie. Cependant, il suit les revalorisations décidées au niveau national. À partir d'octobre 2022, le Japon appliquera ainsi une hausse

¹²⁷ En juillet 2022, 30 États fédérés sur 50 disposent ainsi d'un plancher strictement supérieur à 7,25 \$ et 15 États un salaire minimum égal au niveau fédéral. Les cinq autres États n'ont pas de salaire minimum au niveau étatique mais le niveau fédéral s'applique dans le cadre du *Fair Labor Standards Act*.

¹²⁸ Salaire minimum effectif : moyenne des salaires minimums en prenant en compte l'hétérogénéité de ses niveaux étatiques.

nationale record de 3,3 %, portant la moyenne nationale à 961 ¥/h (soit 933 €/mois¹²⁹), représentant une hausse de 31 ¥ par rapport au niveau moyen antérieur. Ce niveau minimal moyen de rémunération représente 61 % du salaire médian après revalorisation.

Chaque année, en juillet, un objectif pour l'augmentation des salaires horaires est fixé par le comité du ministère du Travail chargé du salaire minimum, organe consultatif composé de représentants des travailleurs et du patronat, ainsi que d'experts. Sur la base de ce chiffre, les commissions de chaque préfecture décident des modifications à apporter au salaire minimum en fonction du coût de la vie locale ou de la situation économique des entreprises de la région. Les nouveaux taux sont appliqués au mois d'octobre.

Le pays avait connu des hausses d'environ 3 % pendant quatre années consécutives jusqu'à l'exercice 2020, où elles ont été suspendues en raison de la pandémie. En 2021, le niveau moyen pondéré du salaire minimum s'établissait à 930 ¥/h (soit 902 € par mois) : le salaire minimum est supérieur à 1 000 ¥ pour les préfectures de Tokyo et Kanagawa, quand il est proche de 800 ¥ dans 17 préfectures. Dans ce cadre institutionnel, il est difficile de déterminer le nombre de personnes rémunérées au salaire minimum (de par la dispersion de celui-ci entre préfectures). Néanmoins, une enquête gouvernementale datant de 2014 dénombre 13,4 % des employés payés en dessous de 1,15 fois le salaire minimum (contre 9,2 % en 2009) dont 72,6 % de femmes. D'après une étude menée par le chercheur Michio Goto, en 2020, la part des employés au salaire minimum (à 10 % près) était alors passée à 14,2 %.

Par ailleurs, l'inflation, en comparaison internationale, est relativement faible au Japon. En août, l'inflation s'est ainsi chiffrée à 3,0 % en glissement annuel, tirée par l'alimentation (hors alcool et produits frais) qui progresse de 4,1 % en glissement annuel.

3. Pour certains pays, qui ne sont pas encore doté d'un salaire minimum légal au niveau national, un débat dynamique existe.

Suisse. Avec un modèle économique d'inspiration très largement libérale, la Suisse a refusé de se doter d'un salaire minimum au niveau national. Des salaires minimaux sont prévus dans de nombreuses branches, professions et entreprises par l'intermédiaire de conventions collectives de travail (CCT) et de contrats-types, qui couvrent à ce jour 42 % de la population active en Suisse. À rebours du choix opéré au niveau national, cinq cantons frontaliers de la France et de l'Italie se sont récemment dotés d'un salaire minimum à l'issue d'un référendum local : Neuchâtel en 2017, le Jura en 2018, le Tessin en 2019, Genève en 2020 et Bâle-Ville en 2021. S'il n'existe pas de données exactes sur la part des salariés rémunérés au niveau des *minima* cantonaux, 12 % des salariés suisses sont considérés par l'Office fédéral de la statistique comme percevant un « bas salaire », inférieur à 4 335 CHF brut par mois (les *minima* de rémunération étant fixé aux alentours de 4 000 CHF brut

¹²⁹ Sur la base de 131 heures travaillées en moyenne par mois et un taux de change à 144,73 ¥ = 1 €.

mensuel¹³⁰) peut être considéré comme une limite haute de la part des actifs occupé percevant un salaire minimum cantonal.

Italie. Il n'existe pas de salaire minimum légal obligatoire. Depuis trente ans, le salaire annuel brut moyen a baissé de près de 3 %. Le salaire mensuel moyen (1 880,12 €) est de 15 % inférieur à la moyenne de l'Union européenne. De surcroît, 27 % des salariés sont en situation de bas-salaire (sous 60 % du revenu médian) et 11 % en situation de pauvreté. Un débat soutenu au sein de la classe politique italienne et des acteurs économiques s'intensifie sur l'instauration d'un revenu minimum, suite à la directive européenne sur ce sujet.

Les relations de travail sont fondées sur la négociation collective qui permet la conclusion d'accords qui servent de référence pour les contrats de travail individuels. Selon le Conseil national de l'économie et du travail (CNEL), 87 % de l'ensemble des salariés, soit 10,6 millions, sont couverts par 128 conventions, soit 14 % du total des CCNL¹³¹. Depuis les années 2010, on constate une multiplication des conventions collectives. Le CNEL enregistre 992 Conventions collectives nationales (soit un quasi doublement) en dix ans.

De manière générale, l'introduction d'un minimum salarial légal en Italie reste compliquée. L'intervention du législateur est vue comme une ingérence dans la liberté de négociation des parties, même si les confédérations ont désormais une position plus ouverte sur le salaire minimum légal. Des mesures fiscales et sociales récentes ont été prises pour redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires. La réduction du coin fiscal (décidée en loi de finance pour 2020, rapport entre le montant des impôts payés par un travailleur et les coûts totaux de main-d'œuvre qu'il représente pour son employeur) a apporté un supplément de revenu entre 192 € (salaire annuel brut de 39 000 €) et 1 200 € (salaire annuels brut inférieurs à 26 600 €). Plus récemment, face à la hausse des prix de l'énergie et l'inflation (+9,4% en glissement annuel en septembre 2022), une aide de 200 € a été introduite pour 31,5 millions de bénéficiaires.

B. Des études récentes analysent les effets du salaire minimum sur l'emploi, la productivité, les salaires et les inégalités

La conjoncture des salaires minimaux légaux nationaux à l'étranger, qui vient d'être présentée, nourrit une abondante littérature à travers le monde sur les effets des modifications du salaire minimum sur l'emploi et les salaires, en particulier en Allemagne et

¹³⁰ Soit 3845,8 €/mois, sur la base de conversion 1 € = 1,0401 CHF en janvier 2022.

¹³¹ L'Institut national de la statistique (ISTAT) estime que 97,8 % des entreprises de plus de 10 salariés, hors secteur agricole, appliquent au moins une CCNL (2020); l'Institut national d'analyse des politiques publiques (INAPP) estime une couverture des salariés du secteur privé d'entreprises d'au moins un salarié à 88,9 %, secteur agricole exclu (2021).

aux États-Unis. Cette partie revient sur les contributions les plus récentes¹³². Le contexte actuel de forte inflation implique de prendre avec précaution les résultats observés sur le passé¹³³.

Si la mise en place ou l'augmentation d'un salaire minimum légal représente un outil pour garantir un certain niveau de vie aux travailleurs à bas salaire, le salaire minimum a aussi des effets indirects sur l'emploi, les heures travaillées et la productivité. Ces effets sont difficiles à identifier et font l'objet de recherches et de débats foisonnants. Concernant l'emploi, la hausse du salaire minimum peut inciter des personnes au chômage ou en inactivité à intensifier leur recherche d'emploi (c'est l'objet d'un des articles présentés dans cette section à l'aide d'un modèle de « recherche-et-appariement ») ou aux salariés en emploi à réduire leur temps travaillé (dans le cas d'effet revenu), tandis que la hausse induite du coût du travail peut conduire les employeurs à réduire leurs effectifs ou le nombre d'heures travaillées par employé (plusieurs études recensées *infra* abordent cette question). En rendant les employeurs plus sélectifs dans leurs recrutements et en rehaussant le coût de la main-d'œuvre, la mise en place ou l'augmentation du salaire minimum légal peut aussi avoir des effets sur la productivité ; cette dimension est particulièrement difficile à identifier (nous présentons plus loin un article proposant une méthode innovante pour l'estimer). Enfin, le revenu salarial des travailleurs correspond à la somme des heures travaillées multipliée par leur salaire horaire. À durée de travail constante, une hausse du salaire minimum se traduit, pour les salariés payés au niveau ou en dessous du salaire minimum, par une hausse mécanique de leur revenu du travail ; divers travaux quantifient l'effet en termes de bien-être de la mise en place ou de la revalorisation du salaire minimum. Des effets d'entraînement peuvent aussi conduire à une hausse des salaires supérieurs au niveau minimum légal (une étude sur la France considère l'ajustement frictionnel au contexte économique des salaires et du Smic). Cependant, les entreprises pouvant réduire leur demande de travail face à un coût supérieur du travail, le revenu du salarié peut baisser par suite d'un nombre d'heures travaillées plus faible.

1. L'Allemagne, qui a introduit un salaire minimum récemment et l'a fortement revalorisé, a inspiré de nouvelles études en 2022

Depuis sa mise en place en 2015, le salaire minimum en Allemagne a connu des revalorisations substantielles (voir l'encadré dans la partie précédente) pour atteindre 12 €/h en octobre 2022. Ce nouveau contexte institutionnel a suscité de nombreuses études sur le sujet. Ces travaux ne sont pas consensuels sur les effets emplois associés à l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne.

¹³² Cette recension n'est pas exhaustive et porte sur les contributions qui nous ont semblé les plus pertinentes. Pour les publications antérieures, nous invitons le lecteur à se référer aux précédents rapports du Groupe d'experts sur le Smic.

¹³³ Concernant l'extrapolation des effets à venir de revalorisation du salaire minimum à partir des expériences observées sur le passé, voir I. Fillmore, « A \$15 federal minimum wage is outside historical experience », *Research in Experience*, n° 76, 2022). Cet article montre à partir d'un modèle que les effets d'une revalorisation pourraient toucher des occupations et secteurs qui ont pu ne pas être pris en compte dans les études passées.

Une première étude par Ahlfeldt, Roth et Seidel (2022) développe une estimation structurelle¹³⁴ des effets du niveau du salaire minimum sur l'emploi et le bien-être¹³⁵. La fixation d'un salaire minimum équivalent à 48 % du salaire national moyen aurait conduit à un accroissement du bien-être des travailleurs de 2,1 %, au prix d'une réduction de l'emploi de 0,3 %.

L'avantage de cette approche structurelle est d'être capable de proposer, à partir de la calibration, une estimation du niveau minimal du salaire minimum optimal en termes d'emploi ou de bien-être. Ainsi, le niveau du salaire minimum fédéral maximisant le bien-être porterait le salaire minimum à 60 % du salaire moyen, accroissant le bien-être de 4,0 %, mais réduisant l'emploi de 5,6 %. Le niveau fédéral maximisant l'emploi serait égal à 38 % du salaire moyen. À ce niveau, les effets sur l'emploi sont faibles, tout comme ceux sur le bien-être. Enfin, le modèle permet une fixation du salaire minimum au niveau régional. À cette échelle, fixer le salaire minimum à 50 % du salaire moyen régional permettrait de maximiser l'effet emploi avec une hausse de 1,1 %, tandis que l'effet sur le bien-être serait comparable aux 4,0 % obtenus en maximisant spécifiquement le bien-être.

Cette approche est intéressante, cependant ses conclusions sont tributaires des nombreuses hypothèses - certes standard dans la littérature - du modèle et des données utilisées pour l'estimation. En particulier, concernant les données utilisées, les disparités, encore actuelles, des salaires entre l'Allemagne de l'Ouest et de l'Est impliquent de prendre avec précaution les estimations, notamment sur l'effet d'un niveau régional du salaire minimum. La transposition avec la France est aussi plus difficile. En particulier, à cause du niveau des allègements du coût du travail au salaire minimum, qui sont particulièrement plus importants en France comparé à l'Allemagne.

S'intéressant également aux effets de l'introduction du salaire minimum en Allemagne, Bossler et Schank (2022) observent une réduction des inégalités salariales dans la décennie 2010-2019 (après un accroissement de ces inégalités dans la décennie 2000-2009) pour les salariés au salaire minimum entre le bas de la distribution et la médiane. Ils notent une forte hausse des salaires parmi les travailleurs occupés. Les effets emploi seraient quant à eux négligeables¹³⁶. Par ailleurs, l'effet observé ne serait pas le même entre les statuts d'emploi. En effet, l'étude estime des effets non-linéaires, plus faibles au 10^e percentile, comparés à ceux estimés pour les 5^e et 20^e percentiles. Cette non-linéarité a lieu au niveau de rémunération des « mini-jobs ». Ceci suggère que ces types de contrats limitent les effets emploi du salaire minimum, potentiellement parce que statueraient différent et concernant

¹³⁴ Une estimation structurelle adosse la procédure d'estimation à un modèle fondé théoriquement. Cela a le double avantage d'être transparent sur les hypothèses et l'interprétation des coefficients estimés et de permettre des études contrefactuelles et de bien-être (i.e. tester des scénarios alternatifs). Ici, l'approche repose sur un modèle d'équilibre spatial avec des entreprises hétérogènes et des marchés du travail monopsoniques, calibré sur données allemandes.

¹³⁵ G. Ahlfeldt, D. Roth et T. Seidel, *Optimal minimum wages*, CEPR Discussion paper, n° 16913, 2022.

¹³⁶ M. Bossler et T. Schank, « Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction », *Journal of Labor Economics*, à paraître, 2022.

des populations particulières. Ainsi, ce cadre institutionnel particulier est important, quand beaucoup d'études se concentrent sur les travailleurs à temps plein. L'introduction du salaire minimum aurait contribué à réduire les inégalités à la fois dans les *Länder* de l'Ouest et ceux de l'Est, ainsi que de favoriser la convergence entre les deux.

Au-delà des effets sur l'emploi et les revenus, l'introduction du salaire minimum a rehaussé le coût du travail pour l'employeur. Une telle hausse implique une modification du coût relatif des facteurs, avec une hausse relative du coût des travailleurs à bas salaire. Ainsi, l'analyse de Butschek (2022)¹³⁷ démontre un rehaussement de la productivité dû à une plus forte sélectivité des employeurs dans leur recrutement. Cette sélection ne s'observe pas en utilisant uniquement les caractéristiques individuelles observables comme l'âge et le niveau d'éducation, mais à l'aide d'effets fixes capturant l'hétérogénéité inobservée entre individus. L'accroissement de cette sélectivité à l'embauche a ainsi permis aux employeurs de compenser pour deux tiers la hausse des coûts du travail induite par le salaire minimum. En étant plus sélectifs dans leurs embauches, les employeurs sont parvenus à compenser la hausse des coûts salariaux en recrutant des salariés plus productifs. Concernant les travailleurs déjà en emploi, il ne semble pas connaître davantage de licenciements. Le taux de chômage, faible en Allemagne, peut avoir tiré cet effet.

Une dernière étude de Gregory et Zierhan (2022) s'intéressant au secteur du bâtiment exploite l'effet de l'introduction du salaire minimum allemand à un niveau particulièrement élevé en période de récession¹³⁸. À l'aide d'une expérience pseudo-naturelle, l'analyse des effets de traitement le long de la distribution des salaires et des compétences permet d'identifier un effet positif sur les salaires et l'emploi, avec des effets d'entraînement pour les salariés de compétences intermédiaires, payés juste au-dessus du salaire minimum. De façon plus étonnante, des effets négatifs sur l'emploi et les salaires sont observés pour les salariés à haut niveau de compétences, qui sont pourtant au-dessus dans la distribution des revenus. Cela serait dû, selon les auteurs, à des effets d'échelle négatifs, sans substitution entre travailleurs avec des niveaux de compétences différents. Cela résulte aussi d'un rendement décroissant des compétences dans le secteur du bâtiment. La hausse des coûts salariaux serait ainsi répercutée sur les travailleurs qualifiés du secteur. L'effet est particulièrement prégnant quand l'introduction du salaire minimum est particulièrement haute par rapport à l'index de Kaitz rapportant le niveau du salaire minimum à celui du salaire médian.

¹³⁷ S. Butschek, « Raising the bar: Minimum wages and employers' hiring standards », *American Economic Journal: Economic Policy*, n° 14(2), 2022.

¹³⁸ T. Gregory et U. Zierahn, « When the minimum wage really bites hard: The negative spillover effect on high-skilled workers », *Journal of Public Economics*, n° 206, 2022.

2. Le niveau du salaire minimum fédéral est particulièrement bas aux États-Unis, cependant les États ou les villes peuvent choisir de l'augmenter, à l'inverse de la France

Si le niveau du salaire minimum *fédéral* aux États-Unis est relativement bas en comparaison internationale, en particulier par rapport à des pays comme l'Angleterre, l'Allemagne, la France ou les Pays-Bas, il est plus élevé en pratique car les États et les villes ont la possibilité de le fixer au-delà du minimum fédéral. De fortes variations du niveau du salaire minimum existent donc à travers le territoire, qui se sont accentuées ces dernières années, les grandes villes et certains États (davantage démocrate et économiquement dynamique) décidant d'augmenter leur salaire minimum propre pour compenser l'absence de revalorisation au niveau fédéral. Dans une revue de la littérature sur ce sujet, Dube et Lindner (2021) constatent que ce sont les villes avec des niveaux de rémunération déjà élevés et une population active plus qualifiée qui ont eu tendance à fixer des salaires minimaux locaux supérieurs à celui prévalant au niveau de leur État¹³⁹. D'après cette publication, dans l'ensemble, la fixation d'un salaire minimum à l'échelle des villes semblerait utile pour adapter les politiques de l'emploi aux spécificités du contexte économique local, sans imposer de distorsions trop grandes sur l'allocation de la main-d'œuvre ou des entreprises.

À Seattle par exemple, une revalorisation importante a eu lieu entre 2015 et 2016, faisant passer le salaire minimum local de 11 \$ à 13 \$, tandis qu'il est resté stable dans le reste de l'État de Washington. Jardim *et al.* (2022) ont analysé les effets de cette revalorisation sur l'emploi mesuré en heures travaillées¹⁴⁰. Ils ont constaté une baisse de l'ensemble des heures travaillées au niveau du salaire minimum et jusqu'à deux fois ce niveau à Seattle par rapport au reste de l'État, suite à cette revalorisation (en notant que cette analyse au niveau *agrégé* surestime vraisemblablement les effets emplois). En approfondissant avec des comparaisons au niveau *individuel*, l'étude ne révèle pas de changement en termes de probabilité de continuer à travailler pour les personnes en emploi. La hausse du salaire minimum aurait donc conduit à une réduction significative des heures travaillées, avec un effet plus fort sur le court terme (où il est plus facile d'ajuster en réduisant le temps de travail des salariés) se résorbant à moyen terme (où il y a moins de freins au licenciement). La rotation des emplois dans l'entreprise aurait décru, de même que la probabilité d'embauche, pour les travailleurs les moins expérimentés.

L'étude suggère des élasticités agrégées d'emploi de l'ordre de -0,2 à -2,0, bien plus larges que celles trouvées auparavant dans la littérature (en particulier la borne inférieure) et concentrées sur la marge intensive, c'est-à-dire les heures travaillées, à court-terme. L'effet serait plus important sur les travailleurs les moins expérimentés. À la fin de la période d'étude, le gain net hebdomadaire de cette hausse du salaire minimum pour les personnes

¹³⁹ A. Dube et A. Lindner, « City limits: What do local-area minimum wages do? », *Journal of Economic Perspectives*, n° 35(1), 2021.

¹⁴⁰ E. Jardim, M.C. Long, R. Plotnick, E. van Inwegen, J. Vigdor et H. Wething, « Minimum-wage increases and low-wage employment: Evidence from Seattle », *American Economic Journal: Economic Policy*, n° 14(2), 2022.

en emploi serait évalué entre 10 et 12 \$. Ces résultats sont à prendre avec précaution pour trois raisons. Tout d'abord, le niveau initial du salaire minimum était élevé (ce qui peut induire des effets emplois plus forts que dans des situations de salaire minimum faible). Ensuite, la hausse a été importante sur un délai court. Enfin, cette forte revalorisation locale, circonscrite à la ville de Seattle, a pu entraîner une relocalisation de l'emploi dans le reste de l'État de Washington.

Un autre exemple correspond aux « *twin cities* » de Minneapolis et Saint-Paul dans le Minnesota, étudié par Karabarbounis, Lise et Nath (2022)¹⁴¹. Les deux villes ont décidé d'augmenter leur salaire minimum horaire à 15 \$ de manière progressive en fonction de la taille de l'entreprise, à l'horizon 2024 pour Minneapolis et 2020 pour Saint-Paul. En comparant ce contexte local à d'autres villes de l'État (les salaires minimaux au Minnesota allant de 7,75 €/h à 9,50 €/h selon la taille de l'entreprise en 2016) ou du pays, les auteurs ne trouvent pas d'effet sur l'emploi dans la majorité des secteurs d'activité avec une baisse moyenne de 2 % de l'emploi, principalement due à la réduction de 30 % de l'emploi dans le secteur de la restauration. En considérant, dans un second temps, l'exposition différenciée des établissements et des salariés à cette revalorisation, l'étude trouve des effets négatifs sur l'emploi deux fois plus importants. Les établissements les plus exposés ont connu à la fois une plus forte augmentation du niveau des salaires et une baisse plus importante de l'emploi. Il en va de même pour les travailleurs davantage exposés à l'augmentation relative du salaire minimum. Ces deux méthodes d'estimation constitueraient les bornes hautes et basses de l'effet effectif négatif de cette hausse du salaire minimum sur l'emploi.

Les disparités de niveaux de salaires minimaux légaux entre villes ou États permettent aussi de comparer les salariés au sein d'une même chaîne d'établissements localisée dans différentes juridictions. Coviello, Deserranno et Persico (2022) étudient ce cas avec une chaîne de magasins de détail où les salariés sont payés selon leur performance. L'étude montre que les travailleurs sont plus performants et plus souvent maintenus en emploi après une hausse du salaire minimum, surtout pour les salariés dont la rémunération est plus souvent proche du niveau du salaire minimum local (i.e. les moins productifs). Cependant, quand la rémunération est moins liée à la performance individuelle, l'article trouve que la hausse du salaire minimum semblerait, à l'inverse, baisser la productivité.

Au niveau des établissements, les fins de contrats, recrutements et rotations d'effectifs diminuent avec une hausse du salaire minimum, ce qui correspond à une plus grande stabilité des effectifs. Cet effet est d'autant plus fort que la part des employés « moins productifs » est importante. Dans le même temps, l'emploi dans ces établissements ne semble pas pénalisé car les ventes augmentent, mais le profit agrégé de la chaîne diminue. Ainsi, la hausse endogène de la production n'est pas suffisante pour compenser la hausse plus importante du coût de la main d'œuvre associée à la hausse du salaire minimum.

¹⁴¹ L. Karabarbounis, J. Lise et A. Nath, *Minimum wages and labor markets in the twin cities*, NBER 30239, 2022.

Enfin, à l'aide d'un modèle de bien-être des personnes en emploi et au chômage, calibré à partir des observations précédentes et de la probabilité de retour à l'emploi décroissante du niveau du salaire minimum, les auteurs estiment un effet positif sur le bien-être des personnes en emploi et au chômage suite à une hausse du salaire minimum.

Concernant les personnes sans emploi, une revalorisation du salaire minimum légal peut avoir pour effet de les inciter à se mettre à chercher un emploi ou, pour celles déjà en recherche, à intensifier leur recherche. Utilisant les revalorisations du salaire minimum aux Etats-Unis et un modèle de « recherche-et-appariement » (*search-and-matching*), Adams, Meer et Sloan (2022) trouvent que ces hausses n'ont pas accru la probabilité de recherche d'emploi, mais ont conduit à des pics transitoires d'effort de recherche des individus déjà en recherche¹⁴². Ainsi, il n'y aurait pas, à court terme, de hausse du taux d'emploi, ni de changement des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi.

3. La négociation collective, une alternative pertinente à la mise en place d'un salaire minimum pour l'encadrement des salaires ?

Les effets relatifs sur le marché du travail de la décentralisation de l'encadrement des salaires, via les accords de branches prédominants dans les pays scandinaves, *versus* sa centralisation, via l'instauration d'un salaire minimum légal, restent peu étudiés, en partie par manque d'informations disponibles pour comparer ces différentes situations. Afonso, Jalles et Venter (2022) proposent une nouvelle base de données permettant de comparer les effets des accords de branches et ceux de changements institutionnels concernant le salaire minimum, couvrant 26 pays sur la période 1970-2020¹⁴³. Ils confirment que, ces dernières années, les réformes majeures ont porté sur le salaire minimum plutôt que sur la négociation collective. Les réformes concernant la fixation du salaire minimum, comme le renforcement du cadre légal, auraient, à moyen-terme des effets positifs sur la productivité du travail et auraient conduit à une baisse du taux de chômage. C'est moins le cas des réformes de la négociation salariale, ayant conduit par exemple à étendre le périmètre des entreprises contraintes par ces accords. Par ailleurs, les effets de ces dernières seraient plus sensibles à la position dans le cycle économique au moment de leur mise en place, en comparaison avec les réformes du salaire minimum.

Des enjeux autour de la mise en conformité des employeurs vis-à-vis de l'obligation légale de rémunérer leurs salariés au moins au niveau minimum ont été étudiés récemment. Clements et Strain (2022) observent, sur données états-uniennes, que les augmentations du salaire minimum conduisent à l'existence de rémunérations effectives qui lui sont inférieures¹⁴⁴. La conformité est plus élevée avec des hausses anticipées, régulières et modérées.

¹⁴² C. Adams, J. Meer et C.W. Sloan, « The minimum wage and search effort », *Economics Letters*, n° 212, 2022.

¹⁴³ A Afonso, J.T. Jalles et Z. Venter, *Minimum wage and collective bargaining reforms: A narrative database of advanced economies*, CESifo Working Paper, n° 9692-2022, 2022.

¹⁴⁴ J. Clemens et M.R. Strain, « Understanding "Wage Theft": Evasion and avoidance responses to minimum wage increases », *Labour Economics*, à paraître, 2022.

4. En France, en réaction à la pénurie d'études des effets du salaire minimum, le Groupe d'experts a initié un Appel à projets de recherche.

En France, nous indiquions dans les précédents rapports que nous ne disposions que d'un nombre limité d'études, par ailleurs relativement anciennes, examinant les interactions entre les hausses du Smic et l'emploi. Des études plus récentes, portant sur l'impact des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, concluent à l'existence d'effets positifs de ces allègements sur l'emploi¹⁴⁵. Ainsi, le coût du travail aurait un impact significatif sur l'emploi au voisinage du Smic. Si la prise en compte des politiques d'allègement du coût du travail est nécessaire pour étudier le cas français et permet d'estimer dans certains cas une élasticité de l'emploi à son coût, elle ne peut cependant se substituer à une analyse de l'effet de l'évolution du Smic sur l'emploi.

Les résultats des études précitées sont difficilement transposables à la France. Les caractéristiques très différentes des marchés du travail aux États-Unis et en Allemagne, décrites dans le rapport de l'an dernier, pourraient notamment expliquer des effets sur l'emploi d'une augmentation du salaire minimum moins défavorables que ceux attendus en France.

Cependant, une étude récente menée par Gautier, Roux et Suarez Castillo (2022) étudie la rigidité de l'ajustement des salaires en France, dans un contexte d'encadrement institutionnel avec un salaire minimum légal national¹⁴⁶. Le salaire minimum, comme les niveaux sectoriels, ont des effets sur le calendrier et l'amplitude de l'ajustement de l'ensemble des salaires. La fixation du salaire minimum par voie légale contribuerait, selon les auteurs, à accroître la durée d'absorption d'un choc sur les salaires d'un an, même si l'ajustement peut être *in fine* significativement plus important en valeur nominale. Ainsi, le salaire minimum contribuerait à accroître, d'un facteur 1,7 la réponse de l'ensemble des salaires à l'inflation passée (n.b. : estimé sur une période de faible inflation). Par ailleurs, l'élasticité des salaires des travailleurs par rapport à l'inflation serait de 0,42 pour l'ensemble des salaires, 0,17 pour le salaire minimum et 0,16 pour les grilles sectorielles issues des accords de branche. Il y a aussi un effet de diffusion à prendre en compte de la revalorisation du salaire minimum sur le reste des salaires et les accords de branches.

Pour répondre au manque d'étude sur les effets emplois, revenus et productivité des revalorisations du salaire minimum en France, le Groupe d'experts sur le salaire minimum a lancé un Appel à propositions de recherche, en coopération avec France Stratégie et le Conseil d'analyse économique. La proposition sélectionnée à l'issue de cet appel est celle de Claire Lelarge, Nicholas Lawson et Grigorios Spanos, dont nous résumons la contribution dans l'Encadré IV.3. Le document de travail est annexé au rapport, Annexe 2. Les résultats préliminaires montrent une augmentation des coûts du travail due à un salaire minimum plus

¹⁴⁵ Nous renvoyons ici aux précédents rapports du Groupe d'expert sur le Smic.

¹⁴⁶ E. Gautier, S. Roux, M. Suarez Castillo, « How do wage setting institutions affect wage rigidity? Evidence from French micro data », *Labour Economics*, n° 78, 2022.

élevé, qui s'est transmise à l'ensemble des niveaux hiérarchiques de l'organisation de l'entreprise, sauf les plus élevés. Dans le cadre de la réduction du temps de travail dans les années 2000, les entreprises soumises à des augmentations de leur salaire minimum légal auraient diminué significativement leur taille, en termes d'heures travaillées, en contractant les niveaux inférieurs de leur organisation.

Encadré IV.3 – Les entreprises face aux augmentations du salaire minimum

Dans le rapport de 2021, le groupe d'experts signalait que les débats internationaux sur le rôle du salaire minimum avaient été ravivés, notamment par des études sur ses effets à l'étranger qui révélaient des conséquences variables sur l'emploi. Le groupe d'experts a contribué à ces débats en lançant un appel à projets sur le Smic et l'emploi, en partenariat avec France Stratégie et le Conseil d'analyse économique. Une évaluation des effets sur l'emploi d'une hausse du Smic était également demandée par les partenaires sociaux. Trois équipes ont répondu à cet appel, dont une seule a présenté un projet répondant pleinement à la question posée.

L'étude sélectionnée a été réalisée par Claire Lelarge (université de Paris-Saclay), Nicholas Lawson (université du Québec à Montréal) et Grigorios Spanos (université de Genève). Elle a été financée par France Stratégie. Son pilotage a été réalisé conjointement par France Stratégie et les membres du groupe d'experts. Cette étude est présentée en Annexe 2. Cet encadré s'appuie sur cette annexe.

L'analyse est réalisée en équilibre partiel. Idéalement, l'identification de l'impact dit « en équilibre partiel » du salaire minimum sur les demandes de facteurs (en particulier l'emploi) et la productivité des entreprises requiert la comparaison d'entreprises par ailleurs similaires, mais qui seraient exposées à des niveaux de salaires minimum différents. Notons que dans ce cadre, déjà assez élaboré, l'analyse empirique ne permet pas de connaître l'ensemble de l'impact du salaire minimum sur la demande de travail. En effet, de telles comparaisons entre entreprises ne permettent pas d'identifier le volume d'emploi alloué dans les entreprises qui entreraient sur le marché ou détruit dans celles qui en sortiraient.

Par ailleurs, réaliser cette quantification d'équilibre partiel est hors de portée en France pour la période récente. En effet, le salaire minimum s'applique de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises. C'est une difficulté majeure des évaluations empiriques d'impact du salaire minimum.

Néanmoins, la situation a été différente par le passé, notamment au moment de la mise en place de la réduction de la durée légale de la semaine de travail, entre 1998 et 2005, qui avait généré la création de « Garanties mensuelles de rémunération » (GMR) différenciées. La mise en place du système des GMR avait pour objectifs de maintenir le niveau de la rémunération mensuelle des salariés payés au niveau du SMIC lors du passage aux 35 heures, et d'assurer ensuite une progression mesurée de leur pouvoir d'achat. Le système d'indexation des GMR étant moins favorable que celui du Smic, chaque nouvelle GMR (intitulées « GMR 1 », « GMR 2 », etc.) créée au 1^{er} juillet de chaque année était plus favorable que la précédente après indexation. Ce système impliquait que la rémunération minimale était différenciée entre entreprises selon leur date de passage aux 35 heures.

La période 1998-2006 est particulièrement intéressante, car elle se caractérise par la coexistence de différents barèmes de salaire minimum (horaire), avec des niveaux et des dynamiques différents. De prime abord, il semble donc possible de mettre en œuvre des spécifications dites « en différences simples », comparant l'évolution dans le temps d'entreprises ex ante similaires, mais faisant face à des évolutions différenciées de leurs salaires minimum respectifs. Lorsqu'il s'avère trop difficile de trouver suffisamment d'entreprises similaires pour être éligibles à cette comparaison, alors la littérature économique propose d'estimer des spécifications dites « en doubles différences », qui permettent de contrôler des différences stables dans le temps entre les entreprises soumises aux différentes GMR.

Les entreprises étudiées sont celles qui sont pérennes entre 2000 et 2006, qui reportent plus de cinq « postes de travail » à l'administration et qui ont déjà passé un accord (et donc implémenté la réduction légale du temps de travail en 2002). L'échantillon retenu dans l'étude contient 10 % du nombre total d'entreprises et couvre 40 % des heures annuelles travaillées et 35 % de la valeur ajoutée produite. Par construction, il contient davantage d'entreprises de grande taille que l'ensemble de la population des entreprises françaises.

Les principaux enseignements de l'étude sont les suivants :

- L'augmentation du coût du travail se transmet à l'ensemble des niveaux hiérarchiques des entreprises soumises à des augmentations de leur salaire minimum légal, excepté le plus élevé.
- Relativement aux autres entreprises, elles diminuent significativement leur taille en termes d'heures travaillées en contractant les niveaux inférieurs de leurs organisations hiérarchiques internes. L'élasticité estimée des heures totales travaillées au coût du travail au niveau du salaire minimum est de -0.15, mais ce résultat n'implique pas à lui seul que l'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi est négatif. Notamment, selon l'impact du salaire minimum sur le nombre total d'entreprises (entrées et sorties), ce résultat est compatible avec un effet nul, positif ou négatif sur le volume d'emploi total. En revanche, ce résultat implique qu'un salaire minimum élevé est associé à une structure du tissu industriel davantage fragmentée.
- Malgré l'augmentation du coût relatif du travail par rapport aux autres facteurs de production, les entreprises n'augmentent pas significativement leur intensité capitalistique et ne semblent pas externaliser davantage leur production.
- Cependant, ces ajustements sont associés à des augmentations significatives de productivité, associées à des stratégies d'investissement plus intenses en technologies de l'information dont la littérature a montré qu'elles permettent de tirer profit des réorganisations opérées : nous observons en effet que les entreprises soumises à des augmentations plus élevées de leur salaire minimum connaissent une évolution significativement plus dynamique de leur productivité.

Synthèse et recommandations

A. Synthèse du rapport

En 2022, la situation du marché du travail est plutôt favorable. L'emploi salarié est resté dynamique au 1^{er} semestre, dans un contexte de maintien d'une croissance robuste, soutenu en particulier par le dynamisme du secteur tertiaire marchand. Ainsi, le taux d'emploi parmi les 15-64 ans est de 68,0 % au 1^{er} semestre 2022. Il dépasse de 1,2 points son niveau d'avant-Covid et atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). De plus, la qualité de l'emploi s'est nettement améliorée en sortie de crise. Le nombre d'embauches en CDI dépasse ainsi son niveau d'avant-crise, depuis la mi-2021. Le nombre de démissions est lui aussi en forte hausse, signe d'une plus grande mobilité sur le marché du travail. Ensuite, la part des personnes en emploi souhaitant travailler davantage (sous-emploi) est à son plus bas, depuis au moins 2003, et concerne 4,6 % des personnes en emploi. Enfin, le taux de chômage est à son plus bas niveau sur les dix dernières années. Malgré la crise sanitaire, le chômage poursuit sa baisse progressive, amorcée en 2015.

Ainsi, les tensions de recrutement sont à des niveaux particulièrement élevés. Après un fort repli en 2020, notamment dans l'industrie et les services, les tensions de recrutement sont reparties à la hausse dans tous les secteurs et atteignent désormais des niveaux historiquement élevés. Dans les services, 62 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter, en octobre 2022, dans l'industrie, elles sont 65 % et dans le bâtiment 81 %. Ces niveaux élevés de tensions de recrutement peuvent s'expliquer par des facteurs conjoncturels. Une partie des tensions serait en effet due à l'intensité des embauches, qui s'établissent à un plus haut historique en septembre 2022 (882 600 embauches de plus d'un mois). Des facteurs plus structurels peuvent aussi expliquer ces tensions : pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers du fait de l'inadéquation des compétences, de l'inadéquation géographique ou de conditions de travail difficiles.

Le taux de marge des Sociétés non-financières (SNF) a atteint un niveau historiquement élevé en 2021 à 34,3 %, grâce aux aides d'urgence liées à la crise sanitaire. Cependant, il a commencé à reculer dès le 3^e trimestre 2021, sous l'effet de l'extinction progressive de certaines mesures d'urgence, dont le fonds de solidarité. De plus, le dynamisme plus fort des salaires que de l'activité fait pression à la baisse sur le taux de marge. Il se maintient néanmoins à un niveau proche de sa moyenne historique.

La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcée avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité. Les données de l'OCDE sur les systèmes socio-fiscaux des différents membres de l'organisation, prenant en compte les prélèvements obligatoires et les prestations, indiquent que les prélèvements obligatoires en France sont

relativement faibles sur les bas salaires en comparaison internationale. Cela est dû au faible niveau de cotisations employeurs, en raison des allègements de cotisations, et à un niveau relativement important de prestations sociales, en particulier la prime d'activité dont bénéficient les salariés rémunérés au niveau du salaire minimum. Parmi les voisins proches de la France, l'Allemagne a, à l'inverse, un niveau de prélèvement au salaire minimum nettement plus élevé. Mais si les taux de prélèvement sont relativement faibles pour les bas salaires, en France, ils progressent très fortement avec le niveau de salaire, conduisant à une augmentation du coût du travail pour l'employeur supérieur au revenu net perçu par l'employé. Une telle situation favorise les risques de « trappes à bas salaires ».

En France, l'inflation a atteint 6,2 % en octobre 2022, un record historique depuis plus de trente ans. Cette poussée de l'inflation est alimentée par des effets d'offre (difficultés de production en Chine, hausse des coûts de transports, conséquences de la guerre en Ukraine) et des effets de demande (rebond de l'activité). Elle reste cependant limitée en comparaison européenne, grâce, entre autres, à la mise en place du bouclier tarifaire et de la remise à la pompe.

Le Smic est indexé sur l'indice des prix à la consommation du premier quintile de revenu, plus dynamique dans la période actuelle que l'indice général. Aussi, l'année 2022 a été marquée par une forte augmentation du salaire minimum qui a progressé, comme en 2021, de manière plus importante que celle des principaux indices de salaire, à la suite des trois dernières revalorisations (1^{er} janvier, 1^{er} mai, 1^{er} août 2022). Soit une augmentation totale sur un an de 5,6 % en 2022 (après 3,3 % en 2021). Les revalorisations ont ainsi permis de protéger le pouvoir d'achat des actifs occupés à bas salaires, tout au long de l'année, dans un contexte d'inflation élevée.

Au 1^{er} janvier 2022, 2,5 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du Smic horaire, soit 14,5 % des salariés sur ce champ. Le pourcentage de salariés concernés par la revalorisation du Smic se situe à un niveau historiquement élevé. L'année 2021 a connu un net regain de la négociation salariale de branche. En effet, en 2020, les confinements, le contexte de ralentissement de la croissance économique et la baisse de l'inflation liée à la crise sanitaire ont fortement réduit l'activité conventionnelle salariale. Cependant, malgré cette nette reprise, l'année 2021 a été marquée par un repli de la conformité des salaires conventionnels au Smic en lien avec la revalorisation infra-annuelle du 1^{er} octobre 2021. Cette revalorisation a en effet conduit une majorité de branches à se retrouver en situation de non-conformité. Cette situation a perduré en 2022.

Au total, l'année 2022 est marquée par une forte hausse du Smic dans un contexte d'inflation élevée. Le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) et le salaire mensuel de base (SMB) sont également dynamiques, mais dans une moindre mesure : leurs évolutions résultent de la négociation entre salariés et entreprises et sont donc plus lentes à réagir face à des poussées d'inflation. Par ailleurs, dans un contexte de tensions sur le marché du travail, le pouvoir de négociation des salariés devrait se trouver renforcé.

Des travaux menés par la Drees¹⁴⁷ montrent que les Français ont une bonne connaissance du montant absolu du Smic. En 2020, les trois cinquièmes d'entre eux sont capables de citer son montant mensuel net à 50 € près. Les répondants plus aisés ont davantage tendance à le sous-estimer que les personnes les plus concernées. Le principe d'augmenter le Smic recueille l'assentiment d'une grande majorité de la population. Cette opinion est stable, depuis 2014, avec un taux d'accord toujours supérieur à 80 %. Dans toutes les catégories de la population, on ne trouve jamais moins des trois cinquièmes des personnes interrogées qui se déclarent favorables à une augmentation de ce montant. Il conviendrait toutefois d'approfondir la compréhension de ces opinions, d'une part, en mesurant les connaissances et opinions sur la position relative du Smic dans la distribution des salaires, et, d'autre part, en mesurant les préférences des Français sur le niveau du salaire minimum pour différents effets possibles de ce niveau sur l'emploi des salariés les moins qualifiés et l'évolution des prix.

À l'échelle européenne, le principe d'un salaire minimum statutaire a progressé ces dernières décennies, comme en témoigne l'Allemagne, qui l'a adopté depuis 2015, et le vote d'une Directive européenne portant sur le sujet. En 2021, près de neuf Européens sur dix estiment que chaque État membre de l'Union européenne devrait en disposer¹⁴⁸. Les Suédois et les Roumains ne sont que 78 % à partager cet avis. À l'autre extrême, les Belges et les Irlandais sont à 95 % d'accord. La France (87 %) se situe un peu en dessous de la moyenne européenne (89 %). En 2019, une enquête précédente donnait des résultats similaires. Il sera intéressant de mesurer comment ces opinions vont évoluer dans un contexte de reprise de l'inflation.

Parmi les pays de l'OCDE, 30 des 38 pays disposent d'un salaire minimum national légal. L'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Islande, l'Italie, la Norvège, la Suède et la Suisse n'en disposent pas. Cependant, le cadre choisi par chaque pays ayant mis en place un salaire minimal est très hétérogène¹⁴⁹. Au sein de l'Union européenne, seuls six États membres ne disposent pas d'un salaire minimum national légal. Dans ce contexte, une Directive relative à des salaires minimaux adéquats a été adoptée par le Conseil de l'Union européenne le 4 octobre 2022¹⁵⁰. Elle permet le partage des bonnes pratiques et l'harmonisation des standards pour des salaires minimaux adéquats dans les pays qui en sont dotés. En particulier, elle vise à promouvoir la négociation salariale, assurer la revalorisation périodique du salaire minimum (au moins tous les quatre ans), garantir l'accès effectif des travailleurs au salaire minimum quand celui-ci existe au niveau national et, enfin, établir un suivi régulier du taux de couverture conventionnelle et de l'adéquation du niveau du salaire minimum dans un rapport transmis à la Commission.

¹⁴⁷ Voir l'Annexe 5 du rapport.

¹⁴⁸ Commission européenne, « L'opinion des Européens sur les priorités de l'Union européenne », *Eurobaromètre Standard*, n° 95, printemps 2021.

¹⁴⁹ Voir le Chapitre IV du rapport.

¹⁵⁰ Voir le Chapitre IV et l'Annexe 6 du rapport.

À travers le monde, le contexte actuel de forte inflation a amené à des réponses contrastées de la part des différents pays dotés d'un salaire minimum. On observe une évolution variée du niveau réel des différents salaires minimaux, avec dans la très grande majorité des cas une diminution du pouvoir d'achat au salaire minimum au cours de l'année 2022. Les évolutions contrastées entre pays reflètent l'hétérogénéité des règles de revalorisation et de leur fréquence. L'ajustement rapide du niveau du salaire minimum et son indexation sur le niveau de l'inflation dans certains pays, dont la France, ont limité la baisse de pouvoir d'achat des travailleurs au salaire minimum. En Allemagne, une hausse importante du salaire minimum a eu lieu en 2022 (passage à 12 € de l'heure)¹⁵¹. Des travaux de recherche récents ont été publiés sur ce sujet et sont résumés dans le chapitre sur l'actualité internationale du salaire minimum¹⁵². Il en est de même pour d'autres travaux internationaux, portant principalement sur les États-Unis.

Les liens entre le Smic et la pauvreté, ainsi que l'influence du temps partiel dans cette relation, sont analysés de manière précise dans ce rapport¹⁵³. Comme dans les rapports précédents, il apparaît que la rémunération au Smic horaire ne détermine que partiellement la position d'un individu dans la distribution des niveaux de vie. En effet, le niveau de vie, utilisé pour construire les principaux indicateurs de pauvreté, est défini au niveau du ménage. Il dépend du nombre de ses membres et de l'ensemble de leurs revenus (et non seulement les salaires). La définition du niveau de vie sur la base des revenus annuels contribue à distendre le lien entre la rémunération horaire et le statut à l'égard de la pauvreté, qui dépend surtout du nombre d'heures travaillées et de la composition du ménage. La pauvreté concerne davantage les personnes ayant un emploi à « temps partiel », c'est-à-dire un emploi qui repose sur une durée de travail inférieure à la durée (légale ou conventionnelle) pratiquée dans l'entreprise.

Deux principaux résultats sont mis en évidence dans ce rapport. Tout d'abord, les salariés au Smic sont davantage situés dans la première moitié de la distribution des niveaux de vie et 20 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Cependant, environ 13 % des individus au Smic bénéficient d'un niveau de vie supérieur au septième décile de niveau de vie. Ainsi, une augmentation du Smic entraîne une hausse de revenu disponible qui est très variable selon la quotité de travail et la composition familiale. Ensuite, la pauvreté est plus fréquente chez les ménages dont le temps de travail est plus faible. C'est le cas en particulier, quand le temps de travail est contraint du fait de l'employeur¹⁵⁴. En effet, l'organisation du travail de certains métiers (horaires décalées, pics d'activités) constitue un frein au travail à temps plein. Les contraintes familiales jouent également un rôle important sur l'exposition à la pauvreté laborieuse en favorisant le recours au temps partiel. Les

¹⁵¹ Voir l'Annexe 3 du rapport.

¹⁵² Voir Chapitre IV du rapport.

¹⁵³ Voir le Chapitre II sur ce sujet.

¹⁵⁴ Voir le Chapitre III et l'Annexe 4 du rapport.

femmes sont davantage affectées par ces contraintes et occupent plus fréquemment que les hommes les emplois à temps partiel. Enfin, parmi les personnes travaillant à temps partiel, les salariés vivant dans un ménage composé d'une personne seule ou en famille monoparentale sont nettement plus exposés à la pauvreté que les autres. Signalons finalement que le recours au temps partiel n'est pas nécessairement une étape vers le temps complet : il pourrait exister des « trappes » à temps partiel, en particulier lorsqu'il est subi, pour les personnes qui accèdent au marché du travail par cette forme d'emploi.

B. Recommandations du Groupe d'experts

Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le Smic au 1^{er} janvier 2023. Comme lors des revalorisations automatiques des précédentes années, le Smic sera revalorisé ce 1^{er} janvier du fait de ce seul mécanisme, lequel permet une protection du pouvoir d'achat salarial des personnes rémunérées au salaire minimum légal. On a rappelé plus haut que, sur l'année 2022, la revalorisation du Smic a été de 5,6 % après une hausse de 3,3 % en 2021. La revalorisation probable du 1^{er} janvier 2023, liée aux mécanismes de revalorisation automatique, protégera le pouvoir d'achat des salariés au Smic face à la hausse de l'indice des prix entre son niveau du mois de juin 2022 (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} août 2022) et son niveau du mois de novembre 2022 (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} janvier 2023).

Concernant cette prochaine revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, l'indice du SHBOE a progressé comme indiqué plus haut de 4,4 % sur un an au 3^e trimestre 2022, selon les chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, soit une progression nettement plus dynamique que celle de l'an dernier (+ 1,5 %). Cependant, l'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a augmenté sur la même période de 5,9 %. Le demi-pouvoir d'achat correspondant est donc de -0,7 %. Cette évolution étant négative, il n'y aura pas d'effet de cette composante dans la formule de revalorisation au 1^{er} janvier, laquelle tiendra compte uniquement de l'évolution de l'indice des prix¹⁵⁵. Les chiffres d'inflation publiés par l'Insee mi-novembre font état d'un glissement annuel positif de l'IPC hors tabac des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie de 6,6 % en octobre. En conséquence, sans revalorisation discrétionnaire (« coup de pouce ») et selon l'estimation provisoire qui peut être faite au moment de la rédaction de ce rapport, la revalorisation automatique *serait* de l'ordre de 1,8 % au 1^{er} janvier 2023 par rapport à celle du 1^{er} août 2022, soit une progression d'environ 6,6 % sur 12 mois. Compte tenu de la dynamique d'inflation, les chiffres définitifs sont susceptibles d'être un peu plus élevés. De plus, il n'est pas à exclure que le Smic connaisse encore, en 2023, une ou plusieurs revalorisations infra-annuelles.

¹⁵⁵ Voir le Chapitre I du rapport pour un encadré détaillé de la formule de revalorisation.

Notre recommandation d'absence de coup de pouce s'explique par les trois considérations suivantes :

- Tout d'abord, le contexte actuel est celui d'une forte inflation liée à la détérioration des termes de l'échange, elle-même étant en grande partie la conséquence de la guerre en Ukraine. Cette détérioration des termes de l'échange représente un prélèvement brut d'environ trois points de PIB sur les richesses produites en France. Les gains de productivité nuls, sinon légèrement négatifs, depuis 2020 et la crise sanitaire de la Covid-19 ne peuvent contribuer à amortir ce choc qui implique en conséquence une baisse du revenu réel distribuable. Des dispositifs (bouclier tarifaire et remise à la pompe, en particulier) ont été déployés avec une grande ampleur pour atténuer ce choc en transférant en partie le poids sur la dette publique et donc sur les générations à venir. Mais la part résiduelle se reporte mécaniquement sur le revenu réel des agents. La charge de cet effort doit à nos yeux être répartie de façon équitable. Cet objectif d'équité est ici atteint par l'indexation du Smic, protégeant le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à ce niveau, alors que le pouvoir d'achat des autres indices salariaux (SMB, SHBOE, par exemple) est nettement affecté par la hausse de l'inflation. Dans le contexte actuel qui se traduira par une érosion du pouvoir d'achat d'une majorité de salariés, il ne paraît pas souhaitable au Groupe d'experts d'aller au-delà de cette stricte préservation du pouvoir d'achat du Smic.
- Ensuite, la situation structurelle de l'économie française, qui s'améliorait mais demeurait encore fragile avant la crise de la Covid-19, reste caractérisée notamment par un chômage encore élevé¹⁵⁶ et une compétitivité faible dont témoigne un solde commercial (biens et services) continûment négatif depuis 2006.
- Enfin, une hausse du Smic au-delà des mécanismes de revalorisation automatique risquerait d'être préjudiciable à l'emploi des personnes les plus vulnérables, d'autant plus qu'elle ne pourrait plus être compensée par une baisse des cotisations sociales employeur qui ont déjà atteint le seuil minimal au niveau du Smic¹⁵⁷. Une étude réalisée à la demande du Groupe d'experts, à la suite d'un appel à projets de recherche largement ouvert, identifie des effets possiblement négatifs sur l'emploi d'une hausse du Smic¹⁵⁸. Cette dernière considération est renforcée par le constat, rappelé plus haut et montré dans les précédents rapports du Groupe d'experts, de l'inadaptation du salaire minimum pour réduire la pauvreté laborieuse. Divers travaux ont montré que les deux principaux facteurs de la pauvreté laborieuse sont le nombre d'heures travaillées et la configuration familiale, bien loin avant le niveau du salaire horaire et donc du Smic. Deux études réalisées à la demande du Groupe

¹⁵⁶ Fin 2021, seuls 8 des 38 pays actuellement membres de l'OCDE avaient un taux de chômage harmonisé supérieur à celui de la France : la Colombie, le Costa Rica, le Chili, l'Espagne, la Grèce, l'Italie, la Suède et la Turquie.

¹⁵⁷ Voir la Partie E du Chapitre I du rapport.

¹⁵⁸ Cette étude fait l'objet de l'Annexe 2. Un résumé en est proposé en encadré dans le Chapitre 4.

d'experts sur le travail à temps partiel apportent une forte confirmation à ces précédentes analyses¹⁵⁹. Il en ressort que des salariés à temps partiel vivent des situations de pauvreté laborieuse fortes, en particulier ceux ayant des familles monoparentales¹⁶⁰. Cette situation est particulièrement choquante dans le cas de situations de temps partiel contraint¹⁶¹. La lutte contre la pauvreté laborieuse devrait privilégier l'axe d'action visant à réduire les situations de temps partiel contraint.

Deux remarques additionnelles, déjà présentes dans le précédent rapport, doivent être rappelées :

- Tout d'abord, du fait des revalorisations du Smic aux 1^{er} mai et 1^{er} août 2022 et au 1^{er} janvier 2023, liées aux mécanismes d'indexation sur les prix, la progression du Smic au 1^{er} janvier 2023 restera sans doute, comme en 2021 et 2022, supérieure à celle des indices salariaux de référence (par exemple, le SMB et le SHBOE), ce qui n'était plus le cas depuis de nombreuses années (2012 pour le SHBOE). Cela illustre les effets du mécanisme de revalorisation du Smic très spécifiques à la France. En effet, une alternance de surprises inflationnistes et désinflationnistes (liées par exemple à de fortes évolutions à la hausse et à la baisse du prix de l'énergie) aboutit actuellement « spontanément » à une dynamique à la hausse du Smic plus forte que celle des indices salariaux de référence.
- Ensuite, quand les ressources du ménage sont au bas de la distribution et au-delà de la préservation de leur pouvoir d'achat qui vient d'être rappelée, les salariés au Smic bénéficient de tous les autres dispositifs déployés en 2022 suite à la hausse du prix de l'énergie, dont le bouclier « tarifaire » sur les tarifs de l'électricité et du gaz pour les ménages disposant de contrats aux tarifs réglementés de vente du gaz, un chèque énergie exceptionnel de 100 à 200 € pour les ménages éligibles en 2022 (près de 12 millions de ménages bénéficiaires) et, enfin, la remise à la pompe, bénéficiant à l'ensemble des automobilistes. La prochaine hausse du niveau des tarifs réglementés de vente du gaz et de l'électricité sera limitée à 15 %, appliquée en janvier 2023 pour le gaz et en février 2023 pour l'électricité.

Les précédents rapports du Groupe d'experts ont souligné qu'une voie à privilégier pour encourager l'augmentation des revenus des travailleurs à bas salaires est celle de la mobilité salariale et professionnelle. Il est recommandé de ne plus affaiblir le rendement individuel de cette mobilité par de nouveaux ajustements des dispositifs de soutien des bas revenus. Il apparaît au contraire opportun de s'efforcer de renforcer ce rendement. Une seconde voie, pratiquée dans une très grande majorité des pays les plus avancés de l'OCDE, en particulier en Europe, est celle de la négociation collective, dans les domaines des *minima* de branches et des grilles salariales dans les branches et les entreprises. Compte tenu des

¹⁵⁹ Ces études sont présentées dans les chapitres 2 et 3, avec des détails dans l'Annexe 4.

¹⁶⁰ Voir le Chapitre II du rapport.

¹⁶¹ Voir le Chapitre III du rapport.

fortes difficultés de recrutement dans certaines activités, les syndicats de travailleurs bénéficient d'une position plutôt favorable pour négocier non seulement de meilleures conditions de travail et perspectives professionnelles, mais aussi une hausse des *minima* salariaux et plus globalement des grilles salariales. Toutefois, il est à noter que les modalités actuelles de dégressivité des réductions de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires peuvent contribuer à désinciter les employeurs à de telles négociations.

Les hausses récentes du Smic, et en particulier celles infra-annuelles du 1^{er} mai et du 1^{er} août 2022, ont eu pour effet d'augmenter considérablement le nombre de branches d'activité en non-conformité, dans lesquelles des *minima* salariaux, définis par les conventions collectives de branches, sont inférieurs au Smic. Le nombre de ces branches est maintenant historiquement élevé. Les hausses du Smic ont relevé le salaire des salariés payés à ce niveau, si les *minima* de branches sont inférieurs au Smic, les salariés concernés sont bien sûr payés au Smic et bénéficient d'une hausse de salaire. Mais les hausses du Smic ont aussi mécaniquement relevé les montants dont bénéficie l'entreprise, liés aux réductions de cotisations sociales employeur. En effet, dans ces branches qui n'ont pas ajusté leurs grilles salariales, cette hausse a donc tout aussi mécaniquement augmenté la proportion de salariés et de la masse salariale donnant droit à ces allègements. Le financement par la collectivité des conséquences d'un comportement peu vertueux de certaines branches (laisser des *minima* de branche devenir et demeurer inférieurs au Smic quand celui-ci augmente) pose légitimement question.

Dans des circonstances comparables d'inflation à la hausse et d'augmentation du nombre de branches non conformes (où des *minima* sont inférieurs au Smic), le législateur avait décidé en décembre 2008 que le barème des réductions de cotisations sociales patronales pourrait être aligné sur les *minima* de branches et non plus sur le Smic, lorsque ces *minima* étaient inférieurs au Smic (article 27 de la loi du 3 décembre 2008). La loi avait cependant prévu un mécanisme permettant de différer la mise en œuvre de cette disposition, en fonction du nombre de branches non conformes et de la baisse de ce nombre. Le nombre de branches non conformes avait alors fortement diminué. Cette baisse s'expliquant par un relèvement des *minima*, accompagné d'une forte diminution de l'inflation, dès 2009. Le dispositif n'a donc jamais été en vigueur et a été abrogé en 2013, compte tenu d'interrogations concernant sa constitutionnalité.

Le précédent rapport du Groupe d'experts appelait à l'instauration de dispositions adaptées visant à contrebalancer l'incitation actuelle, de fait, à la non-conformité et à l'affaiblissement du rôle de la négociation collective. L'action publique doit laisser pleinement la responsabilité de la négociation collective à ses acteurs, sans encourager financièrement les comportements non vertueux de non-conformité et de refus de la négociation. Dans son article 7, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a introduit dans le code du travail les deux dispositions

suivantes qui veulent répondre à cette demande¹⁶². Tout d'abord, la faiblesse du nombre des accords ou avenants assurant un salaire minimum au moins égal au Smic devient un élément d'appréciation du critère de faiblesse de la vie conventionnelle, permettant au ministre de procéder à la fusion administrative d'une branche professionnelle dans une autre branche. Ensuite, dans une telle situation où le Smic devient supérieur à au moins un *minima* d'une branche, celle-ci est tenue d'engager une négociation salariale dans un délai de 45 jours, au lieu de trois mois précédemment.

Dans ses précédents rapports, le Groupe d'experts avait souligné que les modalités d'indexation du Smic mériteraient d'être grandement modifiées en vue d'une meilleure efficacité du marché du travail, notamment pour les salariés les moins qualifiés. Les mécanismes de revalorisation automatique brident la marge d'appréciation et de décision du gouvernement. De plus, elles se substituent au rôle de la négociation collective qui en est affaiblie. Comme les années précédentes, le Groupe d'experts réitère cette recommandation d'une réforme ambitieuse des règles de revalorisation automatique du Smic, dans le respect de la Directive européenne sur des salaires minimums adéquats. Cette directive stipule que la revalorisation du salaire minimum se fait au minimum tous les deux ans (ou au plus tard tous les quatre ans pour les pays qui disposent d'un mécanisme d'indexation automatique). Cette revalorisation doit, par ailleurs, prendre en compte *a minima* les évolutions du coût de la vie, du niveau général des salaires, de leur distribution et de leur évolution, ainsi que l'évolution de la productivité du travail. Dans le contexte d'une réforme des modalités d'indexation du Smic, le rôle du Groupe d'experts serait élargi, ce qui pourrait justifier également sa refonte, évoquée par plusieurs partenaires sociaux¹⁶³. Plusieurs types de réformes des règles de revalorisation automatique du Smic pourraient être considérées. Notons que ces réformes n'interdiraient en rien la pratique de « coups de pouce ». Les trois réformes envisagées par le Groupe d'experts sont les suivantes.

Un premier type de réforme consisterait à repréciser les dispositions de la revalorisation inscrites dans le code du travail pour en modifier l'interprétation. L'interprétation actuelle est dite du « double max » car la revalorisation du Smic est la somme du maximum entre zéro et l'inflation et du maximum entre zéro et la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBOE. Il s'agirait de lui substituer une interprétation où la revalorisation du Smic serait le maximum entre zéro et la somme de l'inflation et de la moitié des gains (ou de l'évolution) du pouvoir d'achat du SHBOE. Les risques d'une évolution « spontanée » non maîtrisée du Smic en cas de succession de surprises inflationnistes et désinflationnistes disparaîtraient. L'évolution du pouvoir d'achat du Smic ne deviendrait pas « spontanément » plus forte que celle du SHBOE en cas d'inflation négative.

Un deuxième type de réforme consisterait en l'abandon de tout ou partie des clauses de revalorisation automatique. Cette option ne fait, cependant, pas consensus au sein du

¹⁶² Ces dispositions sont plus longuement décrites dans l'Annexe 6.

¹⁶³ Les contributions des partenaires sociaux sont présentées en Annexe 7.

Groupe d'experts. Un tel abandon conférerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics, qui, en fixant les hausses du Smic, pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du Smic avec celles du marché du travail et avec les dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse, en particulier dans le contexte de la réflexion, à poursuivre, sur une réforme des *minima* sociaux. En conformité avec la Directive européenne, les pouvoirs publics seraient amenés à une revalorisation discrétionnaire au moins tous les deux ans, prenant en compte le niveau d'inflation. Il rapprocherait les modalités de revalorisation du salaire minimum en France de celles existantes dans les autres pays de l'OCDE : parmi les 30 pays de l'OCDE (sur 38) dans lesquels existe un salaire minimum national, l'existence d'un dispositif d'indexation automatique (généralement sur l'inflation ou les *minima* de branches négociés) n'existe que dans quatre autres pays (la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Pologne) mais seule la France dispose d'un dispositif aussi contraignant de double indexation sur l'inflation et le pouvoir d'achat d'un indice salarial (le SHBOE). Cela n'empêche pas ces pays de décider des hausses régulières et parfois importantes de leur salaire minimum. Cependant, dans le contexte actuel de forte inflation, l'automatisme de l'indexation donne une certaine prévisibilité aux revalorisations. Elle a par ailleurs permis de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire sur la période, même si les effets à moyen terme de cette protection sur la pauvreté ne sont pas garantis. Enfin, un système purement discrétionnaire pourrait lier la fréquence des revalorisations aux fluctuations politiques.

Un troisième type de réforme viserait à renforcer le rôle de la négociation collective, par une indexation automatique du Smic sur la moyenne des évolutions des *minima* salariaux d'un panel de branches représentatives. Une telle orientation est celle qui a cours aux Pays-Bas (via une indexation automatique) et en Allemagne (via les préconisations de la commission salaires minimum)¹⁶⁴. La revalorisation du salaire minimum correspond alors, dans cette configuration, à une sorte d'extension à l'ensemble de l'économie des résultats de la négociation collective conduite dans les branches qui ne souffrent pas d'insuffisance de la négociation collective. Cela valorise le rôle de la négociation collective en responsabilisant fortement ses acteurs. Comme indiqué plus haut, cette voie n'empêche pas, bien au contraire, l'État d'accorder des coups de pouce supplémentaires. C'est d'ailleurs ce qui est ponctuellement observé, sur la période récente, aux Pays-Bas et en Allemagne. Dans le premier de ces deux pays, le Gouvernement a ainsi décidé d'une revalorisation totale du salaire minimum de 10,15 % au 1^{er} janvier prochain (l'inflation y dépasse 17 %). Dans le second, le programme d'alliance des trois partis politiques ayant remporté les élections de 2022 prévoit un passage du salaire minimum à 12 € (soit une hausse de 14,8 % en octobre 2022), ce niveau n'ayant pas été revalorisé dans le contexte actuel de forte inflation.

Le changement préconisé des modalités de revalorisation du Smic permettrait également de renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales et des *minima* de branches. Un tel renforcement paraît d'autant plus approprié

¹⁶⁴ Voir à ce sujet l'Annexe 3 concernant le salaire minimum en Allemagne.

dans le contexte de restructuration des branches d'activité engagée en 2014. Cette restructuration pourrait permettre d'aboutir à un nombre beaucoup plus resserré de branches, au sein desquelles la réalité de la négociation collective, entre autres aspects concernant les *minima* de branches, serait ainsi renforcée. Une telle évolution, aboutissant à un rôle accru des partenaires sociaux dans la définition des *minima* salariaux, apparaît souhaitable. Elle donnerait tout son sens au troisième type de réforme évoqué.

Par ailleurs, le Groupe d'experts ne recommande pas de régionalisation du salaire minimum (comme c'est le cas par exemple au Japon ou au Canada, voir le Chapitre IV) ni de modulation selon l'âge (comme c'est le cas par exemple au Royaume-Uni), pour les raisons qui ont été largement approfondies dans de précédents rapports (en particulier celui de 2017). Dans le même temps, le Groupe d'experts considère justifiée la problématique d'un revenu minimum pour certains travailleurs non-salariés économiquement dépendants, comme les travailleurs des plateformes (VTC et livraisons). À cet égard, la voie actuellement choisie d'encourager le rôle de la négociation collective dans ces activités lui paraît appropriée, les premières négociations entre partenaires sociaux sur la rémunération minimale de ces travailleurs étant actuellement en cours.

Le Smic est un socle salarial indispensable, en particulier pour renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs dans des activités où le rôle des partenaires sociaux est affaibli (le travailleur se retrouvant parfois seul face à son employeur). Mais les discussions autour du Smic ne doivent pas se substituer ou affaiblir la responsabilité de tous les partenaires sociaux et la négociation collective dont le rôle doit se développer en matière salariale. C'est à la négociation collective et donc aux partenaires sociaux qu'il revient de dynamiser les salaires. Laisser ce rôle au Smic, outre les inconvénients précédemment évoqués, aboutit à un resserrement de la distribution salariale sur ce dernier. Il est important que les partenaires sociaux se saisissent pleinement à l'avenir, via la négociation collective, de la dynamique des bas salaires.

ANNEXES

Annexe 1

Liste des personnes auditionnées

Pour réaliser ce rapport, le groupe d'experts a auditionné les personnalités suivantes :

- Gerard Bosch, professeur émérite, Institut Arbeit und Qualifikation, université Duisburg-Essen
- Claire Lelarge, université de Paris-Saclay ; Nicholas Lawson, université du Québec à Montréal et Grigorios Spanos, université de Genève
- La Direction générale du Travail
- Laura Castell, Julie Labarthe, Vladimir Passeron et Arnaud Rousset (Insee)
- Mikael Beatriz et Louis-Alexandre Erb (Dares)
- Franck Arnaud, Laure Omalek, Nicolas Palioud, Benjamin Vignolles (Drees)
- David Errard, conseiller pour les affaires sociales à la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne.

De plus, le groupe d'experts a rencontré en octobre 2022, à La Haye, le ministère du Travail, le CPB (Centraal PlanBureau) et le SER (Sociaal-Economische Raad) néerlandais. Les échanges ont porté sur les questions liées au salaire minimum.

Enfin, le groupe d'experts a invité les huit organisations représentatives, CFDT, CGT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC, Medef, CPME et U2P à être auditionnées. La CFDT, la CGT, la CFE-CGC, le Medef, la CPME et l'U2P ont été auditionnés. La CFTC et la CGT-FO n'ont pas souhaité être auditionnées.

Annexe 2

Les entreprises face aux augmentations du salaire minimum : ajustements et réorganisations Implications en termes d'emploi, de salaires et de productivité¹⁶⁵

Claire Lelarge, université Paris-Saclay

Nicholas Lawson, université du Québec à Montréal

Grigorios Spanos, université de Genève



Principaux enseignements

Cette note présente les résultats préliminaires de l'analyse des stratégies des entreprises (domestiques) françaises soumises entre 2003 et 2006 à des évolutions différenciées de leur salaire minimum légal (selon leur GMR d'appartenance). Les principaux enseignements de nos analyses sont les suivants :

- L'augmentation du coût du travail se transmet à l'ensemble des niveaux hiérarchiques des entreprises soumises à des augmentations de leur salaire minimum légal, excepté le plus élevé.
- Relativement aux autres entreprises, elles diminuent significativement leur taille en termes d'heures travaillées en contractant les niveaux inférieurs de leurs organisations hiérarchiques internes. L'élasticité estimée des heures totales travaillées au coût du travail au niveau du salaire minimum est de -0.15, mais ce résultat n'implique pas que l'impact global du salaire minimum sur l'emploi est négatif. Notamment, selon l'impact du salaire minimum sur le nombre total d'entreprises (entrées et sorties), ce résultat est compatible avec un effet nul, positif ou négatif sur le volume d'emploi total. En revanche, ce résultat implique qu'un salaire minimum élevé est associé à une structure du tissu industriel davantage fragmentée.
- Malgré l'augmentation du coût relatif du travail par rapport aux autres facteurs de production, les entreprises n'augmentent pas significativement leur intensité capitalistique et ne semblent pas externaliser davantage leur production.
- Cependant, ces ajustements sont associés à des augmentations significatives de productivité, associées à des stratégies d'investissement plus intenses en technologies de l'information dont la

¹⁶⁵ Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2021 par France Stratégie à la demande du groupe d'experts sur le Smic. Elle a donné lieu à une convention de recherche entre France Stratégie et l'université Paris-Saclay. Elle a bénéficié du financement de la chaire d'excellence TANED (REC-2019-012, IDEX Université Paris-Saclay). Cette subvention est financée sur le programme d'Investissements d'Avenir lancé par l'État et mis en œuvre par l'ANR. Son pilotage a été réalisé conjointement par France Stratégie et le groupe d'experts. Les résultats n'engagent que leurs auteurs.

littérature a montré qu'elles permettent de tirer profit des réorganisations opérées : nous observons en effet que les entreprises soumises à des augmentations plus élevées de leur salaire minimum connaissent une évolution significativement plus dynamique de leur productivité.

Motivation

L'analyse des effets du salaire minimum sur les économies suscite une littérature fournie depuis plusieurs décennies. De fait, le débat scientifique sur **les effets du salaire minimum sur l'emploi** reste intense et largement ouvert (Neumark, 2017), l'ampleur des effets estimés variant nettement d'une étude à l'autre. Pour les travailleurs peu qualifiés, les résultats oscillent la plupart du temps entre des élasticités nulles (ou non statistiquement significatives) et des valeurs de l'ordre de -0.1 à -0.2, mais certains articles proposent des estimations négatives (par exemple, Clemens et Wither, 2019) ou positives (Card et Krueger, 1994) nettement plus importantes. Une seconde direction de recherche a porté sur l'impact du salaire minimum sur **la productivité ou la profitabilité** des entreprises, là encore avec des résultats contrastés selon les méthodes ou données employées (voir par exemple Draca et al., 2011 vs. Riley et Bondibene, 2017 pour le cas du Royaume-Uni).

Ces deux aspects sont par ailleurs interdépendants. En effet, l'introduction d'un salaire minimum a pour effet de modifier les prix relatifs des facteurs de production pour les entreprises : travail vs. capital, et salariés selon leurs niveaux de qualification. En d'autres termes, il affecte la demande de travail en modifiant les structures de qualifications et organisations hiérarchiques internes qui optimisent le profit des entreprises, ainsi que les choix d'investissement en technologies à leur associer. *In fine*, tous ces choix sont susceptibles d'affecter la productivité des entreprises – a minima, les indices standard de productivité qui ne prennent pas en compte les différences d'organisations (Garicano, 2000, Caliendo et Rossi-Hansberg, 2012). Ce policy brief propose donc une analyse empirique conjointe de ces mécanismes, de façon à les quantifier et, potentiellement, contribuer à clarifier pour quelles raisons les résultats de la littérature empirique sont divergents.

Encadré 1

Quels mécanismes théoriques pour quels impacts du salaire minimum sur l'emploi global ?

Nous présentons ici les principaux mécanismes théoriques susceptibles de faire sens des estimations contrastées obtenues en termes d'impact du salaire minimum sur l'emploi.

Le premier mécanisme découle du **cadre d'offre/demande standard**. Lorsque les employeurs se font **concurrence entre eux**, le prix (salaire) de marché correspond au « produit marginal du travail », c'est-à-dire à la contribution marginale du salarié à la production de l'entreprise. Cette contribution est usuellement considérée comme décroissante du nombre de salariés : toutes choses égales par ailleurs (et notamment à

stock de capital fixé), des salariés supplémentaires ajoutés à l'effectif de l'entreprise n'apporteraient que des contributions de plus en plus faibles en termes de production. Dans ces conditions, la demande de travail par les entreprises est décroissante du prix. En conséquence, lorsque le travail devient plus cher, les employeurs sont susceptibles d'en demander une quantité plus faible (Dube, 2019).

Dans un tel cadre, plusieurs aspects sont susceptibles d'affecter *l'importance* de l'impact a priori négatif d'un salaire minimum sur l'emploi :

– le degré de substituabilité du travail par d'autres facteurs de production, par exemple des machines (robots, autres processus d'automatisation, etc.) Si ce degré est élevé, alors l'impact du salaire minimum sur l'emploi sera lui-même élevé. Dans le cas contraire, il sera faible.

– le degré de concurrence sur le marché de l'entreprise considérée. Si l'entreprise ne peut répercuter l'augmentation de ses coûts de production au moins partiellement sur les consommateurs, alors l'impact du salaire minimum sur l'emploi sera également élevé. Dans le cas contraire, il sera faible.

Il est cependant possible que le marché du travail ne soit en fait pas compétitif et que certains employeurs au moins aient en fait **le pouvoir de fixer les prix : c'est alors une situation de monopsonne** (Ashenfelter et al., 2010 ; Manning, 2011). Une telle situation peut apparaître en présence de différentes formes de « frictions », telles que des coûts de prospection d'emploi significatifs pour les salariés, par exemple.¹⁶⁶ Dans de telles circonstances, un salaire minimum élevé est susceptible d'avoir **un impact positif sur l'emploi**. En effet, les salariés auront moins d'incitations à quitter leur emploi, de sorte que le chômage fictionnel sera moins élevé. De plus, l'introduction du salaire minimum réduira la capacité des entreprises à maintenir des salaires bas en comprimant leurs embauches, de sorte que les entreprises ajusteront leur demande de travail à un niveau plus élevé, et plus proche du niveau efficace.

Cadre d'analyse empirique

Idéalement, l'identification de l'impact dit « en équilibre partiel » du salaire minimum sur les demandes de facteurs et la productivité des entreprises requiert la comparaison d'entreprises par ailleurs similaires, mais qui seraient différentiellement exposées au salaire minimum – ou exposées à des niveaux de salaires minimum différents (voir par exemple Black et al., 2016 pour le cas des États-Unis). L'expression « en équilibre partiel » signifie que même dans un tel cadre, l'analyse empirique ne permettrait pas de connaître l'impact global du salaire minimum sur la totalité de la demande de travail. En effet, de telles comparaisons entre entreprises ne permettent d'identifier que les réallocations d'emploi induites entre

¹⁶⁶ Les entreprises peuvent également acquérir du pouvoir de monopsonne lorsque les salariés valorisent leur emploi non simplement pour le salaire qu'il génère, mais pour d'autres « aménités » différemment valorisées par les salariés et donc non directement prises en compte dans les prix de marché : conditions de travail, temps de transport, qualité des relations managériales, etc.

entreprises pérennes (Dustmann et al., 2022) et les évolutions comparatives de productivité qui en découlent, mais ne permet pas de capturer le volume d'emploi alloué dans les entreprises qui entreraient sur le marché ou détruit dans celles qui en sortiraient.¹⁶⁷

En France par ailleurs, même cette quantification d'équilibre partiel est hors de portée pour la période récente, car le salaire minimum s'applique de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises. C'est une difficulté majeure des évaluations empiriques d'impact du salaire minimum. Néanmoins, la situation a été différente par le passé, notamment au moment de la mise en place de la réduction de la durée légale de la semaine de travail, entre 1998 et 2005, qui avait généré la création de « Garanties mensuelles de rémunération » différenciées.

La mise en place du système des GMR avait pour objectifs de maintenir le niveau de la rémunération mensuelle des salariés payés au niveau du Smic lors du passage aux 35 heures, et d'assurer ensuite une progression mesurée de leur pouvoir d'achat. Le système d'indexation des GMR étant moins favorable que celui du Smic, chaque nouvelle GMR (intitulées « GMR 1 », « GMR 2 » etc.) créée au 1^{er} juillet de chaque année était plus favorable que la précédente après indexation. Ce système impliquait que la rémunération minimale était différenciée entre entreprises selon leur date de passage aux 35 heures.¹⁶⁸

La loi dite « Aubry » de Réduction du temps de travail (RTT) prévoyait par ailleurs dès le 19 janvier 2000 que le gouvernement présenterait au Parlement avant le 31 décembre 2002, après consultation des partenaires sociaux et de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport retraçant la situation des salariés concernés par les garanties minimales de rémunération (GMR) associées aux passages aux 35 heures, et précisant les mesures propres à les rendre sans objet à compter du 1^{er} juillet 2005. Cependant, les modalités précises de cette re-convergence n'étaient pas spécifiées, et non anticipables par les entreprises, notamment du fait du changement de majorité gouvernementale intervenu entre temps. C'est la loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003 qui a précisé ces aspects. Elle a d'abord mis fin à la création de nouvelles GMR après juillet 2002. Ensuite, une convergence s'effectuant par « coups de pouce » successivement apportés au

¹⁶⁷ La quantification de l'impact total, après bouclage en équilibre général, requiert soit la comparaison d'économies entières, considérées comme similaires mais soumises à des niveaux de salaire minimum différents, soit la construction d'un modèle structurel d'équilibre général, calibré de façon à répliquer les quantifications d'équilibre partiel estimées dans les données. Noter que dans les modèles proposés par Garicano et Rossi-Hansberg (2006) ou Caliendo et Rossi-Hansberg (2012), qui pourraient être étendus de façon à intégrer une contrainte de salaire minimum, le marché du travail s'équilibre par hypothèse, de sorte que l'impact du salaire minimum sur l'emploi global est nul par construction. Il est nécessaire de généraliser leur cadre en levant cette hypothèse et en la remplaçant par un concept alternatif d'équilibre sur le marché du travail pour quantifier des effets emplois non nuls.

¹⁶⁸ En revanche, au sein de ces mêmes entreprises, les travailleurs à temps partiel ou les nouveaux embauchés à 35 heures voyaient leur rémunération déterminée par le Smic horaire, excepté dans les cas où d'autres salariés de l'entreprise alloués à des postes similaires étaient rémunérés au niveau de la GMR. Les lois Aubry interdisaient (au moins formellement, et par le biais de subventions compensatrices moins élevées) d'associer une diminution du temps de travail à des licenciements, de sorte que les entreprises n'étaient pas en mesure de s'exonérer des GMR pour leurs salariés pérennes à temps plein. (voir https://www.senat.fr/rap/np05_35/np05_3511.html)

Smic a été programmée, de telle sorte qu'en juillet 2005, le Smic horaire correspondent au niveau de la GMR 5 (la plus élevée, créée en juillet 2002). Les autres garanties ont également été revalorisées par des « coups de pouce » différentiels qui ont assuré leur convergence vers la GMR 5. Le choix retenu d'indexer les GMR et le Smic horaire sur le taux d'inflation a permis de programmer ces « coups de pouce » dès 2002, à la fois pour le Smic et pour les 4 GMR concernées. La GMR 5 n'a en revanche bénéficié d'aucun coup de pouce, puisqu'elle constituait la « cible » vers laquelle convergeaient le Smic (pour 35 heures¹⁶⁹) et les autres GMR au 1^{er} juillet 2005.

La résultante de ce processus, calibrée en termes de concept de salaire brut¹⁷⁰, est représentée sur le graphique (A) de la figure 1. Cependant, le concept de salaire brut n'est pas celui qui est pertinent pour analyser la demande de facteur des entreprises et leur productivité : c'est le concept de coût total du travail (y compris toutes taxes, « employeur » et « employé ») qui est pertinent. Malheureusement, ce dernier n'est pas directement disponible dans les bases de données de la statistique publique. Pour résoudre ce problème, nous avons suivi les méthodologies proposées par Crépon et al. (2005) et Cottet et al. (2012) et simulé les coûts de main-d'œuvre liés à l'embauche de différents types de travailleurs selon l'accord de réduction du temps de travail signé par les entreprises¹⁷¹ et les autres programmes de réductions de charges auxquels elles étaient éligibles. Le graphique (B) de la figure 1 décrit ainsi le coût total moyen à la GMR considérée (ou au Smic), pour les entreprises de notre échantillon d'estimation¹⁷², tandis que la table 1 contient le détail chiffré de ces évolutions moyennes. Les profils de convergence sont significativement altérés par rapport à ceux du graphique (A). Ce travail est important, car il nous permet d'estimer dans la suite de la note de véritables élasticités de la demande de travail des entreprises au coût du travail mesuré à son minimum (GMR). A notre connaissance, notre projet de recherche est le premier à estimer de telles élasticités.¹⁷³

¹⁶⁹ La loi « Fillon » a également permis de facto aux entreprises non encore passées aux 35h de rester à 39h, sous réserve de rémunérer les heures supplémentaires à un taux plus élevé que les heures « légales » : voir l'appendice « données » et les notes de la figure 1.

¹⁷⁰ https://www.ipp.eu/ipp-tax-and-benefit-tables/en/labour-market/salaire_minimum/gmr/
https://www.ipp.eu/ipp-tax-and-benefit-tables/en/labour-market/salaire_minimum/smic

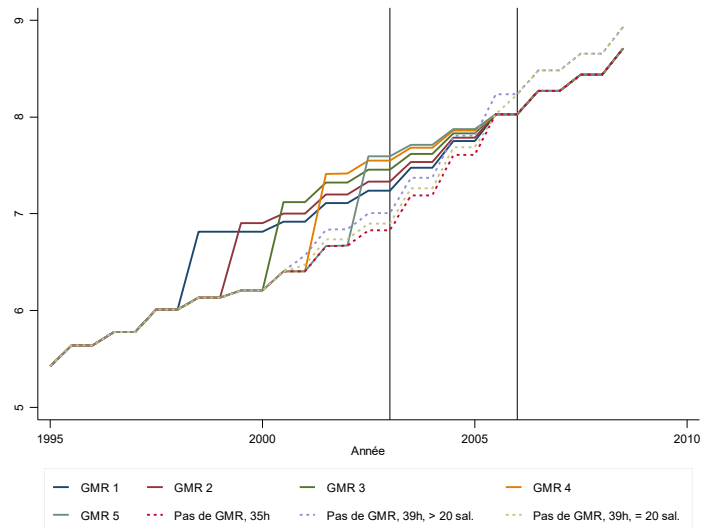
¹⁷¹ Sébastien Roux a très gentiment accepté de partager les programmes développés à l'Insee (Cottet et al., 2012) pour atteindre cet objectif, notamment en simulant les montants de subventions associées aux lois Aubry I, II et Fillon. Voir aussi Lhommeau et Rémy (2007) pour des stratégies de simulation similaires.

¹⁷² Voir appendice A1 pour une description détaillée.

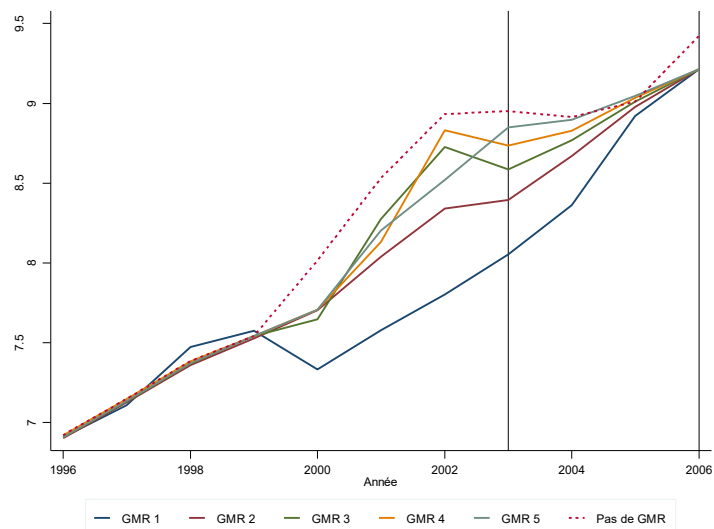
¹⁷³ Cet aspect est souvent médiocrement traité dans les estimations proposées par la littérature, du fait de données disponibles limitées. Il pourrait expliquer au moins pour partie pourquoi les élasticités estimées diffèrent, lorsque le concept de coût salarial est insuffisamment précisément défini ou mesuré.

Figure 1 – Convergence des GMR suite à la réforme « Fillon »

(A) Version en salaires bruts, directement lisibles dans les textes juridiques



(B) Version en « coût total du travail »



Note : Les différentes GMR sont exprimées en euros par heure, sur la base d'une semaine à temps plein (39 ou 35 heures, selon la date et la GMR considérée). Dans le graphique (A), le coût du travail horaire des entreprises restées à 39h dépend de leur taille, car la loi prévoyait que la majoration de rémunération des 4 heures supplémentaires (excédant 35h) dépendait de la taille des entreprises. Voir Appendice A1.

Source : Institut des politiques publiques et calculs des auteurs à partir des fichiers des DADS-postes.

Table 1 – Augmentation des GMR entre 2003 et 2006

	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	GMR6 (hors éch.)
Nombre d'entreprises	3 500	14 810	10 945	25 220	869	98 643
$\Delta \ln$ Coût du travail horaire au niveau GMR	0.135 (0.027)	0.093 (0.018)	0.070 (0.014)	0.053 (0.013)	0.040 (0.000)	0.051 (0.008)

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des DADS-postes. La première ligne correspond aux valeurs moyennes dans l'échantillon, tandis que la seconde ligne correspond à l'écart-type. En effet, au sein des GMR, les entreprises ne sont pas toutes éligibles aux mêmes montants d'aides (notamment selon leur taille ou leur secteur d'activité), de sorte que le coût du travail effectif au niveau GMR est hétérogène entre entreprises, même au sein d'une même GMR.

Méthodologie

Ce graphique 1A montre que la période 1998-2006 est particulièrement intéressante, car elle se caractérise par la coexistence de différents barèmes de salaire minimum (horaire), avec des niveaux et des dynamiques différents. De prime abord, il semble donc possible de mettre en œuvre des spécifications dites « en différences simples », comparant l'évolution dans le temps d'entreprises ex ante similaires, mais faisant face à des évolutions différenciées de leurs salaires minimum respectifs. Lorsqu'il s'avère trop difficile de trouver suffisamment d'entreprises similaires pour être éligibles à cette comparaison, alors la littérature économique propose d'estimer des spécifications dites « **en doubles différences** », qui permettent de contrôler des différences stables dans le temps entre les entreprises soumises aux différentes GMR.

Cependant, **la première phase, qui s'étend de 1998 à 2002, est difficile à exploiter pour notre question de recherche**, car elle s'est déroulée simultanément à la mise en œuvre de la RTT. Sa mise en œuvre a généré de profonds ajustements dans l'organisation des entreprises au cours des premiers mois et années suivant les accords, de sorte qu'il est particulièrement difficile d'isoler les effets spécifiques des augmentations de salaire minimum sur cette période.¹⁷⁴

La seconde phase, qui couvre les années 2003 à 2006, est plus favorable pour notre analyse. D'abord, l'offre globale de travail est stabilisée, et la mise en œuvre de la RTT peut également être considérée comme stabilisée dans toutes les entreprises qui l'ont

¹⁷⁴ D'autres aspects compliquent encore l'analyse : la réduction légale du temps de travail a par exemple induit une pression à la baisse sur la quantité totale d'heures offertes par salarié, donc sur l'offre de travail globale, perturbant l'équilibre sur le marché du travail. De plus, les entreprises se sont auto-sélectionnées dans différents groupes de GMR en fonction de la date de leur accord interne de RTT. Ce processus d'auto-sélection a très probablement été motivé par des considérations relatives aux coûts de la main-d'œuvre (et aux subventions différentielles entre les groupes GMR) et à l'organisation du travail, qui ne sont pas orthogonales à nos principales variables d'intérêt, ce qui rend l'évolution du salaire minimum endogène. Cela implique également que les différences entre les entreprises entrées dans des GMR différentes n'étaient probablement pas stables dans le temps, même avant l'application de la RTT : l'hypothèse standard de « tendance commune » (*common trend*) entre les entreprises des différents groupes de GMR est très probablement violée, ce qui biaise génériquement les estimateurs par différences de différences.

implémentée. Cela implique que la stratégie de doubles différences indiquée ci-dessus peut être mise en œuvre sans risque. La spécification prend alors la forme suivante :

$$\Delta_{03/06} Y_{ijlt} = \beta * \Delta_{03/06} \ln \text{Coût_GMR}_{it} + \varphi_j + \varphi_l + \Delta_{03/06} \varepsilon_{ijlt} , \quad (1)$$

où Y_{ijlt} désigne la variable d'intérêt mesurée pour l'entreprise i , dont le secteur d'activité est j et la zone d'emploi de localisation est l . L'opérateur $\Delta_{03/06}$ indique que la spécification est estimée en différences longues, entre 2003 et 2006. Le coefficient β est notre coefficient de principal intérêt. Il mesure la relation entre Y et le coût du travail au niveau du salaire minimum et est identifié par la comparaison d'entreprises soumises à des évolutions différentes de ce même coût. La spécification log-linéaire implique que nos résultats s'interprètent en termes relatifs, par comparaison avec une entreprise « témoin » (contre-factuelle) qui n'expérimenterait aucune variation de son salaire minimum ($\Delta_{03/06} \ln \text{Coût_GMR}_{it} = 0$).

Encadré 2

Analyses de robustesse : variables instrumentales et triples différences

Toutes les spécifications reportées dans le corps de texte de la note sont estimées selon la spécification indiquée dans l'équation (1). L'appendice de la note contient en outre les résultats obtenus avec des spécifications complémentaires :

- **Estimations par variables instrumentales** : Une spécificité de l'équation (1) réside dans le fait que la variable de coût salarial horaire mesuré à la GMR est spécifique à chaque entreprise, du fait des programmes de subventions et dispositifs de réduction de charges salariales spécifiques auxquels elles sont éligibles. De fait, certains critères d'éligibilité (notamment, la taille de l'entreprise, qui détermine le taux de rémunération des heures supplémentaires à compter de 2002) sont potentiellement sous le contrôle de l'entreprise, ce qui est susceptible d'induire un problème d'endogénéité dans l'équation 1 générant des biais dans nos estimations. Pour résoudre ce problème, nous estimons des spécifications dans lesquelles la variable $\Delta_{03/06} \ln \text{Coût_GMR}_{it}$ est simplement instrumentée par $\Delta_{03/06} \ln \text{Salaire_brut_GMR}_{it}$. Comme expliqué plus haut, à partir de 2002, l'évolution de cette variable est positivement corrélée avec $\Delta_{03/06} \ln \text{Coût_GMR}_{it}$ puisqu'elle en constitue la composante principale, mais entièrement déterminée par la loi Fillon et non manipulable par aucune entreprise, puisqu'aucune n'était autorisée à changer de GMR.
- **Estimations par triples différences** : Une autre source de fragilité pour nos estimations réside dans le fait que, les entreprises s'étant auto-sélectionnées dans les différentes GMR au cours de la période 1998/2002, il n'est pas impossible que l'hypothèse de « tendance commune » (*common trend*) entre les entreprises des différents groupes de GMR soit également violée pour notre analyse de la période 2003/2006. Une solution

standard à ce problème consiste à s'appuyer sur une stratégie de triple-différences, en utilisant comme point de comparaison une population d'entreprises qui permet de contrôler de potentielles différences de « trends ». Par exemple, au sein de chaque groupe de GMR, il est raisonnable de penser que les principaux déterminants de l'auto-sélection des entreprises ayant une forte proportion de salariés proches du salaire minimal soient similaires à ceux des entreprises ayant une proportion de salariés proches du salaire minimal un tout petit peu moins forte, toutes choses égales par ailleurs. Cependant, ces deux groupes d'entreprises ne sont pas exposés de la même manière aux augmentations ultérieures du salaire minimum (GMR). Par conséquent, la mise en œuvre d'une spécification de triple différences (selon la date, le groupe de GMR, et les populations d'entreprises à haut vs. bas salaires) permet d'estimer un effet causal du salaire minimum sur nos variables d'intérêt. La spécification prend alors la forme « augmentée » suivante :

$$\Delta_{03/06} Y_{ijlt} = \beta * \Delta_{03/06} \ln \text{Coût_GMR}_{it} \times \text{Part_salariés_GMR}_{it} + \gamma * \Delta_{03/06} \ln \text{Coût_GMR}_{it} + \delta * \text{Part_salariés_GMR}_{it} + \varphi_j + \varphi_l + \Delta_{03/06} \varepsilon_{ijlt} \quad (2)$$

Où la variable $\text{Part_salariés_GMR}_{it}$ représente la part mesurée en 2002 des salariés qui recevaient à cette date une rémunération inférieure au futur niveau de la GMR en 2006 (et qui donc étaient nécessairement concernés par son augmentation légale). Le coefficient β permet de quantifier nos relations d'intérêt.

- Dans des spécifications additionnelles non reportées ici (voir rapport final), nous combinons les deux approches en instrumentant dans l'équation (2) la variable de coût du travail mesuré à la GMR par le salaire brut à la GMR, partout où elle intervient.

Données utilisées

Notre échantillon d'analyse correspond à l'ensemble des entreprises pérennes entre 2000 et 2006, qui reportent plus de 5 « postes¹⁷⁵ de travail » à l'administration (via les Déclarations annuelles de données sociales) et qui ont déjà passé un accord et donc implémenté la réduction légale du temps de travail en 2002 de façon à être incluses dans des GMR bien définies.¹⁷⁶ Les sélections requises par nos analyses (taille suffisante, pérennité, inclusion dans des GMR de façon à tracer précisément l'évolution du coût du travail) impliquent que notre échantillon d'estimation contient seulement 10% du nombre total

¹⁷⁵ Le « poste de travail » correspond au niveau déclaratif le plus détaillé des DADS, soit celui des périodes d'emploi d'un salarié donné au sein d'un établissement précis d'une entreprise.

¹⁷⁶ Notez que les entreprises réduisant leur temps de travail après 2002 sont également exclues de notre analyse, puisqu'elles ne relèvent d'aucune GMR. De plus, elles subissent potentiellement des réorganisations massives (voir supra la section de méthodologie).

d'entreprises annuel moyen, mais il couvre 40% des heures annuelles travaillées et 35 % de la valeur ajoutée produite. Par construction, notre échantillon contient davantage d'entreprises de grande taille que l'ensemble de la population des entreprises françaises. Tous les détails relatifs à la construction de cette base de données sont détaillés dans l'appendice A1, tandis que l'appendice A2 contient des statistiques descriptives détaillées.

Les statistiques descriptives enseignent que les entreprises de grande taille ont eu tendance à négocier leur accord de réduction du temps de travail tôt, de sorte qu'elles sont plus fréquemment classées dans les premières GMR. Elles correspondent à des entreprises actives dans les secteurs de l'industrie manufacturière ou des services aux entreprises. Inversement, les groupes de GMR correspondant à des accords de réduction du temps de travail négociés plus tardivement contiennent davantage d'entreprises de petite taille, plus souvent actives dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie et des restaurants. Elles versent des salaires moins élevés¹⁷⁷, même à catégorie socio-professionnelle donnée, et présentent une exposition accrue aux augmentations des GMR, telle que mesurée par la part de leurs salariés qui étaient rémunérés en 2002 à un niveau inférieur au futur Smic de 2006.

Ces caractéristiques révèlent que les entreprises se sont auto-sélectionnées dans différents groupes de GMR en fonction de la date de leur accord interne de RTT, et que donc la période courant de 1998 à 2002 n'est pas exploitable économétriquement. Nous nous concentrons donc sur l'analyse de la période 2003 à 2006, en utilisant diverses méthodes économétriques alternatives permettant de contrôler du fait que les différents groupes de GMR diffèrent en termes de composition (voir encadré 2).

Dans les analyses qui suivent, nous exploitons une caractéristique particulièrement intéressante de nos données : les DADS nous permettent en effet de reconstituer avec un bon degré de détail, les organisations hiérarchiques internes des entreprises grâce à la méthodologie développée par Caliendo et al. (2015). Elle consiste à affecter chaque salarié à un niveau hiérarchique en utilisant le premier chiffre de son code PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles). Les PCS françaises contiennent en effet des informations sur le positionnement hiérarchique des différents postes au sein des entreprises, ce dont nous tirons parti dans ce projet. Dans les données, il existe cinq professions (hors travailleurs agricoles), qui sont regroupées en quatre catégories professionnelles conformes à l'idée théorique de niveau hiérarchique au sein d'une entreprise. Les codes professionnels 2, 3 et 4 correspondent chacun à des niveaux spécifiques. Le code 2 comprend les travailleurs ayant la plus grande autorité dans les entreprises : les propriétaires salariés, le PDG et les directeurs d'entreprise. Le code 3 est composé des cadres supérieurs ou des postes de direction, tandis que le code 4 contient les superviseurs et les employés ayant une plus grande responsabilité que les salariés « de base » (de la hiérarchie). Enfin, les codes professionnels 5 et 6, qui sont regroupés en une seule catégorie professionnelle, contiennent les travailleurs de la production et de l'administration. Avec cette approche, il est possible de distinguer quatre

¹⁷⁷ Cette observation vaut en termes de salaires bruts et en termes de coût du travail total.

types différents d'entreprises dans les données : les entreprises à un niveau hiérarchique, deux, trois ou quatre niveaux hiérarchiques, selon le degré de complexité de leurs organisations. Il faut noter que le concept de niveau hiérarchique n'est pas strictement équivalent à celui de catégorie socio-professionnelle, car toutes les PCS ne sont pas nécessairement représentées dans chaque entreprise. Ainsi, lorsqu'une entreprise n'emploie pas ou plus d'ouvriers ou de personnel administratif, son niveau hiérarchique inférieur regroupe ses salariés de PCS 4 (et non 5 ou 6). La littérature économique a montré que ce concept de niveau hiérarchique est à ce jour celui qui permet le mieux de comprendre les stratégies organisationnelles des entreprises et notamment, comment les entreprises fixent le niveau de leurs rémunérations internes en les articulant à leurs contraintes de production (voir encadré 3).

Encadré 3

Les principaux modèles de la littérature économique guidant notre analyse empirique

Le cadre développé par Garicano (2000) pour étudier l'organisation hiérarchique interne des entreprises, et étendu par Caliendo et Rossi-Hansberg (2012) à une économie avec des entreprises hétérogènes permet de mettre en perspective les résultats empiriques obtenus dans cette note. Dans leur modèle, la production nécessite de combiner du travail et de la connaissance (des compétences). L'organisation optimale de l'entreprise a une structure pyramidale composée d'un niveau hiérarchique de travailleurs de production, et d'un ou plusieurs niveaux hiérarchiques de managers avec des niveaux croissants de compétence (Garicano, 2000). L'avantage de cette structure est qu'elle permet aux managers les mieux formés de ne pas avoir à s'occuper des problèmes les plus fréquents, tout en leur permettant en revanche de consacrer leur temps à des problèmes moins courants, qu'ils ont un avantage comparatif à traiter (Garicano, 2000, Garicano et Hubbard, 2007, et Garicano et Van Zandt, 2012).

Dans ce cadre, les entreprises décident du nombre optimal de niveaux hiérarchiques à utiliser dans la production. Cette décision est basée sur les coûts et les avantages de l'introduction d'un niveau hiérarchique supplémentaire de management dans l'entreprise (Caliendo et Rossi-Hansberg, 2012). L'ajout d'un nouveau niveau hiérarchique augmente les coûts fixes, car l'entreprise doit embaucher un manager supplémentaire de haut niveau d'éducation. Toutefois, à condition que l'entreprise produise à une échelle suffisamment grande, ce niveau supplémentaire réduit les coûts marginaux de production, car les travailleurs deviennent plus efficaces pour résoudre les problèmes avec l'aide du nouveau manager. Par conséquent, l'ajout d'un niveau hiérarchique n'est rentable que pour les entreprises produisant à une échelle suffisamment grande. En outre, du fait que les travailleurs deviennent plus efficaces pour résoudre les problèmes, ce cadre implique que les entreprises ayant plusieurs niveaux sont plus productives (Caliendo et Rossi-Hansberg, 2012).

Ce cadre implique que l'organisation hiérarchique des entreprises détermine également la structure des salaires au sein des entreprises (Garicano, 2000, Garicano et Rossi-Hansberg, 2006 et Caliendo et Rossi-Hansberg, 2012). Les salaires sont une fonction croissante de la compétence, et donc les managers gagnent un salaire plus élevé que leurs subordonnés. De plus, lorsqu'une entreprise augmente sa production tout en maintenant son nombre de niveaux hiérarchiques fixe, les connaissances des managers et des ouvriers de production – et donc leurs salaires – augmentent. En outre, lorsqu'une entreprise introduit une nouvelle couche dans son organisation, les connaissances requises des travailleurs existants – et donc leurs salaires – diminuent, car davantage de problèmes sont réaffectés au sommet de l'organisation hiérarchique de l'entreprise.

Ce cadre implique également que les technologies de l'information et de la communication (TI et TC) ont des effets différents sur les managers, les travailleurs de production et sur l'organisation des entreprises (Garicano, 2000 et Garicano et Rossi-Hansberg, 2016). Alors que les améliorations des technologies de l'information sont complémentaires du niveau de connaissances (ou de compétences) des managers et des travailleurs, les améliorations des technologies de la communication facilitent en revanche leurs spécialisations respectives : comme il est plus facile de communiquer, les travailleurs de production peuvent plus facilement compter sur leurs managers pour résoudre les problèmes et leurs besoins en connaissances diminuent. Du fait de ces deux mécanismes différents, les prédictions associées à l'impact de l'adoption des deux types de technologies sur les salaires sont contrastées : les améliorations des technologies de l'information devraient augmenter les salaires des cadres et des travailleurs, tandis que les améliorations des technologies de la communication devraient diminuer les salaires des travailleurs de production et augmenter ceux des cadres. En outre, les différentes technologies entraînent des modifications dans le nombre de niveaux dans les entreprises : les améliorations des technologies de l'information conduisent à des hiérarchies plus plates, tandis que les améliorations des technologies de la communication augmentent le nombre de niveaux dans les entreprises (Garicano, 2000).

Ce cadre d'analyse est le principal modèle dit « structurel » permettant de faire sens des barèmes salariaux internes aux entreprises, de leurs stratégies internes de formation et de leurs décisions d'embauche de salariés de différentes catégories socioprofessionnelles. Il a aussi servi de « guide » à de précédentes études sur données françaises, notamment Caliendo et al. (2015), ainsi que les travaux menés par l'équipe de Nathalie Greenan autour du dispositif COI-TIC qu'elle a contribué à monter (par exemple, Greenan et Walkowiak, 2010, et l'appendice A1).

Ce cadre peut être étendu à un environnement où le salaire minimum contraint (en imposant un minimum) les salaires les plus bas versés en bas de structure hiérarchique, et affecte donc les décisions technologiques et organisationnelles des entreprises. En conséquence, il y a **deux principaux mécanismes par lesquels le salaire minimum affecte les entreprises et leurs salariés** :

- (i) Celui par lequel les entreprises adoptent une **structure organisationnelle différente**. La prédiction théorique est qu'en réponse à une augmentation du salaire minimum, les entreprises adopteront des hiérarchies plus plates, et qu'elles ajustent les niveaux de compétences de chaque niveau hiérarchique (et les rémunérations associées). Nous la testons dans les tables 2 et 3.
- (ii) Celui par lequel les entreprises **investissent dans des types de technologies différents**. La prédiction théorique est que les entreprises devraient moins investir dans les technologies de communication et plus dans les technologies de l'information, afin de tirer le meilleur parti des travailleurs devenus plus coûteux, situés au bas de la hiérarchie. Nous testons cette prédiction dans les tables 4 et 5, ainsi que ses implications en termes de productivité dans la table 6.

L'augmentation du coût du travail se transmet à l'ensemble des niveaux hiérarchiques des entreprises soumises à des augmentations de leur salaire minimum légal (excepté le plus élevé)...

La table 2 montre que l'augmentation du coût du travail au niveau des GMR contrainte par la loi se transmet à l'ensemble des niveaux hiérarchiques de l'entreprise¹⁷⁸. Cette transmission est conforme aux prédictions théoriques (encadré 3), puisque organisation hiérarchique et structure des salaires au sein des entreprises sont intimement liés (Garicano, 2000, Garicano et Rossi-Hansberg, 2006 et Caliendo et Rossi-Hansberg, 2012) : comme les salaires sont une fonction croissante de la compétence, les salariés localisés dans des niveaux hiérarchiques plus élevés ont vocation à recevoir un salaire plus élevé que leurs subordonnés. Les données nous montrent que l'augmentation du coût du travail au niveau du salaire minimum, contraignant les rémunérations en bas des hiérarchies, est répercutée à presque tous les niveaux pour que les politiques salariales restent optimales à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation.

Tous les coefficients de la table 2 s'interprètent en termes d'élasticités. La table 1 montre que les augmentations effectives du coût du travail au niveau des GMR entre 2003 et 2006 se sont échelonnées de 4 % à 13 % selon le groupe de GMR considéré, ce qui implique qu'en moyenne, les entreprises des différentes GMR ont connu entre 2003 et 2006 une augmentation de leur coût du travail variant entre 1,4 % et 4,55 %, cet effet étant principalement porté par l'augmentation du coût en bas des hiérarchies, mais aussi aux

¹⁷⁸ La table 2 contient les analyses en termes de PCS et de niveaux hiérarchiques. Les résultats obtenus sont plus précis (notamment en termes de salaires bruts) en termes de niveaux hiérarchiques, ce qui confirme que ce concept est plus pertinent que celui de PCS (« occupation ») pour comprendre les politiques salariales des entreprises. La table A6 de l'annexe documente en outre que seules les entreprises en contraction (qui diminuent leur nombre de niveaux hiérarchiques pour adopter des organisations plus simples) ne transmettent pas ces augmentations à leurs autres salariés.

niveaux intermédiaires (notamment le niveau 3). Des régressions complémentaires permettent de documenter que ces effets sont atténués dans les entreprises en contraction, qui compriment les coûts à chaque niveau hiérarchique en réduisant la complexité de leur organisation¹⁷⁹.

Les colonnes (10) à (18) répliquent ces analyses en termes de salaires bruts plutôt que de coût du travail total. Les coefficients estimés en termes de salaires bruts apparaissent négatifs en bas des hiérarchies, et positifs ou non significatifs au sommet des organisations. Combiné avec le résultat de la table 2 selon lequel les entreprises ont réduit la base de leurs hiérarchies, cela impliquerait que seuls les salariés les moins qualifiés seraient restés à ces positions subalternes, tandis que ceux qui étaient plus qualifiés (et davantage rémunérés) ont été réalloués ailleurs : éventuellement aux échelons supérieurs des organisations, ou hors de l'entreprise¹⁸⁰.

Table 2 – L'impact du salaire minimum sur le coût du travail et les salaires (relatifs) au sein des organisations des entreprises

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Indicateur:	Δ ln coût horaire total du travail								
	total	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0952	0.110	0.0969	0.0734	0.106	0.110	0.0948	0.0766	0.103
Δ ln coût horaire de la GMR	0.352*** (0.0213)	0.286*** (0.0235)	0.196*** (0.0464)	0.405*** (0.0599)	0.221 (0.150)	0.291*** (0.0223)	0.254*** (0.0374)	0.353*** (0.0529)	0.177 (0.118)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904
R ²	0.045	0.036	0.024	0.035	0.103	0.041	0.029	0.040	0.075

	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Indicateur:	Δ ln salaire brut horaire								
	total	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0813	0.0897	0.0833	0.0703	0.108	0.0901	0.0803	0.0731	0.105
Δ ln coût horaire de la GMR	0.0117 (0.0193)	-0.0628*** (0.0197)	-0.109** (0.0439)	0.101* (0.0592)	-0.0864 (0.152)	-0.0605*** (0.0184)	-0.0563 (0.0347)	0.0408 (0.0523)	-0.0916 (0.119)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904
R ²	0.037	0.033	0.024	0.033	0.103	0.037	0.028	0.038	0.075

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

¹⁷⁹ La table A7 de l'annexe propose une décomposition détaillée de ces ajustements de prix en distinguant les entreprises selon que leur organisation est restée stable, ou qu'elle a connu une augmentation ou une diminution du nombre de niveaux hiérarchiques. Ils montrent également que la table 2 ne cache aucun effet de composition qui serait susceptible d'affecter l'interprétation des résultats. La table A8 montre en outre que la dispersion du coût du travail a significativement augmenté dans les entreprises.

¹⁸⁰ Malheureusement, les DADS de niveau « postes » n'ont pas de dimension panel. Ces fichiers ne permettent donc pas de vérifier si de telles transitions vers le haut des hiérarchies ont eu lieu en interne (promotions), ou si elles correspondent à des licenciements ou au remplacement de certains salariés par des embauches extérieures.

Relativement aux autres entreprises, elles diminuent significativement leur taille en termes d'heures travaillées en contractant les niveaux inférieurs de leurs organisations hiérarchiques internes

La table 3 présente les résultats obtenus en termes d'emploi et de structure organisationnelle des entreprises. La colonne (1) du tableau 3A montre en particulier qu'en négligeant le bouclage d'équilibre général qui serait susceptible d'impacter l'offre de travail globale ainsi que les réallocations d'emplois potentielles dues à la coexistence de plusieurs niveaux différents de salaires minimum¹⁸¹, une entreprise soumise à une augmentation de 1 % de son salaire minimum diminue sa demande d'heures de travail de 0,15 % par rapport à une entreprise qui ne serait pas soumise à une telle augmentation. À nouveau, comme la table 1 montre que les augmentations effectives du coût du travail au niveau des GMR entre 2003 et 2006 se sont échelonnées de 4 % à 13 % selon le groupe de GMR considéré, cela implique une réduction moyenne de la taille des entreprises de 0,6 % à 1,95 % selon le cas. **Ce résultat implique donc qu'un salaire minimum plus élevé (s'appliquant globalement à toutes les entreprises dans l'économie) conduit à une structure du tissu productif constitué d'entreprises de plus petite taille. Il est cependant impossible de tirer de ce résultat une quelconque conclusion en termes d'impact global sur l'emploi, puisque selon l'impact du salaire minimum sur le nombre total d'entreprises (entrées et sorties), ce résultat est compatible avec un effet nul, positif ou négatif sur le volume d'emploi total. Nos travaux en cours (pour le rapport final) visent à analyser dans quelles circonstances ces différents régimes émergent.**

Table 3 – L'impact du salaire minimum sur l'emploi (relatif) et les organisations des entreprises

(A) Impact sur les heures travaillées, totales et par niveaux hiérarchiques ou PCS									
Indicateur:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Δ ln heures								
	totales	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0136	0.0162	-0.00711	0.0414	-0.0429	0.0178	-0.00190	0.0485	-0.0458
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.154*** (0.0502)	-0.395*** (0.0850)	-0.0449 (0.115)	-0.116 (0.137)	0.104 (0.277)	-0.412*** (0.0783)	-0.0836 (0.114)	-0.0708 (0.133)	0.109 (0.209)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904
R ²	0.051	0.032	0.028	0.035	0.099	0.038	0.034	0.038	0.074

(B) Impact sur la forme des organisations : nombre de niveaux hiérarchiques							
Indicateur:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Δ nombre niveaux hiérarchiques	Probabilité d'augmentation	Probabilité de diminution	Probabilité de stabilité	Δ Proba 4 niveaux	Δ Proba au moins 3 niveaux	Δ Proba au moins 2 niveaux
Moyenne :	-0.0360	0.165	0.193	0.642	-0.015	-0.013	-0.008
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.205** (0.103)	-0.307*** (0.057)	-0.0761 (0.064)	0.383*** (0.077)	-0.211*** (0.068)	0.015 (0.060)	-0.009 (0.035)
Observations	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344
R ²	0.022	0.025	0.025	0.028	0.025	0.018	0.019

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

¹⁸¹ Des entreprises exposées à des GMR élevées vers les entreprises exposées à des GMR moins élevées.

La table 3 prolonge l'analyse en inspectant les déformations induites en termes d'organisation interne des entreprises. Elle montre que les entreprises ont eu tendance à adopter des organisations significativement moins complexes afin d'absorber le choc de l'augmentation du coût du travail au niveau des GMR. Les entreprises qui ont connu une augmentation de leur GMR plus dynamique ont plus fréquemment conservé des organisations stables et moins fréquemment pris la décision de les complexifier au cours de la période. Elles ont également altéré la forme de leur organisation en réduisant la taille de l'échelon hiérarchique inférieur (le plus exposé aux augmentations des GMR) par rapport aux autres niveaux hiérarchiques. Comme ce niveau hiérarchique est surtout composé de salariés appartenant aux PCS 5 et 6 (ouvriers et personnels administratifs), ce sont ces catégories socio-professionnelles qui voient leur volume horaire de travail se contracter le plus. La table A6 de l'appendice propose une décomposition encore plus détaillée de ces ajustements organisationnels. Elle montre que cette stratégie a été amplifiée pour les entreprises qui ont subi des chocs de demande les obligeant à décroître et simplifier leurs organisations, et atténuée au sein des entreprises qui ont bénéficié de choc de demande positifs leur permettant de croître.

La table A5 de l'appendice renferme enfin quelques enseignements complémentaires. Elle suggère que ces ajustements organisationnels ne présentent pas de biais selon l'âge, mais qu'ils semblent **significativement plus défavorables aux femmes**, dont la part globale relative diminue dans les entreprises exposées à des augmentations plus élevées de leur GMR. De plus, cet effet d'éviction ne semble pas s'opérer en bas des hiérarchies, mais dans les niveaux hiérarchiques supérieurs – ceux qui correspondent aux postes les mieux rémunérés.

Malgré l'augmentation du coût relatif du travail par rapport au capital, les entreprises augmentent peu leur intensité capitaliste et ne semblent pas externaliser davantage leur production, mais elles investissent dans des technologies différentes

Malgré l'augmentation relative du coût du travail par rapport au coût des autres facteurs de production, les entreprises ne semblent pas significativement ajuster leur demande de facteurs, de sorte que la part des inputs intermédiaires (table 4, colonne 7) et celle du capital (table 4, colonne 8) restent stables¹⁸². Cela implique en particulier que les entreprises n'ont pas semblé externaliser davantage leur production en réaction aux augmentations du salaire minimum.

¹⁸² La table 4 montre que seule la part des dépenses salariales stricto sensu, telles que mesurées dans les DADS, augmente. En termes de quantification, comme la table 1 montre que les augmentations effectives du coût du travail au niveau des GMR entre 2003 et 2006 se sont échelonnées de 4 % à 13 % selon le groupe de GMR considéré, cela implique que la part des salaires dans le total du chiffre d'affaires a augmenté de 0,2 % à 0,8 %, pour une valeur moyenne de 29,8 % (voir table A4). L'impact est cependant non significatif sur la part correspondant aux dépenses totales relatives au travail, telles que mesurées dans les liasses fiscales et incorporant par exemple les indemnités diverses (y compris de licenciement), etc.

Table 4 – L'impact du salaire minimum sur différents indicateurs alternatifs de taille et les parts des rémunérations des facteurs de production

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Indicateur:	$\Delta \ln$ nbre postes	$\Delta \ln$ heures	$\Delta \ln$ VA	$\Delta \ln$ CA	Δ coût salarial /CA	Δ dépenses travail /CA	Δ inputs interm./ CA	Δ coût cap./CA	$\Delta \ln$ cap./post	$\Delta \ln$ cap./h
Moyenne:	0.00863	0.0136	0.0836	0.106	0.000591	0.00115	0.00497	0.00352	0.123	0.118
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.218*** (0.0518)	-0.154*** (0.0502)	0.0524 (0.065)	0.0060 (0.054)	0.0597*** (0.0133)	0.0151 (0.0115)	-0.0169 (0.0125)	-0.00950 (0.0157)	0.0052 (0.078)	-0.0594 (0.0761)
Observations	55 344	55 344	55 344	55 344	55 002	55 156	55 010	55 344	55 344	55 344
R ²	0.047	0.051	0.061	0.068	0.040	0.047	0.039	0.015	0.030	0.030

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi. Dans la colonne (8), le coût d'usage du capital est approximé comme 20 % du stock de capital reporté au bilan (comme par exemple dans Garicano et al., 2016)

Table 5 - L'impact du salaire minimum sur les décisions d'adoption de technologies par les entreprises

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Δ proba ERP	Δ proba GED	Δ proba bases données	Δ proba intranet	Δ proba automatisation processus	Δ proba groupware	Δ proba internet
Moyenne:	0.00475	0.0803	0.0330	0.110	0.0678	0.0790	0.0795
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.0924** (0.0395)	0.382** (0.176)	-0.166 (0.103)	-0.143 (0.180)	0.252 (0.157)	0.522*** (0.185)	-0.557*** (0.140)
Observations	4,631	4 631	4 631	4 631	4 631	4 631	4 631
R ²	0.167	0.148	0.172	0.147	0.176	0.187	0.208

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

La table 5 montre cependant que ces corrélations masquent des changements de composition du capital et des technologies utilisées. En effet, pour un sous-échantillon d'entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête « Technologies de l'information et de la communication » de 2006 (voir Appendice A1), il nous est possible de documenter leur comportement d'adoption de différentes technologies. Nous obtenons qu'elles tendent à adopter très significativement plus fréquemment des équipements de type « technologies de l'information » à large spectre, telles que des outils de gestion électronique de documents (GED) ou de travail collaboratif (groupware) dont la littérature a montré qu'elles permettaient d'optimiser la productivité au sein des organisations productives (encadré 3). Cela s'effectue au détriment très partiel de l'adoption d'outils de type ERP, ou d'autres technologies dénuées d'implications organisationnelles internes telles que l'accès à internet. Ces effets de substitution laissent penser que les entreprises ont pu souffrir de contraintes de financement les empêchant de mener tous leurs projets d'investissement de façon simultanée.

Ces ajustements sont associés à des **augmentations significatives de productivité**, associées à des stratégies d'investissement en **technologies de l'information** dont la littérature a montré qu'elles permettent de tirer profit des réorganisations opérées

De fait, si les entreprises optimisent correctement leurs stratégies de production et d'organisation, alors le coût marginal des facteurs de production doit refléter leur productivité marginale (Butschek, 2022). Ces concepts « marginaux » ne sont malheureusement pas directement observables dans les données, mais il est en revanche possible de les approximer par leurs valeurs moyennes. La table 6 montre alors que l'augmentation du coût du travail documentée dans la table 2 se reflète effectivement sous forme d'augmentation de la productivité du travail. De façon également rassurante, les ordres de grandeur obtenus sont du même ordre dans les deux cas (et non statistiquement différents du fait de l'imprécision affectant nos régressions).

Table 6 – L'impact du salaire minimum sur la productivité (relative) des entreprises

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Indicateur:	Δ ln Productivité		Δ ln Productivité multi-factorielle			
Méthode:	du travail		Comptable		Lev. Pet	
Mesure du travail:	heures	postes	heures	postes	heures	postes
Moyenne:	0.0750	0.0700	0.0229	0.0247	0.0230	0.0221
Δ ln coût horaire de la GMR pertinente	0.271*** (0.0617)	0.206*** (0.0563)	0.0684*** (0.0220)	0.0784*** (0.0231)	0.0738*** (0.0228)	0.0738*** (0.0237)
Observations	55 344	55 344	53 436	53 436	53 436	53 436
R ²	0.040	0.043	0.080	0.073	0.159	0.184

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi. Dans les colonnes (3) et (4), les indices de productivité des entreprises ont été construits par méthode comptable, les élasticités de la valeur ajoutée aux facteurs de production (travail et capital) étant évaluées par leur part de rémunération dans la valeur ajoutée. Dans les colonnes (5) et (6), c'est la méthode d'estimation proposée par Levinsohn et Petrin (2003) qui est implémentée en utilisant Wooldridge (2009) et Petrin et Levinsohn (2012). Le volume de travail utilisé est évalué en termes d'heures dans les colonnes (1), (3) et (5), et en termes de postes dans les colonnes (2), (4) et (6).

Enfin, les colonnes (3) à (6) de la table 4 permettent d'évaluer la résultante de ces divers ajustements en termes de productivité multifactorielle (TFP). Nous en proposons quatre indices, estimés selon des méthodes alternatives, mais les corrélations obtenues sont remarquablement homogènes : l'élasticité estimée varie entre 0.07 et 0.08. Cela implique qu'au cours de la période, les gains de productivité « excédentaires » des entreprises soumises aux augmentations de leurs GMR (par rapport aux autres entreprises) se sont en moyenne échelonnées entre 0.3 et 1.04 point de pourcentage entre 2003 et 2006.

Références

- Acemoglu, Daron, Philippe Aghion, Claire Lelarge, John Van Reenen et Fabrizio Zilibotti. 2007. "Technology, Information and the Decentralization of the Firm", *Quarterly Journal of Economics*, 122.
- Aeberhardt, Romain, Pauline Givord, et Claire Marbot. 2016. "Spillover effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression," *CREST Working Papers* 2016-05.
- Aghion, Philippe, Algan, Yann et Pierre Cahuc. 2011. "Civil Society and the State: The Interplay between Cooperation and Minimum Wage Regulation." *Journal of the European Economic Association*, 9(1):3-42.
- Ahlfeldt, Gabriel, Duncan Roth et Tobias Seidel. 2018. "The regional effects of Germany's national minimum wage¹⁸³", *Economics Letters*, 172, 127-130.
- Ashenfelter, Orley C., Henry Farber et Michael R Ransom. 2010. "Labor Market Monopsony." *Journal of Labor Economics*, 28(2), 203–10.
- Avouyi-Dovi, Sanvi, Fougère, Denis et Erwan Gautier. 2013. "Wage rigidity, collective bargaining, and the minimum wage: Evidence from French agreement data." *Review of Economics and Statistics*, 95(4):1337-1351.
- Black, Sandra, Jason Furman, Laura Giuliano et Wilson Powell. 2016. "Minimum wage increases by US states fuelled earnings growth in low-wage jobs", VoxEU, <https://voxeu.org/article/minimum-wage-increases-and-earnings-low-wage-jobs>
- Bloom, Nicholas, Raffaella Sadun et John Van Reenen. 2012. "Americans Do IT Better: US Multinationals and the Productivity Miracle." *American Economic Review*, 102 (1): 167-201.
- Bloom, Nicholas, Luis Garicano, Raffaella Sadun et John Van Reenen. 2014. "The Distinct Effects of Information Technology and Communication Technology on Firm Organization." *Management Science*, 60(12).
- Butschek, Sebastian. 2022. "Raising the Bar: Minimum Wages and Employers' Hiring Standards." *American Economic Journal: Economic Policy*, 14 (2): 91-124.
- Caliendo, Lorenzo, Ferdinando Monte et Esteban Rossi-Hansberg. 2015. "Anatomy of French Production Hierarchies." *Journal of Political Economy*, 123 (4): 809-852.
- Caliendo, Lorenzo et Esteban Rossi-Hansberg. 2012. "The Impact of Trade on Organization and Productivity." *Quarterly Journal of Economic*, 127 (3): 1393-1467.
- Card, David et Alan B. Krueger. 1994. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania." *American Economic Review*, 84 (4): 772-93.

¹⁸³ <https://voxeu.org/article/spatial-implications-minimum-wages>

Card, David et Alan B. Krueger. 1995. "Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis." *American Economic Review*, 85 (2).

Cette, Gilbert et Etienne Wasmer. 2010. "La revalorisation automatique du SMIC." *Revue de l'OFCE*, 2010/1(112):139-159.

Clemens, Jeffrey et Michael Wither. 2019, "The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers", *Journal of Public Economics*, 170.

Cottet, Vincent, Simon Quantin et Virginie Régner. 2012. "Coût du travail et allègements de charges : une estimation au niveau établissement de 1996 à 2008." *INSEE working paper G2012/12*.

Crépon Bruno, Marie Leclair et Sébastien Roux. 2005. "RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises." *Economie et Statistique* n° 376-377.

Draca, Mirko, Stephen Machin et John Van Reenen. 2011. "Minimum Wages and Firm Profitability." *American Economic Journal: Applied Economics*, 3 (1): 129-51.

Dube, Arindrajit. 2019. *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*. Independent report to the UK government.

Du Caju, Philip, Erwan Gautier, Daphné Momferatu et Mélanie Ward-Warmedinger. 2009. "Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan." *Ekonomia*, 12(2):57-108.

Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer et Philipp vom Berge. 2022. "Reallocation Effects of the Minimum Wage¹⁸⁴", *Quarterly Journal of Economics*, 137(1).

Fougère, Denis, Erwan Gautier et Sébastien Roux. 2018. "Wage-Floor Rigidity in Industry-Level Agreements: Evidence from France." *Labour Economics*, 55:72-97.

Garicano, Luis. 2000. "Hierarchies and the Organization of Knowledge in Production." *Journal of Political Economy*, 108 (5): 874-904.

Garicano, Luis et Thomas N. Hubbard. 2007. "Managerial Leverage is Limited by the Extent of the Market: Hierarchies, Specialization, and the Utilization of Lawyer's Human Capital." *Journal of Law and Economics*, 50 (1): 1-43.

Garicano, Luis et Esteban Rossi-Hansberg. 2006. "Organization and Inequality in a Knowledge Economy." *Quarterly Journal of Economics*, 121 (4): 1383-1435.

Garicano, Luis et Esteban Rossi-Hansberg. 2015. "Knowledge-Based Hierarchies: Using Organizations to Understand the Economy." *Annual Review of Economics*, 7 (1): 1-30.

¹⁸⁴ <https://voxeu.org/article/reallocation-effects-minimum-wage>

- Garicano, Luis, Claire Lelarge et John Van Reenen. 2016. "Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France", *American Economic Review*, 106(11): 3439-79.
- Garicano, Luis et Timothy Van Zandt. 2013. "Hierarchies and the Division of Labor", in *Handbook of Organizational Economics*, Gibbons, Robert and John Roberts (ed.) Princeton University Press, chapter 15, 604-654.
- Greenan, Nathalie et Walkowiak Emmanuelle. 2010. « Les structures organisationnelles bousculées par les nouvelles pratiques de management ? », *Réseaux*, 2010/4 (162), 73-100.
- INSEE. 2004. *Note de conjoncture*, Juin 2004, Encadré : une estimation macroéconomique des effets de la loi « Fillon » sur les salaires et le coût du travail.
- Lashkari Danial, Arthur Bauer et Jocelyn Boussard. 2019. "Information Technology and Returns to Scale". *Banque de France WP*, 737.
- Levinsohn, James et Amil Petrin. 2003. "Estimating Production Functions Using Inputs to Control for Unobservables." *Review of Economic Studies*, 70(2).
- Levinsohn, James et Amil Petrin. 2012. "Measuring aggregate productivity growth using plant-level data." *RAND Journal of Economics*, 43(4).
- Lhommeau, Bertrand et Véronique Rémy. 2007. "Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels : Une approche par les DADS." *Document d'études de la DARES*, 123
- Manning Alan. 2011. "Chapter 11 - Imperfect Competition in the Labor Market", in *Handbook of Labor Economics*, Ed: David Card, Orley Ashenfelter, Elsevier, Vol. 4, Part B, 973-1041.
- Neumark, David et William Wascher. 2000. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment." *American Economic Review*, 90 (5): 1362-1396.
- Neumark, David et William Wascher. 2007. Minimum Wages and Employment, *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3(1-2).
- Neumark, David. 2017. "The Employment Effects of Minimum Wages: Some Questions We Need to Answer", NBER Working Paper 23584 (version VoxEU:<https://voxeu.org/article/employment-effects-minimum-wages-directions-research>)
- Nouveau, Cyril et Benoît Ourliac. 2012. "Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009." *Document d'études de la DARES*, 169.
- Riley, Rebecca et Chiara Rosazza Bondibene. 2017. "Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity." *Labour Economics*, 44(C): 27-50.
- Wooldridge, Jeffrey. 2009. "On Estimating Firm-Level Production Functions Using Proxy Variables to Control for Unobservables." *Economics Letters*, 104.

Appendices

A1. Construction de la base de données

Les analyses reportées dans ce « Policy Brief » sont issues de l'analyse d'une base de données d'entreprises construite à partir de fichiers administratifs couvrant l'ensemble de la population des entreprises françaises et de leurs salariés.

Les Déclarations annuelles des données sociales (DADS) de niveau « poste salarié » constituent notre principale source statistique. Nous apparions ces fichiers annuels entre 1998 et 2006, de façon à suivre de façon fine l'évolution de l'emploi au sein des entreprises françaises au cours de cette période. Ils contiennent notamment les informations suivantes : la classification PCS (Profession et catégorie socioprofessionnelle) des salariés, le nombre d'heures qu'ils effectuent au cours de l'année, et leur salaire brut¹⁸⁵.

La principale difficulté pour nous est que ces fichiers ne contiennent pas directement d'indicateur du coût du travail de chaque salarié, ni de description détaillée de l'organisation des entreprises. Une étape importante de notre travail a été de reconstituer ces indicateurs.

La base de données « **Allègement des cotisations sociales** » qui avait été construite par les services du ministère de l'Emploi et de la Solidarité au moment de la réforme des 35h est le second fichier clé pour notre analyse. Il contient l'information sur la date des accords de réduction du temps de travail (RTT), qui déterminent la GMR à laquelle sont soumises les entreprises. Il contient également l'information sur les aides (dites « Aubry I » et « Aubry II ») qu'elles ont éventuellement perçues entre 1998 et 2005, et qui affectent fortement l'évolution du coût du travail de ces entreprises au cours de notre principale période d'intérêt (de 2003 à 2005).

La base de données obtenue est ensuite appariée aux **fichiers fiscaux** (Bénéfices industriels et commerciaux - régime normal BIC-RN, Fichier de comptabilité unifié SUSE - FICUS) qui permettent de mettre en regard des indicateurs de performance tels que le montant de valeur ajoutée produite ainsi que des indicateurs de productivité (productivité du travail et productivité globale des facteurs).

La population d'entreprises que nous analysons finalement correspond aux entreprises **créées avant 2002, qui sont pérennes jusqu'en 2006, qui emploient des salariés sur au moins 5 postes, et dont la valeur ajoutée est positive sur cette période**. Dans les régressions, nous excluons également les entreprises qui ne sont pas passées aux 35h en 2002, car ces dernières disposaient entre 2002 et 2006 de moyens de manipuler leur coût du travail en ajustant leur taille. En effet, la loi Fillon¹⁸⁶ autorisait les entreprises à rester de facto à 39h,

¹⁸⁵ Les fichiers DADS contiennent également l'information sur les « Zones d'emploi » dans lesquelles sont situées les entreprises, et que nous insérons comme contrôle dans l'ensemble de nos régressions statistiques.

¹⁸⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000594652/>

sous réserve de rémunérer les heures supplémentaires à un taux plus élevé que les heures « légales ». Ce taux dépendait cependant de la taille des entreprises :

- Dans le cas des entreprises de (strictement) plus de 20 salariés : « Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, **chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %** » (article 7 de la loi).
- Pour les entreprises de moins de 20 salariés : « Dans l'attente de la convention ou de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des **quatre premières heures supplémentaires** applicables aux entreprises de vingt salariés au plus **reste fixé à 10 %** au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005. » (article 5 de la loi).

De ce fait, les (nombreuses) entreprises de taille modeste qui avaient choisi de ne pas réduire leur durée du temps de travail étant en situation de limiter leur coût du travail entre 2002 et 2005 en limitant leurs effectifs à 20 salariés. À l'opposé, les entreprises contraintes par leurs accords de « RTT » n'avaient plus aucune prise pour moduler leur barème de coût du travail par leur taille.

Table A1 – Construction de l'échantillon d'estimation

Année	Entreprises employeuses, France métropolitaine	Plus de 5 postes	Dans les fichiers 2000/2006	Accord de RTT (allocation dans une GMR)
2000	550 082	306 085		
2001	544 895	304 712		
2002	563 338	313 390		
2003	577 771	317 771	156 495	55 344
2004	591 449	321 665		
2005	595 415	326 072		
2006	625 585	338 063		

Table A2 – Comparaison des différents groupes de GMR

Statistiques pour l'année 2002	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	SMIC (hors éch.)
	Ensemble des entreprises métropolitaines					
Nombre d'entreprises	5 389	25 209	23 497	76 910	7 534	424 799
Nombre d'entreprises de plus de 5 postes	5 089	23 830	19 486	50 614	3 845	210 526
Heures / entreprise (milliers)	232	219	98	19	22	15
Nombre de postes / entreprise	214	168	68	15	17	11
Valeur ajoutée totale / entreprise (k€)	6418	8213	4046	579	591	499
Pérennes de 2000 à 2006, de plus de 5 postes						
Nombre d'entreprises	3 500	14 810	10 945	25 220	869	98 643
Nombre d'entreprises de plus de 5 postes	3 500	14 810	10 945	25 220	869	98 643
Heures / entreprise (milliers)	266	237	127	33	55	28
Nombre de postes / entreprise	245	178	88	24	41	20
Valeur ajoutée totale / entreprise (k€)	7 536	8 272	3 958	961	1 381	1 004

La table A1 décrit avec précision la façon dont notre échantillon a été construit. La sélection d'entreprises de taille suffisante (5 postes) pour l'examen de nos mécanismes d'intérêt correspond à environ 2/3 de la population des entreprises employeuses sur la période. Parmi ces entreprises de taille suffisante pour que l'analyse des organisations ne soit pas triviale, seule la moitié est pérenne entre 2000 (année de modification de la durée légale du travail) et 2006. Enfin, parmi celles-ci, seules un tiers ont effectivement passé un accord de réduction de la durée du travail et se trouvent classées dans les GMR 1 à 5. Au final, notre échantillon d'estimation contient 10 % des entreprises, 17.4 % des entreprises de plus de 5 postes, mais 40 % des heures totales travaillées et du nombre de postes, et 35 % de la valeur ajoutée totale.

La table A2 décrit également chacune des GMR, ainsi que la population des entreprises qui n'avaient pas signé d'accord de RTT en 2007 et qui relevaient donc du Smic (majoré pour heures supplémentaires). Les chiffres montrent que cette catégorie est très peuplée, mais d'entreprises de taille significativement plus petite que les entreprises de notre échantillon. Elles représentent environ 70 % du nombre total d'entreprises de plus de 5 postes pérennes entre 2002 et 2006, mais seulement 35 % de l'emploi (en termes de postes ou d'heures) ou de la valeur ajoutée.

Données complémentaires pour les indicateurs d'adoption de technologies

Le fichier précédent est également apparié à l'enquête « COI-TIC-Entreprises » pour 2006, qui permet de construire des indicateurs de technologies variés et de l'évolution de leur adoption entre 2003 et 2006¹⁸⁷. Le champ de l'enquête couvre les entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand (industrie, énergie, construction, transports, commerce, services financiers, services marchands aux entreprises, médias). Sur les 18 000 entreprises échantillonnées dans l'enquête, 4 631 sont pérennes sur la période 2000/06 et classées dans l'une des GMR, et donc exploitables dans nos analyses économétriques.

Dans le détail, nous proposons de classer ces indicateurs selon qu'ils relèvent de « technologies de l'information » (facilitant l'accès autonome des salariés de l'entreprise à l'information nécessaire à leurs activités de production) ou de technologies de la communication (facilitant la transmission d'information entre salariés de l'entreprise), comme dans l'article de Bloom et al. (2014).

Parmi les **technologies de l'information**, les indicateurs disponibles sont les suivants (pour leurs implications internes à l'entreprise) :

- Disponibilité d'outils d'archivage et de recherche dans les données : outils de gestion électronique des documents (GED), outils de gestion des connaissances (QG)

¹⁸⁷ L'enquête contient en effet de l'information rétrospective sur la situation des entreprises 3 années auparavant.

- Disposition de bases de données centrales (ou locales, mais interconnectées) pour diverses activités de l'entreprise : conception (études, création, R&D) ; vente, distribution ; ressources humaines, formation ; comptabilité, finance, contrôle de gestion (QM)
- Outil de travail collaboratif (groupware, vidéo-conférence) (QK)

Un « *groupware* » est un type de logiciel qui permet à un groupe de personnes de partager des documents à distance pour favoriser le travail collaboratif. Dans la mesure où il permet le partage de document (et non leur seule transmission), ce logiciel a des propriétés de technologie de l'information.

- Utilisation d'ERP ou PGI pour au moins une fonction de l'entreprise (conception ; achat, approvisionnement ; vente, distribution ; production, exploitation ; ressources humaines, formation ; comptabilité, finance, contrôle de gestion) (QERP)

Un ERP (Enterprise Resource Planning) ou encore parfois appelé PGI (Progiciel de gestion intégré) est un système d'information qui permet de gérer et suivre au quotidien, l'ensemble des informations et des services opérationnels d'une entreprise. Bloom et al (2014) classent notablement cet équipement parmi les technologies de l'information, bien qu'il soit probablement essentiellement destiné aux niveaux élevés des hiérarchies d'entreprises.

Parmi les **technologies de la communication**, les indicateurs disponibles sont les suivants :

- Disponibilité d'un réseau intranet (QB)

Un réseau intranet est un réseau privé utilisé par les employés pour communiquer et collaborer. Bloom et al. (2014) classent notablement cet équipement parmi les technologies améliorant la communication interne aux entreprises.

- Outils de modélisation et d'automatisation des processus (QL)

Ces outils correspondent à des technologies d'automatisation administrative, impliquant une diminution du coût de communication entre départements ou niveaux hiérarchiques des entreprises.

A2. Statistiques descriptives

Table A3 – Composition sectorielle de l'échantillon

(A) Composition sectorielle de chaque groupe de GMR

Industries		GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	Ensemble
		3 500	14 810	10 945	25 220	869	55 344
Industries extractives, IAA, textile, bois	1	0.092	0.086	0.067	0.053	0.062	0.067
Industries manufacturières: papier, chimie, minéraux, métaux	2	0.188	0.179	0.184	0.126	0.115	0.155
Industries manufacturières: équipements, machines, transport	3	0.085	0.060	0.060	0.044	0.037	0.054
Electricité, gaz, eau, construction	4	0.113	0.097	0.088	0.146	0.110	0.119
Commerce, hôtels, restaurants	5	0.207	0.268	0.385	0.400	0.435	0.350
Transports, communications, finance	6	0.037	0.056	0.037	0.022	0.039	0.035
Immobilier, services aux entreprises, administration	7	0.222	0.177	0.110	0.130	0.140	0.145
Education, santé, action sociale	8	0.029	0.056	0.040	0.036	0.046	0.042
Autres services (personnels, domestiques)	9	0.027	0.021	0.028	0.042	0.015	0.032
Ensemble		1	1	1	1	1	1

(B) Composition sectorielle de chaque quartile de part de salariés du niveau hiérarchique inférieur dont la rémunération est rattrapée par les augmentations des GMR

Industries		Prop. < 25%	25% ≤ Prop. < 50%	50% ≤ Prop. < 75%	75% ≤ Prop.	Ensemble
		44 866	6 293	3 473	712	55 344
Industries extractives, IAA, textile, bois	1	0.063	0.093	0.062	0.132	0.067
Industries manufacturières: papier, chimie, minéraux, métaux	2	0.180	0.074	0.030	0.023	0.155
Industries manufacturières: équipements, machines, transport	3	0.060	0.040	0.014	0.021	0.054
Electricité, gaz, eau, construction	4	0.143	0.029	0.006	0.006	0.119
Commerce, hôtels, restaurants	5	0.290	0.570	0.671	0.499	0.350
Transports, communications, finance	6	0.041	0.016	0.008	0.006	0.035
Immobilier, services aux entreprises, administration	7	0.152	0.083	0.147	0.216	0.145
Education, santé, action sociale	8	0.042	0.045	0.032	0.038	0.042
Autres services (personnels, domestiques)	9	0.029	0.050	0.032	0.058	0.032
		1	1	1	1	1

(C) Distributions sectorielles de la part de salariés du niveau hiérarchique inférieur
 dont la rémunération est rattrapée par les augmentations des GMR

		Prop. < 25%	25% ≤ Prop. < 50%	50% ≤ Prop. < 75%	75% ≤ Prop.	Ensemble
Industries		44 866	6293	3473	712	55 344
Industries extractives, IAA, textile, bois	1	0.751	0.161	0.060	0.027	1.000
Industries manufacturières: papier, chimie, minéraux, métaux	2	0.930	0.056	0.012	0.002	1.000
Industries manufacturières: équipements, machines, transport	3	0.890	0.088	0.017	0.005	1.000
Electricité, gaz, eau, construction	4	0.968	0.028	0.003	0.001	1.000
Commerce, hôtels, restaurants	5	0.664	0.191	0.125	0.020	1.000
Transports, communications, finance	6	0.931	0.052	0.015	0.003	1.000
Immobilier, services aux entreprises, administration	7	0.845	0.068	0.067	0.021	1.000
Education, santé, action sociale	8	0.812	0.127	0.049	0.012	1.000
Autres services (personnels, domestiques)	9	0.728	0.183	0.064	0.025	1.000

Champ : échantillon d'estimation (voir table A1).

Table A4 – Statistiques descriptives relatives à l'année 2002
 (A) Par groupe de GMR

	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	Ensemble
Observations	3 500	14 810	10 945	25 220	869	55 344
Nombre d'établissements	2.889 (21.98)	3.755 (21.87)	2.059 (5.924)	1.317 (2.718)	2.330 (20.07)	2.232 (13.27)
Nombre de ZE d'implantation	2.068 (7.501)	2.582 (8.537)	1.696 (3.386)	1.189 (1.790)	1.481 (4.570)	1.722 (5.239)
Nombre total de postes	245.1 (5866.3)	177.8 (1064.8)	88.13 (280.7)	24.25 (101.6)	40.78 (205.1)	92.19 (1582.9)
Nombre total d'heures (milliers)	266173.2 (3786388.7)	237476.1 (1251014.5)	126735.0 (410904.8)	32939.2 (155190.9)	55086.8 (248894.1)	121320.1 (1174356.4)
Nombre de niveaux hiérarchiques	3.196 (0.773)	3.176 (0.778)	3.027 (0.790)	2.562 (0.865)	2.636 (0.888)	2.860 (0.870)
Part d'entreprises ayant 1 niveau hiérarchique	0.0297 (0.170)	0.0302 (0.171)	0.0357 (0.186)	0.113 (0.317)	0.113 (0.316)	0.0703 (0.256)
Part d'entreprises ayant 2 niveaux hiérarchiques	0.131 (0.337)	0.139 (0.346)	0.191 (0.393)	0.350 (0.477)	0.304 (0.460)	0.248 (0.432)
Part d'entreprises ayant 3 niveaux hiérarchiques	0.453 (0.498)	0.455 (0.498)	0.483 (0.500)	0.399 (0.490)	0.418 (0.493)	0.434 (0.496)
Part d'entreprises ayant 4 niveaux hiérarchiques	0.386 (0.487)	0.376 (0.484)	0.290 (0.454)	0.138 (0.345)	0.166 (0.372)	0.248 (0.432)

Part d'entreprises augmentant leur nombre de niveaux hiérarchiques, 2003/06	0.141 (0.348)	0.153 (0.360)	0.156 (0.363)	0.179 (0.383)	0.175 (0.380)	0.165 (0.371)
Part d'entreprises diminuant leur nombre de niveaux hiérarchiques, 2003/06	0.185 (0.388)	0.182 (0.385)	0.182 (0.386)	0.207 (0.405)	0.197 (0.398)	0.193 (0.395)
Part d'entreprises stabilisant leur nombre de niveaux hiérarchiques, 2003/06	0.674 (0.469)	0.665 (0.472)	0.662 (0.473)	0.615 (0.487)	0.628 (0.484)	0.642 (0.480)
Part du niveau 1 dans le total des heures	0.627 (0.258)	0.670 (0.241)	0.652 (0.249)	0.684 (0.251)	0.689 (0.248)	0.671 (0.249)
Part du niveau 2 dans le total des heures	0.241 (0.176)	0.218 (0.166)	0.236 (0.184)	0.225 (0.188)	0.217 (0.179)	0.226 (0.181)
Part du niveau 3 dans le total des heures	0.120 (0.149)	0.102 (0.139)	0.102 (0.132)	0.0819 (0.125)	0.0854 (0.128)	0.0938 (0.132)
Part du niveau 4 dans le total des heures	0.0118 (0.0263)	0.00982 (0.0213)	0.00951 (0.0236)	0.00907 (0.0291)	0.00894 (0.0274)	0.00953 (0.0259)
Part de la PCS2 dans le total des heures	0.0161 (0.0324)	0.0142 (0.0275)	0.0168 (0.0349)	0.0239 (0.0501)	0.0200 (0.0445)	0.0193 (0.0413)
Part de la PCS3 dans le total des heures	0.126 (0.158)	0.106 (0.149)	0.108 (0.144)	0.0916 (0.145)	0.0905 (0.141)	0.101 (0.147)
Part de la PCS4 dans le total des heures	0.237 (0.180)	0.214 (0.168)	0.232 (0.192)	0.209 (0.197)	0.204 (0.182)	0.216 (0.188)
Part des PCS5 et 6 dans le total des heures	0.621 (0.263)	0.666 (0.246)	0.643 (0.260)	0.676 (0.261)	0.685 (0.255)	0.664 (0.258)
Coût du travail horaire au niveau GMR	7.803 (0.171)	8.342 (0.147)	8.725 (0.131)	8.830 (0.126)	8.520 (0.132)	8.609 (0.322)
Salaire brut horaire au niveau GMR	7.177	7.266	7.391	7.423	6.917	7.352
Part d'entreprises ayant > 25% salariés à la GMR	0.115 (0.319)	0.183 (0.387)	0.194 (0.395)	0.214 (0.410)	0.290 (0.454)	0.196 (0.397)
Part en 2002 des salariés rémunérés en-deçà du salaire min. de 2006	0.0939 (0.157)	0.132 (0.195)	0.135 (0.190)	0.144 (0.197)	0.194 (0.229)	0.136 (0.194)
Part en 2002 des salariés du niveau inf..., en % du niveau hiérarchique inférieur	0.128 (0.193)	0.166 (0.225)	0.183 (0.245)	0.185 (0.242)	0.249 (0.274)	0.177 (0.237)
Chiffre d'affaires (k€)	23109.6 (116041.6)	31406.1 (216156.4)	14792.1 (66559.1)	3013.2 (17971.9)	4944.3 (18026.6)	14241.8 (120519.4)
Valeur ajoutée HT (k€)	7535.6 (74326.5)	8271.6 (47283.4)	3957.6 (19137.6)	960.8 (10365.9)	1380.7 (5494.9)	3932.2 (32853.8)
VA (k€) / poste	46.49 (128.3)	48.36 (306.0)	42.55 (33.82)	38.64 (92.83)	36.07 (20.28)	42.47 (174.0)
VA (k€) / heure	0.0313 (0.0688)	0.0331 (0.189)	0.0298 (0.0219)	0.0275 (0.0669)	0.0257 (0.0127)	0.0297 (0.109)
Productivité totale des facteurs	0.843	0.836	0.886	0.841	0.837	0.849
Méthode comptable, heures	(0.281)	(0.505)	(0.598)	(0.307)	(0.325)	(0.434)
Productivité totale des facteurs	5.637	4.636	4.009	3.113	3.044	3.850
Méthode économétrique, heures	(33.54)	(17.97)	(25.94)	(11.62)	(2.847)	(18.75)

	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	Ensemble
Observations	3 500	14 810	10 945	25 220	869	55 344
Coût salarial / CA	0.311 (0.177)	0.297 (0.180)	0.264 (0.171)	0.312 (0.165)	0.298 (0.167)	0.298 (0.172)
Dépenses totales liées au travail/CA	0.344 (0.192)	0.324 (0.197)	0.292 (0.183)	0.350 (0.176)	0.339 (0.182)	0.331 (0.186)
Inputs intermédiaires / CA	0.565 (0.213)	0.585 (0.216)	0.620 (0.205)	0.561 (0.196)	0.582 (0.198)	0.580 (0.206)
Coût du capital / CA	0.0771 (0.207)	0.0756 (0.185)	0.0603 (0.106)	0.0612 (0.127)	0.0576 (0.0702)	0.0658 (0.147)
Capital / poste (k€)	59.19 (337.7)	68.24 (449.8)	35.85 (107.2)	28.58 (379.5)	23.55 (27.48)	42.49 (359.9)
Capital / heure (k€)	0.0395 (0.220)	0.0460 (0.303)	0.0248 (0.0714)	0.0208 (0.277)	0.0177 (0.0226)	0.0295 (0.252)
Coût du travail horaire moyen	18.75 (6.165)	18.49 (6.653)	17.85 (5.949)	17.48 (6.228)	16.81 (5.622)	17.89 (6.297)
Coût du travail horaire moyen, niveau 1	14.02 (3.331)	14.03 (3.509)	13.66 (3.069)	13.55 (3.088)	13.10 (2.790)	13.72 (3.222)
Coût du travail horaire moyen, niveau 2	21.16 (6.081)	21.98 (9.301)	21.07 (8.032)	21.97 (9.401)	20.50 (7.564)	21.71 (8.904)
Coût du travail horaire moyen, niveau 3	37.76 (12.61)	39.74 (15.56)	37.91 (14.06)	37.82 (15.94)	37.10 (14.41)	38.45 (15.17)
Coût du travail horaire moyen, niveau 4	70.25 (35.67)	72.29 (38.74)	67.39 (35.22)	58.59 (30.37)	60.94 (40.32)	67.35 (36.09)
Coût du travail horaire moyen, PCS2	67.03 (34.94)	68.64 (38.60)	62.11 (33.67)	50.18 (27.33)	53.26 (34.75)	60.49 (34.55)
Coût du travail horaire moyen, PCS3	36.88 (11.35)	38.46 (12.07)	36.35 (12.09)	36.22 (14.04)	35.91 (13.47)	37.02 (12.83)
Coût du travail horaire moyen, PCS4	20.51 (4.799)	21.23 (8.128)	20.15 (6.585)	20.04 (6.575)	19.30 (5.656)	20.43 (6.971)
Coût du travail horaire moyen, PCS5 et 6	13.94 (2.980)	13.96 (3.140)	13.59 (2.977)	13.44 (2.850)	13.01 (2.597)	13.63 (2.970)
Salaire brut horaire moyen	14.37 (4.454)	13.82 (4.636)	13.35 (4.154)	13.10 (4.347)	12.49 (3.906)	13.41 (4.408)
Salaire brut horaire moyen, niveau 1	10.97 (2.288)	10.72 (2.345)	10.45 (1.999)	10.38 (2.037)	9.912 (1.848)	10.52 (2.139)
Salaire brut horaire moyen, niveau 2	15.96 (4.393)	16.14 (6.634)	15.49 (5.980)	16.13 (6.713)	15.03 (5.396)	15.97 (6.403)
Salaire brut horaire moyen, niveau 3	28.04 (9.197)	28.68 (11.46)	27.35 (10.11)	27.30 (11.43)	26.80 (10.39)	27.81 (11.00)
Salaire brut horaire moyen, niveau 4	52.42 (27.43)	52.36 (29.17)	48.70 (26.32)	42.26 (22.37)	44.10 (31.32)	48.86 (27.10)
Salaire brut horaire moyen, PCS2	49.95 (26.81)	49.69 (29.07)	44.86 (25.03)	36.18 (19.96)	38.47 (26.68)	43.83 (25.81)
Salaire brut horaire moyen, PCS3	27.41 (8.264)	27.75 (8.677)	26.23 (8.650)	26.17 (10.07)	25.97 (9.751)	26.79 (9.212)
Salaire brut horaire moyen, PCS4	15.51 (3.480)	15.61 (5.806)	14.84 (5.035)	14.78 (4.737)	14.18 (4.038)	15.07 (5.066)
Salaire brut horaire moyen, PCS5 et 6	10.91 (2.017)	10.66 (2.051)	10.41 (1.931)	10.31 (1.863)	9.849 (1.706)	10.45 (1.946)

Champ : échantillon d'estimation (voir table A1). Note : Le tableau reporte les moyennes et écart-types pour chaque catégorie d'entreprise indiquée en colonne.

(B) Par quartiles de part de salariés du niveau hiérarchique inférieur
dont la rémunération est rattrapée par les augmentations des GMR

	Prop. < 25%	25% ≤ Prop. < 50%	50% ≤ Prop. < 75%	75% ≤ Prop.	Ensemble
Observations	44 474	6 481	3 617	772	55 344
Nombre d'établissements	2.323 (14.21)	2.093 (10.03)	1.57 (5.537)	1.242 (1.188)	2.232 (13.27)
Nombre de ZE d'implantation	1.778 (5.388)	1.619 (5.212)	1.348 (3.747)	1.113 (0.619)	1.722 (5.239)
Nombre total de postes	99.86 (1758.1)	58.15 (273.8)	70.60 (440.5)	37.17 (66.10)	92.19 (1582.9)
Nombre total d'heures (milliers)	134897.7 (1301225.3)	66043.2 (263674.7)	70681.3 (381863.4)	40439.1 (62337.4)	121320.1 (1174356.4)
Nombre de niveaux hiérarchiques	2.960 (0.836)	2.538 (0.857)	2.411 (0.892)	1.861 (0.845)	2.860 (0.870)
Part d'entreprises ayant 1 niveau hiérarchique	0.0520 (0.222)	0.109 (0.312)	0.158 (0.364)	0.389 (0.488)	0.0703 (0.256)
Part d'entreprises ayant 2 niveaux hiérarchiques	0.214 (0.410)	0.376 (0.485)	0.393 (0.488)	0.408 (0.492)	0.248 (0.432)
Part d'entreprises ayant 3 niveaux hiérarchiques	0.455 (0.498)	0.381 (0.486)	0.330 (0.470)	0.157 (0.364)	0.434 (0.496)
Part d'entreprises ayant 4 niveaux hiérarchiques	0.279 (0.448)	0.133 (0.340)	0.119 (0.324)	0.0466 (0.211)	0.248 (0.432)
Part d'entreprises augmentant leur nombre de niveaux hiérarchiques, 2003/06	0.159 (0.366)	0.180 (0.384)	0.203 (0.403)	0.201 (0.401)	0.165 (0.371)
Part d'entreprises diminuant leur nombre de niveaux hiérarchiques, 2003/06	0.193 (0.395)	0.191 (0.393)	0.202 (0.402)	0.174 (0.379)	0.193 (0.395)
Part d'entreprises stabilisant leur nombre de niveaux hiérarchiques, 2003/06	0.647 (0.478)	0.629 (0.483)	0.594 (0.491)	0.626 (0.484)	0.642 (0.480)
Part du niveau 1 dans le total des heures	0.632 (0.253)	0.795 (0.160)	0.863 (0.116)	0.928 (0.104)	0.671 (0.249)
Part du niveau 2 dans le total des heures	0.248 (0.185)	0.162 (0.139)	0.111 (0.106)	0.0625 (0.0979)	0.226 (0.181)
Part du niveau 3 dans le total des heures	0.109 (0.141)	0.0390 (0.0595)	0.0226 (0.0374)	0.00811 (0.0238)	0.0938 (0.132)
Part du niveau 4 dans le total des heures	0.0109 (0.0278)	0.00446 (0.0163)	0.00358 (0.0127)	0.000905 (0.00580)	0.00953 (0.0259)
Part de la PCS2 dans le total des heures	0.0207 (0.0427)	0.0154 (0.0375)	0.0123 (0.0309)	0.00466 (0.0169)	0.0193 (0.0413)
Part de la PCS3 dans le total des heures	0.117 (0.157)	0.0405 (0.0659)	0.0233 (0.0428)	0.0130 (0.0356)	0.101 (0.147)
Part de la PCS4 dans le total des heures	0.238 (0.192)	0.151 (0.147)	0.101 (0.109)	0.0564 (0.109)	0.216 (0.188)
Part des PCS5 et 6 dans le total des heures	0.624 (0.263)	0.793 (0.162)	0.863 (0.117)	0.926 (0.114)	0.664 (0.258)
Coût du travail horaire au niveau GMR	8.599 (0.329)	8.650 (0.294)	8.653 (0.272)	8.614 (0.297)	8.609 (0.322)
Salaire brut horaire au niveau GMR	7.351	7.358	7.347	7.335	7.352
Part d'entreprises ayant > 25% salariés à la GMR	0	1	1	1	0.196 (0.397)
Part en 2002 des salariés rémunérés en-deçà du salaire min. de 2006	0.0531 (0.0669)	0.362 (0.0719)	0.608 (0.0688)	0.836 (0.0709)	0.136 (0.194)
Part en 2002 des salariés du niveau inf..., en % du niveau hiérarchique inférieur	0.0825 (0.125)	0.453 (0.133)	0.696 (0.107)	0.881 (0.0782)	0.177 (0.237)
Chiffre d'affaires (k€)	16632.2 (134137.1)	4550.4 (15819.7)	4953.2 (14242.2)	1408.9 (2422.7)	14241.8 (120519.4)
Valeur ajoutée HT (k€)	4592.5 (36531.3)	1316.0 (4842.8)	1220.5 (6069.6)	561.0 (751.7)	3932.2 (32853.8)
VA (k€) / poste	46.77 (193.7)	27.27 (18.14)	21.76 (9.675)	19.77 (9.465)	42.47 (174.0)
VA (k€) / heure	0.0319 (0.122)	0.0216 (0.0160)	0.0187 (0.00673)	0.0167 (0.00771)	0.0297 (0.109)
Productivité totale des facteurs Méthode comptable, heures	0.862 (0.461)	0.812 (0.300)	0.772 (0.274)	0.776 (0.409)	0.849 (0.434)
Productivité totale des facteurs Méthode économétrique, heures	3.827 (19.51)	4.110 (17.49)	3.799 (12.32)	3.178 (5.249)	3.850 (18.75)

	Prop. < 25%	25%≤ Prop. <50%	50%≤ Prop. <75%	75%≤ Prop.	Ensemble
Observations	44 474	6 481	3 617	772	55 344
Coût salarial / CA	0.302 (0.170)	0.278 (0.164)	0.272 (0.197)	0.363 (0.212)	0.298 (0.172)
Dépenses totales liées au travail/CA	0.333 (0.181)	0.315 (0.182)	0.313 (0.225)	0.433 (0.228)	0.331 (0.186)
Inputs intermédiaires / CA	0.578 (0.201)	0.595 (0.204)	0.601 (0.245)	0.477 (0.233)	0.580 (0.206)
Coût du capital / CA	0.0641 (0.152)	0.0762 (0.127)	0.0669 (0.128)	0.0700 (0.0964)	0.0658 (0.147)
Capital / poste (k€)	46.84 (398.9)	27.78 (116.5)	20.84 (25.96)	16.75 (28.72)	42.49 (359.9)
Capital / heure (k€)	0.0317 (0.279)	0.0223 (0.0882)	0.0178 (0.0218)	0.0143 (0.0243)	0.0295 (0.252)
Coût du travail horaire moyen	19.25 (6.228)	13.14 (2.256)	11.43 (1.392)	9.911 (1.052)	17.89 (6.297)
Coût du travail horaire moyen, niveau 1	14.51 (3.081)	10.94 (1.014)	9.994 (0.696)	9.233 (0.615)	13.72 (3.222)
Coût du travail horaire moyen, niveau 2	22.29 (8.888)	19.28 (8.330)	18.69 (8.578)	19.07 (9.696)	21.71 (8.904)
Coût du travail horaire moyen, niveau 3	38.96 (14.99)	35.49 (16.17)	34.73 (15.45)	35.19 (16.30)	38.45 (15.17)
Coût du travail horaire moyen, niveau 4	68.62 (36.51)	57.08 (28.67)	52.88 (31.22)	51.47 (22.60)	67.35 (36.09)
Coût du travail horaire moyen, PCS2	62.53 (35.30)	49.10 (26.42)	46.44 (26.50)	44.45 (19.77)	60.49 (34.55)
Coût du travail horaire moyen, PCS3	37.65 (12.63)	33.35 (13.65)	31.94 (12.51)	31.83 (14.30)	37.02 (12.83)
Coût du travail horaire moyen, PCS4	21.09 (7.115)	17.57 (5.114)	16.82 (5.128)	16.39 (5.920)	20.43 (6.971)
Coût du travail horaire moyen, PCS5 et 6	14.41 (2.775)	10.94 (1.011)	9.994 (0.694)	9.231 (0.615)	13.63 (2.970)
Salaire brut horaire moyen	14.32 (4.407)	10.21 (1.557)	9.089 (0.943)	8.136 (0.683)	13.41 (4.408)
Salaire brut horaire moyen, niveau 1	11.02 (2.077)	8.737 (0.629)	8.143 (0.406)	7.691 (0.341)	10.52 (2.139)
Salaire brut horaire moyen, niveau 2	16.38 (6.420)	14.26 (5.886)	13.86 (6.041)	14.20 (6.785)	15.97 (6.403)
Salaire brut horaire moyen, niveau 3	28.17 (10.89)	25.70 (11.60)	25.12 (11.08)	25.50 (11.63)	27.81 (11.00)
Salaire brut horaire moyen, niveau 4	49.80 (27.44)	41.25 (21.01)	38.20 (23.68)	37.03 (16.27)	48.86 (27.10)
Salaire brut horaire moyen, PCS2	45.33 (26.43)	35.45 (19.22)	33.51 (19.74)	32.05 (14.21)	43.83 (25.81)
Salaire brut horaire moyen, PCS3	27.24 (9.072)	24.18 (9.803)	23.15 (8.949)	23.09 (10.15)	26.79 (9.212)
Salaire brut horaire moyen, PCS4	15.54 (5.200)	13.06 (3.587)	12.55 (3.581)	12.34 (4.114)	15.07 (5.066)
Salaire brut horaire moyen, PCS5 et 6	10.95 (1.844)	8.736 (0.626)	8.143 (0.404)	7.691 (0.340)	10.45 (1.946)

Champ : échantillon d'estimation (voir table A1). Note : Le tableau reporte les moyennes et écart-types pour chaque catégorie d'entreprise indiquée en colonne.

A3. Spécifications complémentaires

**Table A5 – Analyse de la déformation de la structure de la main-d'œuvre
 Par genre et par classe d'âge**

Indicateur :	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
	Femmes		Moins de 25 ans		Plus de 55 ans		
	Total	Niveau 1	Total	Niveau 1	Total	Niveau 1	
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.0244** (0.0112)	-0.0121 (0.0226)	-0.0217 (0.0141)	0.00751 (0.0162)	-0.0160 (0.0121)	-0.00576 (0.0251)	
Observations	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	
R ²	0.018	0.018	0.028	0.018	0.024	0.022	

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

Table A6 – Déformation des organisations : détails

(A) Entreprises ayant une organisation stable

	(1)	(2)	(3)	(4)
	$\Delta \ln$ heures			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Type d'organisation:	Stable, 1 niveau			
Moyenne:	0.00678			
Observations	2,321			
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.469* (0.283)			
Type d'organisation:	Stable, 2 niveaux			
Moyenne:	0.0136	-0.0105		
Observations	7,831	7,831		
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	0.0448 (0.196)	0.229 (0.346)		
Type d'organisation:	Stable, 3 niveaux			
Moyenne:	0.0148	-0.00992	0.0238	
Observations	16,502	16,502	16,502	
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.463*** (0.159)	-0.0304 (0.185)	-0.222 (0.201)	
Type d'organisation:	Stable, 4 niveaux			
Moyenne:	0.0194	0.0159	0.0860	-0.0429
Observations	8,484	8,484	8,484	8,484
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.593*** (0.205)	-0.149 (0.214)	0.0738 (0.236)	0.104 (0.277)

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

(B) Entreprises réduisant leur nombre de niveaux hiérarchiques

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Δ ln heures			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Type d'organisation:	Diminution de 2 à 1 niveau(x)			
Moyenne:	0.122			
Observations	1,379			
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.385 (0.497)			
Type d'organisation:	Diminution de 3 à 1 niveau(x)			
Moyenne:	0.192			
Observations	163			
Δ ln coût horaire de la GMR	-6.718** (2.927)			
Type d'organisation:	Diminution de 3 à 2 niveaux			
Moyenne:	0.125	0.0684		
Observations	3,794	3,794		
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.426 (0.428)	-0.276 (0.634)		
Type d'organisation:	Diminution de 4 à 2 niveaux			
Moyenne:	0.0394	0.0773		
Observations	316	316		
Δ ln coût horaire de la GMR	-1.416 (3.424)	-2.604 (3.910)		
Type d'organisation:	Diminution de 4 à 3 niveaux			
Moyenne:	0.0148	0.0216	0.0918	
Observations	4,243	4,243	4,243	
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.762** (0.313)	-0.101 (0.407)	-1.061** (0.474)	

(C) Entreprises augmentant leur nombre de niveaux hiérarchiques

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Δ ln heures			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Type d'organisation:	Augmentation de 1 à 2 niveau(x)			
Moyenne:	-0.134			
Observations	1,130			
Δ ln coût horaire de la GMR	0.532 (0.848)			
Type d'organisation:	Augmentation de 1 à 3 niveau(x)			
Moyenne:	-0.544			
Observations	23			
Δ ln coût horaire de la GMR	-3.821 (4.960)			
Type d'organisation:	Augmentation de 2 à 3 niveaux			
Moyenne:	-0.0848	-0.137		
Observations	3,488	3,488		
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.311 (0.513)	0.0417 (0.679)		
Type d'organisation:	Augmentation de 2 à 4 niveaux			
Moyenne:	-0.327	-0.334		
Observations	96	96		
Δ ln coût horaire de la GMR	-3.226 (6.724)	4.373 (9.725)		
Type d'organisation:	Augmentation de 3 à 4 niveaux			
Moyenne:	0.0297	-0.0172	-0.0373	
Observations	3,595	3,595	3,595	
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.371 (0.434)	0.0985 (0.491)	0.463 (0.541)	

Table A7 – Évolution du coût du travail au sein des organisations : détails

(A) Entreprises ayant une organisation stable

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Δ ln coût horaire du travail				
Type d'organisation:	Stable, 1 niveau			
Moyenne:	0.115			
Observations	2,321			
Δ ln coût horaire de la GMR	0.112 (0.125)			
Type d'organisation:	Stable, 2 niveaux			
Moyenne:	0.115	0.107		
Observations	7,831	7,831		
Δ ln coût horaire de la GMR	0.346*** (0.0671)	0.0224 (0.144)		
Type d'organisation:	Stable, 3 niveaux			
Moyenne:	0.110	0.0959	0.0809	
Observations	16,502	16,502	16,502	
Δ ln coût horaire de la GMR	0.376*** (0.0427)	0.358*** (0.0649)	0.476*** (0.0833)	
Type d'organisation:	Stable, 4 niveaux			
Moyenne:	0.105	0.0846	0.0749	0.106
Observations	8,484	8,484	8,484	8,484
Δ ln coût horaire de la GMR	0.362*** (0.0527)	0.335*** (0.0689)	0.350*** (0.0942)	0.221 (0.150)

(B) Entreprises réduisant leur nombre de niveaux hiérarchiques

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Δ ln coût horaire du travail				
Type d'organisation:	Diminution de 2 à 1 niveau(x)			
Moyenne:	0.141			
Observations	1,379			
Δ ln coût horaire de la GMR	0.655*** (0.205)			
Type d'organisation:	Diminution de 3 à 1 niveau(x)			
Moyenne:	0.159			
Observations	163			
Δ ln coût horaire de la GMR	0.506 (0.886)			
Type d'organisation:	Diminution de 3 à 2 niveaux			
Moyenne:	0.133	0.311		
Observations	3,794	3,794		
Δ ln coût horaire de la GMR	0.248** (0.121)	-0.462 (0.298)		
Type d'organisation:	Diminution de 4 à 2 niveaux			
Moyenne:	0.162	0.382		
Observations	316	316		
Δ ln coût horaire de la GMR	1.171 (0.787)	0.379 (1.257)		
Type d'organisation:	Diminution de 4 à 3 niveaux			
Moyenne:	0.106	0.124	0.192	
Observations	4,243	4,243	4,243	
Δ ln coût horaire de la GMR	0.0660 (0.0919)	0.0154 (0.152)	-0.229 (0.213)	

(C) Entreprises augmentant leur nombre de niveaux hiérarchiques

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Δln coût horaire du travail			
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Type d'organisation:	Augmentation de 1 à 2 niveau(x)			
Moyenne:	0.0784			
Observations	1,130			
Δln coût horaire de la GMR	0.264 (0.288)			
Type d'organisation:	Augmentation de 1 à 3 niveau(x)			
Moyenne:	0.0284			
Observations	23			
Δln coût horaire de la GMR	1.615 (1.623)			
Type d'organisation:	Augmentation de 2 à 3 niveaux			
Moyenne:	0.0841	-0.120		
Observations	3,488	3,488		
Δln coût horaire de la GMR	0.0787 (0.137)	0.132 (0.331)		
Type d'organisation:	Augmentation de 2 à 4 niveaux			
Moyenne:	0.0331	-0.178		
Observations	96	96		
Δln coût horaire de la GMR	-3.891 (3.205)	-1.321 (3.959)		
Type d'organisation:	Augmentation de 3 à 4 niveaux			
Moyenne:	0.102	0.0428	-0.0995	
Observations	3,595	3,595	3,595	
Δln coût horaire de la GMR	0.386*** (0.103)	0.473*** (0.177)	0.569** (0.263)	

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

Table A8 – Analyse de l'impact sur la dispersion des salaires intra-entreprise

Indicateur:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Coût total/heure			Salaire brut/heure		
	Δln Variance	Δln P95/P5	Δln P90/P10	Δln Variance	Δln P95/P5	Δln P90/P10
Δln coût horaire de la GMR	0.434*** (0.162)	0.213*** (0.0622)	0.155*** (0.0484)	-0.122 (0.175)	0.0311 (0.0579)	0.0180 (0.0445)
Observations	55 344	55 344	55 344	55 343	55 344	55 344
R ²	0.025	0.023	0.026	0.025	0.021	0.022

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

A4. Analyse de robustesse à des méthodologies d'estimation alternatives

Robustesse à des méthodes d'estimation alternatives : Variables instrumentales

Table A9 – L'impact du salaire minimum sur le coût du travail et les salaires (relatifs) au sein des organisations des entreprises, estimation par variables instrumentales

	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Indicateur:	$\Delta \ln$	$\Delta \ln$ coût horaire total du travail								
	coût/h	total	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	GMR	0.0952	0.110	0.0969	0.0734	0.106	0.110	0.110	0.0766	0.103
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR		0.234*** (0.0282)	0.0987*** (0.0312)	-0.0217 (0.0607)	0.265*** (0.0766)	0.0487 (0.184)	0.0935*** (0.0294)	0.0126 (0.0485)	0.233*** (0.0684)	0.0111 (0.146)
$\Delta \ln$ salaire horaire brut de la GMR	1.961*** (0.00947)									
Observations	55,344	55,344	55,344	49,479	33,202	8,484	54,185	43,898	31,805	12,904

	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(8)	(9)
Indicateur:	$\Delta \ln$ salaire brut horaire								
	total	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0813	0.0897	0.0833	0.0703	0.108	0.0901	0.0803	0.0731	0.105
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	0.0464* (0.0259)	-0.0759*** (0.0265)	-0.187*** (0.0576)	0.0782 (0.0760)	-0.137 (0.186)	-0.0813*** (0.0247)	-0.147*** (0.0453)	0.0429 (0.0678)	-0.142 (0.147)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi. La colonne (0) correspond à l'estimateur de première étape, permettant de vérifier la puissance de la variable instrumentale.

Table A10 – L'impact du salaire minimum sur l'emploi (relatif) et les organisations des entreprises, estimation par variables instrumentales

(A) Impact sur les heures travaillées, totales et par niveaux hiérarchiques ou PCS

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Indicateur:	$\Delta \ln$ heures								
	totales	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0136	0.0162	-0.00711	0.0414	-0.0429	0.0178	-0.00190	0.0485	-0.0458
$\Delta \ln$ coût horaire de la GMR	-0.322*** (0.0684)	-0.760*** (0.113)	-0.00747 (0.148)	-0.0981 (0.173)	-0.155 (0.321)	-0.810*** (0.102)	-0.167 (0.149)	-0.0948 (0.168)	-0.0222 (0.251)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904

(B) Impact sur la forme des organisations : nombre de niveaux hiérarchiques

Indicateur:	(1) Δ nbre niveaux hiérarch	(2) Proba. augm.	(3) Proba. dim.	(4) Proba. de stabilité	(5) Δ Proba 4 niveaux	(6) Δ Proba au moins 3 niveaux	(7) Δ Proba au moins 2 niveaux
Moyenne de l'indicateur:	-0.0360	0.165	0.193	0.642	-0.015	-0.013	-0.008
Δ ln coût horaire de la GMR pertinente	-0.193 (0.133)	-0.516*** (0.0740)	-0.297*** (0.0805)	0.813*** (0.0959)	-0.286*** (0.0867)	0.0634 (0.0781)	0.0289 (0.0429)
Observations	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

La table A9 propose une ré-estimation des coefficients d'intérêts de la table 2 à l'aide d'une méthode d'estimation alternative, robuste à une plus grande variété de problèmes d'endogénéité potentiels (voir encadré 2). Les résultats obtenus sont très similaires, à la fois quantitativement et en termes de significativité (à l'exception des résultats pour le second niveau hiérarchique et la PCS4, qui sont insuffisamment précisément estimés et donc non significatifs).

La table A10 effectue le même exercice de comparaison de méthode économétrique pour les résultats présentés dans la table 3. Les résultats obtenus sont similaires, à l'exception des impacts estimés sur les heures allouées au niveau hiérarchique inférieur des organisations ou aux PCS 5 et 6, qui sont amplifiés par rapport à ceux de la table 3.

Robustesse à des méthodes d'estimation alternatives : Triples différences

Les spécifications par triples différences incorporent un indicateur d'exposition aux augmentations des GMR : la part de salariés de niveau hiérarchique inférieur rémunérés en 2002 en-deçà du SMIC de 2006.¹⁸⁸ La table A11 montre qu'en termes d'impact sur le coût du travail et les salaires bruts, les corrélations associées à la variable d'augmentation du coût du travail horaire au niveau de la GMR sont très similaires à celles reportées dans la table 2, qui sont donc robustes à l'inclusion de variables de contrôle supplémentaires. L'indicateur d'exposition aux augmentations des GMR est presque systématiquement associé à un coefficient de même signe, et significatif. Par contre, l'interaction entre les deux variables n'est significative que pour les indicateurs de coût ou de salaires relatifs au plus bas niveau hiérarchique ou aux PCS 5 et 6.

¹⁸⁸ Les résultats obtenus sont similaires lorsque l'exposition aux augmentations des GMR est alternativement mesurée par la part de salariés rémunérés en 2002 en-deçà du SMIC de 2006, tous niveaux hiérarchiques confondus (cette variable étant presque identique à la part de salariés *du niveau hiérarchique inférieur* rémunérés en 2002 en-deçà du SMIC de 2006).

Table A11 – L'impact du salaire minimum sur le coût du travail et les salaires (relatifs) au sein des organisations des entreprises, estimation par triples différences

Indicateur:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Δ ln coût horaire total du travail								
	totales	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0952	0.110	0.0969	0.0734	0.106	0.110	0.0948	0.0766	0.103
Δ ln coût horaire de la GMR	0.371*** (0.0253)	0.267*** (0.0288)	0.241*** (0.0531)	0.508*** (0.0700)	0.234 (0.176)	0.274*** (0.0270)	0.286*** (0.0430)	0.420*** (0.0624)	0.227* (0.136)
Part des salariés du niveau 1 exposés aux aug. des GMR	0.116*** (0.00967)	0.0877*** (0.00956)	0.0450 (0.0287)	0.166*** (0.0493)	0.0874 (0.116)	0.0878*** (0.00937)	0.0521** (0.0239)	0.125*** (0.0464)	0.121 (0.0747)
Interaction	-0.0416 (0.129)	0.331*** (0.124)	-0.477 (0.365)	-1.309** (0.575)	-0.243 (1.240)	0.303** (0.121)	-0.334 (0.304)	-0.871* (0.513)	-0.608 (0.871)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904
R ²	0.058	0.046	0.024	0.035	0.103	0.052	0.029	0.041	0.075

Indicateur:	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(8)	(9)
	Δ ln salaire brut horaire								
	total	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0813	0.0897	0.0833	0.0703	0.108	0.0901	0.0803	0.0731	0.105
Δ ln coût horaire de la GMR	0.0237 (0.0232)	-0.0797*** (0.0244)	-0.0854* (0.0504)	0.178** (0.0694)	-0.101 (0.178)	-0.0762*** (0.0225)	-0.0429 (0.0401)	0.0836 (0.0620)	-0.0687 (0.137)
Part des salariés du niveau 1 exposés aux aug. des GMR	0.0926*** (0.00824)	0.0699*** (0.00761)	0.0235 (0.0265)	0.136*** (0.0487)	0.0503 (0.118)	0.0693*** (0.00741)	0.0305 (0.0212)	0.0962** (0.0459)	0.0920 (0.0750)
Interaction	0.00198 (0.109)	0.284*** (0.0990)	-0.254 (0.337)	-0.964* (0.568)	0.165 (1.256)	0.270*** (0.0957)	-0.131 (0.270)	-0.540 (0.505)	-0.280 (0.877)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904
R ²	0.048	0.042	0.024	0.034	0.103	0.048	0.028	0.039	0.075

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

La table A12 documente de même qu'en termes d'impact sur les heures travaillées ou sur la forme des organisations, les corrélations associées à la variable d'augmentation du coût du travail horaire au niveau de la GMR sont très similaires à celles reportées dans la table 3. De même que précédemment, l'indicateur d'exposition aux augmentations des GMR est aussi presque systématiquement associé à un coefficient de même signe, et significatif. L'interaction entre les deux variables est notablement significative (et de même signe qu'en table 2) pour l'indicateur d'évolution du nombre de niveaux hiérarchiques et la probabilité de diminution du nombre de niveaux hiérarchiques. Elle est également négative et significative pour les probabilités d'adoption d'organisations complexes, de plus de 2 ou 3 niveaux hiérarchiques.

Table A12 – L'impact du salaire minimum sur l'emploi (relatif) et les organisations des entreprises, estimation par triples différences

(A) Impact sur les heures travaillées, totales et par niveaux hiérarchiques ou PCS

Indicateur:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Δ ln heures								
	totales	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	PCS 5,6	PCS4	PCS3	PCS2
Moyenne:	0.0136	0.0162	-0.00711	0.0414	-0.0429	0.0178	-0.00190	0.0485	-0.0458
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.104*	-0.399***	0.0318	-0.362**	0.233	-0.408***	-0.0391	-0.249	0.185
	(0.0596)	(0.105)	(0.134)	(0.158)	(0.321)	(0.0960)	(0.133)	(0.154)	(0.241)
Part des salariés du niveau 1 exposés aux aug. des GMR	-0.0311	-0.135***	0.174***	-0.261***	0.138	-0.132***	0.169**	-0.187*	0.0773
	(0.0248)	(0.0327)	(0.0657)	(0.0962)	(0.194)	(0.0313)	(0.0686)	(0.0989)	(0.111)
Interaction	-0.583	-0.158	-0.697	3.212***	-1.895	-0.232	-0.359	2.419*	-0.924
	(0.375)	(0.480)	(0.871)	(1.210)	(2.106)	(0.459)	(0.883)	(1.264)	(1.334)
Observations	55 344	55 344	49 479	33 202	8 484	54 185	43 898	31 805	12 904
R ²	0.052	0.034	0.028	0.035	0.099	0.039	0.034	0.038	0.074

(B) Impact sur la forme des organisations : nombre de niveaux hiérarchiques

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Δ nombre niveaux hiérarchiques	Probabilité d'augmentation	Probabilité de diminution	Probabilité de stabilité	Δ Proba 4 niveaux	Δ Proba au moins 3 niveaux	Δ Proba au moins 2 niveaux
Moyenne:	-0.0360	0.165	0.193	0.642	-0.0152	-0.0128	-0.00802
Δ ln coût horaire de la GMR	-0.0595	-0.287***	-0.176**	0.463***	-0.227***	0.0912	0.0758*
	(0.120)	(0.0674)	(0.0751)	(0.0899)	(0.0810)	(0.0686)	(0.0398)
Part des salariés du niveau 1 exposés aux aug. des GMR	0.188***	0.0449	-0.114***	0.0690**	0.0135	0.0930***	0.0819***
	(0.0491)	(0.0282)	(0.0282)	(0.0345)	(0.0228)	(0.0307)	(0.0263)
Interaction	-1.315**	-0.155	0.923**	-0.768*	0.188	-0.699*	-0.804**
	(0.656)	(0.376)	(0.378)	(0.462)	(0.333)	(0.406)	(0.326)
Observations	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344	55 344
R ²	0.023	0.025	0.025	0.028	0.025	0.019	0.019

Notes : Toutes les régressions incorporent des contrôles (variables indicatrices) pour le secteur d'activité de l'entreprise (défini dans la nomenclature à 4 chiffres) et sa zone d'emploi d'implantation. Les écart-types des estimateurs sont ajustés pour des « clusters » définis en termes d'interactions entre l'industrie définie dans la nomenclature agrégée à 1 chiffre et la zone d'emploi.

Annexe 3

Le salaire minimum allemand : son origine, ses effets, ses augmentations

par Gerhard Bosch, Professor Emeritus, Institut Arbeit und Qualifikation,
Université Duisburg-Essen

1. Le difficile chemin vers le salaire minimum

L'Allemagne a introduit un salaire minimum légal très tardivement par rapport à la plupart des autres pays européens. Dans le système salarial allemand traditionnel « autonome », les associations d'employeurs et les syndicats de salariés négociaient principalement les salaires et de nombreux autres aspects concernant les conditions de travail, comme la durée et la répartition du temps de travail, au niveau des branches, sans intervention de l'État. Les conventions collectives, sortes de « codes » sectoriels, fixaient des normes pour les conditions de travail dans les branches concernées. Les avantages de l'autonomie conventionnelle par rapport aux interventions de l'État dans la fixation des salaires étaient considérés comme une faible bureaucratisation du monde du travail, car les partenaires sociaux ne se contentaient pas de générer eux-mêmes des normes adaptées aux conditions des branches concernées, mais contrôlaient également leur respect.

L'État n'intervenait qu'à l'initiative des parties à la convention collective, lorsque celles-ci déposaient une demande d'extension de conventions collectives, sans toutefois « devoir assumer la responsabilité du contenu substantiel des réglementations » (Schulten 2012, p. 487). Les conventions collectives de rémunération d'application générale sont toutefois restées l'exception en Allemagne par le passé (Bispinck 2012). On les trouvait dans certains secteurs à forte proportion de petites et moyennes entreprises, comme le commerce de détail ou la coiffure, mais, contrairement à de nombreux autres pays européens comme la France, la Belgique, les Pays-Bas ou l'Espagne, elles n'ont pas été utilisées à grande échelle pour réguler les salaires dans les secteurs faiblement syndiqués.

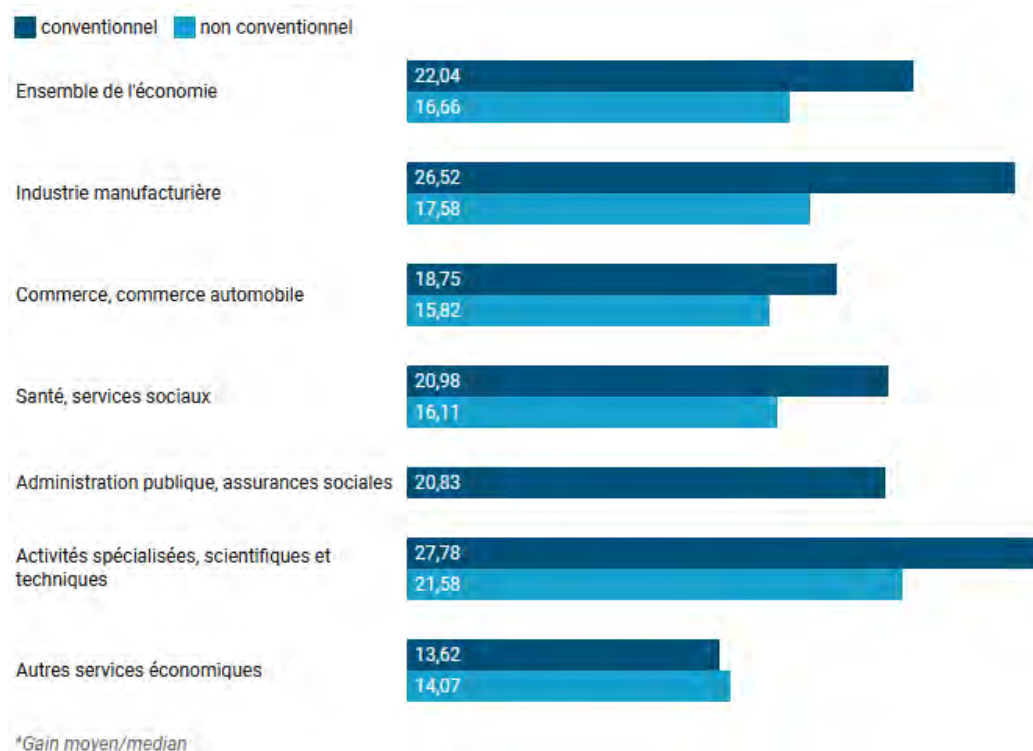
Les systèmes salariaux autonomes sont extrêmement exigeants. Il faut des syndicats forts, capables de négocier d'égal à égal avec les entreprises et leurs fédérations. Si les entreprises ne veulent pas conclure de conventions collectives, les syndicats doivent pouvoir exercer une pression collective, ce qui nécessite une base organisationnelle solide. Contrairement à la Suède ou au Danemark, l'Allemagne faisait partie des systèmes autonomes faibles. Même à l'apogée de la force syndicale dans les années 1970, moins de 35,5 % des salariés étaient syndiqués en 1978 (Visser 2015). En 2018, ils n'étaient plus que 16,8 % (OCDE 2022). Contrairement aux systèmes salariaux scandinaves, le système allemand

dépendait donc, dans de nombreux secteurs, de la volonté des entreprises de conclure des conventions collectives, même sans pression syndicale directe.

Jusqu'à la réunification, le taux de couverture par les conventions collectives était, avec environ 85 % (Visser 2015), plusieurs fois supérieur au taux de syndicalisation, car la plupart des entreprises étaient affiliées à une organisation patronale. Même les entreprises non conventionnées s'alignaient largement sur les salaires conventionnels. Ce respect des salaires conventionnels par les entreprises s'expliquait d'une part par le faible taux de chômage de l'ancienne République fédérale, qui renforçait le pouvoir de négociation des salariés et rendait peu attractive la fixation unilatérale des salaires par les entreprises sans la protection des organisations patronales en cas de conflit. D'autre part, dans l'ancien corporatisme allemand, avec ses entreprises tournées vers le long terme et étroitement liées entre elles, les fédérations et les chambres pouvaient également imposer des règles de concurrence salariale équitable par le biais de la pression morale (Lehndorff et al. 2009). En raison de l'importance des conventions collectives, l'inégalité des revenus était relativement faible en Allemagne jusqu'au milieu des années 1990 (OCDE 1996).

Toutefois, depuis le milieu des années 1990, le « respect des salaires conventionnels » des entreprises a commencé à s'effriter. Ce processus d'érosion a commencé en Allemagne de l'Est, où la productivité des entreprises, pour la plupart nouvellement créées, était très faible, de sorte que la résistance à l'alignement rapide des salaires sur ceux de l'Allemagne de l'Ouest, initialement souhaité par les partenaires sociaux après la réunification, s'est accrue. L'érosion s'est poursuivie en Allemagne de l'Ouest lorsque, à la fin des années 1990, de nombreux services publics (chemins de fer, poste, transports urbains, ramassage des ordures, etc.) ont été ouverts aux prestataires privés par le biais de réglementations européennes. En l'absence de conventions collectives d'application générale dans ces secteurs, les nouveaux prestataires privés ont profité des opportunités pour gagner des parts de marché en sous-enchérissant les conventions collectives. Les associations patronales ont soutenu la sortie des conventions collectives et ont proposé des adhésions aux organisations patronales sans convention collective. Parallèlement, elles ont bloqué la déclaration d'obligation générale au sein de la commission nationale des conventions collectives. Ce changement de stratégie dans le camp des entrepreneurs a montré que, dans de nombreux secteurs, les syndicats allemands n'étaient pas assez puissants pour défendre les conventions collectives par eux-mêmes ? En conséquence, le taux de couverture des conventions collectives a chuté de 85 % en 1990 à seulement 58 % en 2014 (WSI-Tarifarchiv 2022).

Graphique 1 – Salaires horaires bruts en € des travailleurs à temps plein, avril 2018



Source : <https://reinhard-bispinck.net/grafiken/>

L'Allemagne a alors connu le développement de larges activités à bas salaires comparée au reste de l'Europe (Fernández-Macías et Vacas-Soriano 2013) ainsi que des écarts salariaux considérables entre les entreprises couvertes par une convention collective et celles qui ne le sont pas (cf. Graphique 1). Les écarts salariaux sont encore plus importants sur une base annuelle, car les entreprises non conventionnées ont tendance à travailler plus longtemps et à verser des primes de vacances ou de Noël moins élevées, quand elles ne sont pas inexistantes. Avec ses hausses de salaires inférieures à la moyenne, l'économie allemande, déjà très intensive en matière de recherche et très exportatrice, a renforcé sa performance concurrentielle dans la zone euro nouvellement créée non seulement par la qualité, mais aussi, en plus, par les coûts salariaux à la suite de la dévaluation interne massive. La dérégulation du marché du travail par les lois Hartz de 2004 est la raison pour laquelle, même pendant la reprise économique de 2004 à 2008, les coûts salariaux unitaires allemands ont augmenté beaucoup plus lentement que dans les autres pays européens (Albu et al. 2017).

Les lois Hartz devaient améliorer la compétitivité internationale de l'Allemagne. Compte tenu des excédents déjà élevés de la balance des paiements courants à l'époque, il s'agissait donc de résoudre un problème qui n'existait pas. Les faibles augmentations salariales allemandes, qui ont aggravé les déséquilibres de la balance commerciale au sein de l'UE, ne sont toutefois pas, comme cela a parfois été écrit (Carlin et Soskice 2009), la conséquence d'une modération salariale acceptée par les syndicats, mais de

l'affaiblissement politiquement voulu des syndicats et des salaires conventionnels par le biais de dérégulations des marchés des biens et du travail et de changements de stratégies des associations patronales allemandes.

2. L'introduction du salaire minimum en 2015

En raison de résistances considérables, il s'est écoulé une quinzaine d'années entre les premières revendications syndicales pour l'introduction d'un salaire minimum légal dans les années 2000 et son introduction. Le syndicat des services Ver.di et le syndicat NGG, qui couvre l'industrie alimentaire ainsi que l'hôtellerie et la restauration, étaient au départ les seuls à réclamer un salaire minimum légal. Les syndicats industriels de la métallurgie et de la chimie, des activités où le système autonome traditionnel fonctionnait encore, ne voulaient pas d'intervention de l'État en matière de salaires. Le gouvernement rouge-vert de Gerhard Schröder voyait dans la création d'un secteur à bas salaires la recette du succès de la reprise économique depuis 2004. Il était soutenu dans cette position par les partis conservateurs et libéraux (CDU/CSU et FDP). La majorité des économistes allemands, ignorant en partie les récentes recherches américaines et britanniques sur le salaire minimum, ont pronostiqué des pertes massives d'emplois, pouvant aller jusqu'à 4 millions, en cas d'introduction d'un salaire minimum (Bosch et Weinkopf 2014).

Ce n'est qu'en 2006, lorsque les syndicats se sont mis d'accord entre eux pour réclamer un salaire minimum légal et que le SPD et les Verts ont changé de position après la chute du gouvernement Schröder, que le salaire minimum est devenu un thème central d'un agenda de réformes politiques. Les différents gouvernements de coalition entre 2006 et 2014 ont tenté de trouver des solutions négociées conformes au système pour lutter contre les bas salaires en proposant aux partenaires sociaux des salaires minimaux de branche déclarés d'application générale par décision ministérielle. Ces *minima* sectoriels n'ont toutefois été mis en place qu'au compte-gouttes, car dans les grandes branches à bas salaires, comme la restauration ou le commerce de détail, les organisations patronales étaient trop faibles et n'étaient plus disposées ou capables de négocier. Il devenait évident que la diffusion massive des bas salaires, avec des salaires inférieurs à 5 € et 6 € de l'heure, ne pouvait être endiguée que par une réglementation généralisée.

En 2014, le SPD a donc fait de l'introduction d'un salaire minimum légal la condition d'une nouvelle entrée dans une grande coalition avec la CDU/CSU. Entre-temps, le salaire minimum avait perdu son caractère effrayant, même au sein de la CDU/CSU, car l'évaluation de huit salaires minimaux de branche avec de nombreuses évaluations en différences de différences a prouvé qu'il n'y avait pas eu de pertes d'emploi significatives dans les secteurs étudiés (Bosch et Weinkopf 2013).

Le nouveau salaire minimum, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, a été un voyage en eaux inconnues. Il a été fixé à 8,50 €, car les partis au pouvoir craignaient des pertes d'emplois, surtout en Allemagne de l'Est, où la part des bas salaires était élevée (36,5 % en 2012) (Kalina et Weinkopf 2014). C'est pourquoi le niveau du salaire minimum allemand était

inférieur à celui des pays voisins de l'Ouest (France, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg), dont le niveau de productivité était alors le plus comparable à celui de l'économie allemande.

Le salaire minimum allemand est inclusif, avec peu d'exceptions, qui ne sont pour la plupart que temporaires. Il s'applique à tous les salariés, à l'exception des apprentis, des chômeurs de longue durée pour les six mois suivant leur réembauche, des salariés de moins de 18 ans, des stagiaires dans les stages prévus par des conventions d'études ou de formation durant jusqu'à trois mois et – sous la pression massive de la presse – des livreurs de journaux jusqu'à fin 2016. En outre, des conventions collectives nationales étendues, déclarées d'application générale, permettaient de déroger au salaire minimum jusqu'à fin 2016. La « loi sur le salaire minimum » prévoyait la création d'une commission sur le salaire minimum. Mais à la différence de son modèle britannique, les trois représentants de chaque partenaire social y sont désignés par leurs organisations et non pas choisis à titre individuel par le gouvernement. Les deux membres scientifiques sont également proposés par les partenaires sociaux, mais contrairement au Royaume-Uni, ils n'ont pas le droit de vote. Tous les deux ans, la commission propose au gouvernement l'augmentation du salaire minimum, que celui-ci met ensuite en vigueur par décret. Le critère de référence pour l'augmentation du salaire minimum a été fixé, sur proposition conjointe des partenaires sociaux, à la moyenne des augmentations des salaires conventionnels, afin de montrer clairement que la politique de négociation collective est la référence pour les augmentations du salaire minimum. En outre, par cette formule, les partenaires sociaux veulent éviter les votes de combat dans lesquels le président fait finalement pencher la balance. La commission doit en outre évaluer en permanence le salaire minimum et remettre un rapport au gouvernement tous les deux ans. Un secrétariat a été mis en place pour l'assister.

Les dispositions relatives au contrôle constituent une part importante de la loi sur le salaire minimum. Les douanes, en tant qu'autorité de contrôle, peuvent consulter tous les documents pertinents. Dans certains secteurs où les pratiques illégales sont nombreuses, comme la construction, l'industrie de la viande ou la restauration, ainsi que les mini-jobs, les heures de travail doivent être enregistrées avec leur début et leur fin, et les enregistrements doivent être conservés pendant deux ans. Si, en cas d'infraction, les sous-traitants ne peuvent pas être tenus pour responsables, la responsabilité générale de l'entreprise donneuse d'ordre s'applique.

La loi sur le salaire minimum faisait partie d'un vaste ensemble de lois intitulé de manière programmatique « loi sur le renforcement de l'autonomie tarifaire ». En vertu de cette loi, il est désormais possible de convenir d'un plus grand nombre de salaires minimaux sectoriels, qui doivent dépasser le salaire minimum légal, dans toutes les branches et non plus seulement dans celles figurant sur une liste définie, comme c'était le cas auparavant. En outre, l'extension n'est plus liée à une couverture conventionnelle d'au moins 50 % dans la branche concernée, mais peut également être accordée en cas d'« intérêt public » à « garantir l'établissement de normes conventionnelles en cas d'évolution économique

défavorable ». L'intention du législateur était, avec le salaire minimum, non seulement de fixer un plancher salarial, mais aussi d'inciter à la négociation collective au-delà de ce niveau.

3. Les effets du salaire minimum

L'évaluation approfondie du salaire minimum allemand à l'aide de différentes évaluations en différence de différence n'a pas permis de constater d'effets négatifs sur l'emploi, bien que les salaires horaires et même mensuels aient parfois connu des augmentations à deux chiffres dans les catégories de revenus inférieures. Dans certaines branches, des entreprises dont le modèle commercial reposait sur des salaires bas ont dû fermer. L'emploi n'a toutefois pas diminué, car la main-d'œuvre a été transférée dans d'autres entreprises plus productives (Mindestlohnkommission 2020 ; Ehrentraut e.a. 2020).

Des pertes d'emploi ont été prévues précisément dans les secteurs à bas salaires, qui ont dû faire face aux plus fortes augmentations de salaires à la suite de l'introduction du salaire minimum. Or, les évaluations montrent que dans ces branches, l'emploi a même augmenté plus que la moyenne (cf. Graphique 2). Comme les hausses du salaire minimum n'ont pas été entièrement compensées par une augmentation de la productivité, les clients ont manifestement été prêts à accepter des prix plus élevés dans ces secteurs. En outre, les syndicats ont pu imposer des salaires conventionnels plus élevés, notamment grâce à la baisse du chômage. Cette augmentation du pouvoir d'achat a manifestement eu un effet positif sur les branches à bas salaires.

Les exceptions n'ont pas joué un grand rôle dans la pratique. Les quelques conventions collectives dérogatoires ont expiré fin 2016. Seuls 1,4 % des chômeurs de longue durée ont été payés en dessous du salaire minimum lors de leur réinsertion. La plupart des chômeurs de longue durée n'ont pas signalé cette possibilité par crainte d'être stigmatisés (Umkehrer et vom Berge 2020). La pratique des stagiaires mal payés a été considérablement réduite. Le nombre de stages de plus de trois mois soumis à un salaire minimum a été fortement réduit et la rémunération moyenne des stagiaires a augmenté d'environ 40 % pour atteindre 1099 € en 2017 (Ehrentraut e.a. 2020).

Les quelque 1,33 million d'apprentis du système dual de formation professionnelle reçoivent une rémunération de formation convenue par convention collective, qui est inférieure au salaire minimum en raison de la situation d'apprentis, ce qui est accepté par tous les groupes sociaux. En raison de la faiblesse des conventions collectives et des rémunérations des apprentis, surtout en Allemagne de l'Est, une rémunération minimale légale de l'apprentissage a été décidée en 2020 – pour ainsi dire en complément du salaire minimum légal. En 2022, elle sera de 585 € pour la première année d'apprentissage, de 690,30 € pour la deuxième, de 789,75 € pour la troisième et de 819 € pour la quatrième.

Dans la pratique, les exceptions *de facto* résultant du non-respect du salaire minimum sont bien plus importantes que les exceptions légales. Plusieurs enquêtes montrent que de nombreux travailleurs ne perçoivent pas le salaire minimum dans son intégralité. Les ordres

de grandeur du non-respect constaté varie toutefois selon la méthode d'enquête. Si l'on interroge directement les salariés sur leur salaire horaire, environ 1,3 million de personnes ont perçu moins de 8,84 € de l'heure en 2017 dans leur emploi principal et 500 000 dans leur emploi secondaire. Si l'on calcule les salaires horaires à partir des informations fournies par les salariés sur leur temps de travail et leurs salaires, on obtient des valeurs plus élevées à partir de la même enquête (2,4 millions au total) (Fedorets, Grabka et Schröder 2019, p. 487). Les différences peuvent résulter d'horaires de travail variables, ce qui rend difficile l'évaluation, mais aussi de difficultés de disposer de données exactes sur les salaires horaires.

Graphique 2 – Évolution de l'emploi dans les secteurs à bas salaires et non à bas salaires 2012-2017 (corrigée des variations saisonnières, indice en base 31/12/2013)



Source : vom Berge et al. 2018, p. 44.

L'enquête sur la structure des salaires (VSE), réalisée auprès des entreprises, aboutit à des chiffres de non-respect nettement inférieurs. En 2018, les entreprises ont payé environ 509 000 personnes à un salaire horaire inférieur au salaire minimum (Destatis 2020). On peut toutefois considérer comme certain que les entreprises ont tendance à ne pas révéler leurs violations des règles – du moins lorsqu'elles en sont conscientes – dans les enquêtes, de sorte que ce chiffre n'est pas fiable. Il est donc fort probable que les chiffres du DIW délimitent mieux la part des salariés qui touchent moins que le salaire minimum. Il faudrait toutefois déduire les personnes qui n'ont pas droit au salaire minimum (Börschlein et Bossler 2019). Le taux de non-conformité était supérieur à la moyenne pour les mini-jobs (50,8 %), les travailleurs temporaires (19,7 %), les travailleurs sans formation professionnelle (16 %) ainsi

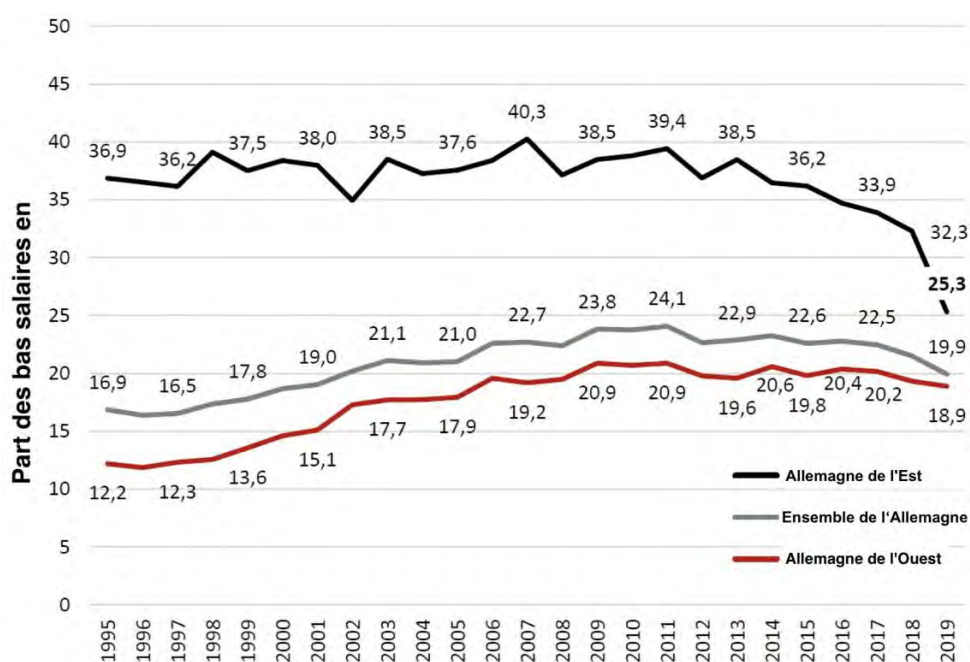
que dans les entreprises de quatre salariés ou moins (25,9 %) et les entreprises de 5 à 9 salariés (22,7 %) (Fedorets, Grabka et Schröder 2019, p. 488).

Le taux élevé de non-respect du salaire minimum pour les mini-jobs s'explique principalement par le fait, bien documenté par plusieurs enquêtes (par exemple Fischer *et al.* 2015), que ces travailleurs ne sont souvent payés, dans la pratique, qu'en cas de présence et ne sont pas rémunérés en cas de maladie, de vacances ou de jours fériés. Le statut juridique particulier de cette forme d'emploi entraîne donc une inégalité de traitement dans la pratique.

Malgré tous ses effets positifs, le salaire minimum n'a que très peu réduit l'ampleur des bas salaires. Il a entraîné une compression des salaires dans le bas de l'échelle, mais ses effets secondaires en termes d'augmentation des salaires au-dessus du salaire minimum ont été limités. En Allemagne, près de 20 % des salariés travaillent encore à un bas salaire (< 2/3 du salaire médian) (cf. Graphique 3).

La baisse continue de l'adhésion aux conventions collectives, même après l'introduction du salaire minimum, jusqu'à atteindre 51 % en 2020 (WSI-Tarifarchiv 2020), est la principale raison de ce recul insatisfaisant de l'emploi à bas salaire. Contrairement à la France, où chaque augmentation du salaire minimum impacte également l'ensemble de la grille tarifaire des conventions collectives étendues vers le haut, de tels effets ne sont observés en Allemagne que dans quelques branches à bas salaires. De même, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et le manque de travailleurs n'ont pas permis jusqu'à présent d'améliorer la mobilité ascendante vers les groupes de revenus moyens par le biais d'accords salariaux individuels.

Graphique 3 – Évolution de la part des bas salaires (< 2/3 de salaire médian) en Allemagne (Est, Ouest, total) 1995-2019

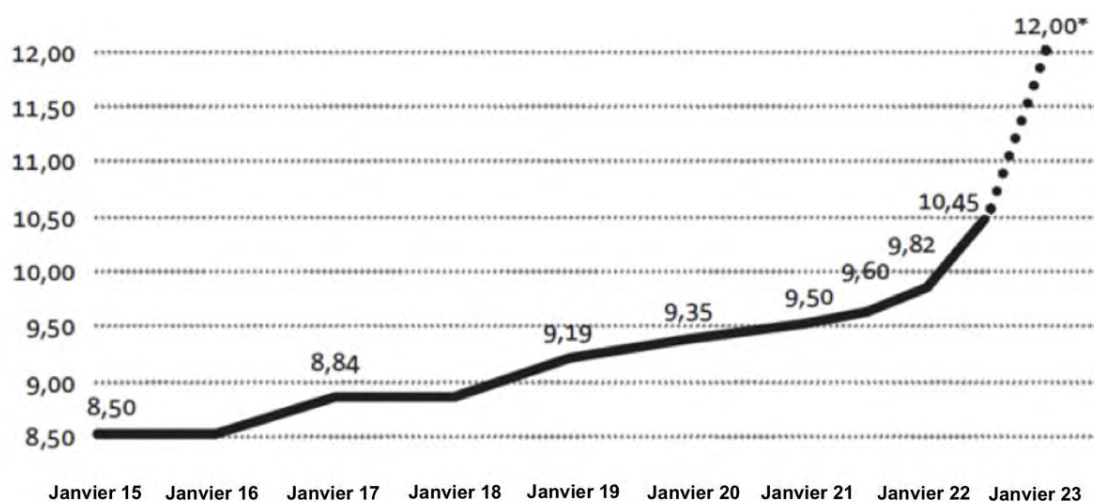


Source : Kalina et Weinkopf 2021.

4. Augmentation du salaire minimum à 12 € au 01/10/2022

Lorsque les partenaires sociaux ne sont plus en mesure de s'autoréguler, on assiste inévitablement à une politisation du débat sur les salaires. Les espoirs des organisations patronales, de nombreux hommes politiques et même de certains syndicalistes de dépolitiser les augmentations du salaire minimum grâce à la procédure de décision quasi indexée de la commission des salaires minimums n'ont pas pu se concrétiser, compte tenu de la part toujours élevée des travailleurs à bas salaires et de la baisse continue des conventions collectives.

Graphique 4 – Augmentations du salaire minimum en euros 2015-2023



Source : Mindestlohnkommission.

L'augmentation du salaire minimum légal à 12 € est donc devenue le thème central des campagnes électorales du SPD, des Verts et de la gauche, avec un fort soutien des syndicats. On a fait valoir que, mesuré au salaire médian (indice de Kaitz), le niveau du salaire minimum allemand n'était que de 48,2 % en 2019. D'autres pays, comme la France avec 61,4 % ou le Portugal avec 61 %, avaient un niveau de salaire minimum nettement plus élevé (Lübker et Schulten 2021, p. 11), mais il faut tenir compte du fait que le salaire médian en Allemagne est relativement haut en raison des salaires conventionnels toujours élevés dans le secteur public, l'industrie et aussi certains secteurs de services (banques et assurances). L'augmentation à 12 € permet d'atteindre à peu près un indice de Kaitz de 60 %, qui est souvent utilisé dans les discussions sur la directive européenne sur le salaire minimum comme critère d'un salaire minimum équitable.

L'augmentation du salaire minimum à 12 € au 01/10/2022 décidée par le Parlement (cf. Graphique 4), soit une hausse de 14,8 %, est une mesure si forte qu'il est légitime de se poser la question des risques pour l'emploi. Contrairement à la situation d'avant 2014, les économistes majoritaires sont restés silencieux sur ce sujet, probablement parce que leurs évaluations et prédictions de l'époque se sont révélées erronées.

Il n'existe qu'une étude de Krebs et Drechsel-Grau (2021), fondée sur une simulation économétrique (Drechsel-Grau 2021). Les auteurs arrivent à la conclusion suivante : « L'analyse de simulation montre qu'une augmentation du salaire minimum légal à 12 euros n'a pas d'effet notable sur l'emploi à long terme. En outre, un salaire minimum de 12 euros entraîne à long terme une augmentation de la productivité d'environ un pour cent, une augmentation de la production économique globale d'environ un et demi pour cent et des recettes supplémentaires pour les pouvoirs publics d'environ 20 milliards d'euros par an » (Krebs et Drechsel-Grau 2021). Ils ne voient des risques pour l'emploi qu'à partir d'un salaire minimum de 13 €.

Ce résultat est plausible, d'autant plus que les auteurs ont calculé *a posteriori* les effets de l'introduction du salaire minimum légal en 2015 à l'aide de leur modèle économétrique et ont ainsi pu reproduire les effets réels sur l'emploi, même différenciés selon l'emploi soumis à l'assurance sociale obligatoire et les mini-jobs. Les effets réels sur le revenu du nouveau salaire minimum de 12 € seront toutefois nettement plus faibles que prévu en raison de l'inflation actuellement élevée. Néanmoins, il y aura des améliorations réelles des revenus, en particulier dans la catégorie des bas revenus.

Dans l'économie, cette forte augmentation du salaire minimum légal a été acceptée sans grande discussion. Dans la plupart des secteurs, les conventions collectives ont été adaptées au nouveau niveau minimum et au-delà avant même l'entrée en vigueur du salaire minimum plus élevé.

Après cette intervention légale, des nouvelles augmentations du salaire minimum doivent à nouveau être décidées par la commission des salaires minimums. La loi sur le salaire minimum prévoit que la prochaine augmentation sera décidée fin juin 2013 et entrera en vigueur début 2014. Les autres décisions d'augmentation doivent ensuite être prises à deux ans d'intervalle. On voit ici un défaut de construction du salaire minimum allemand. En cas d'inflation très élevée, il serait plus judicieux de procéder à des ajustements annuels.

Littérature

Albu, N. / Herzog-Stein, A. / Stein, U. / Zwiener, R. (2017): [Arbeitskosten steigen in Europa sehr verhalten](#). Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung 2016 im europäischen Vergleich. IMK Report, No. 128, Düsseldorf

Börschlein, E.-B. / Bossler, M. (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. IAB-Kurzbericht 24. Nuremberg

Bosch, G. / Weinkopf, C. (2012): Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES. WISO Diskurs.

Bosch, G. / Weinkopf C. (2014): Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. HBS-Arbeitspapier 304. Düsseldorf

Carlin, W. / Soskice, D. (2009): German economic performance: disentangling the role of supply-side reforms, macroeconomic policy and coordinated economy institutions. *Socio-Economic Review*, 7 (1): 67-99

Destatis (2020): Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunken. 930 000 Mindestlohn-Jobs im April 2018. Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020. Wiesbaden

Drechsel-Grau, M. (2021): Employment, Output and Welfare Effects of Minimum Wages. Working Paper: <https://www.moritzdrechselgrau.com/static/minimum-wage-paper.pdf>

Ehrentraut, O./ Weinelt, H. /Krämer, L. / Ambros, J. (2020): [Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz](#). Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Prognos AG. BMAS Forschungsbericht 558 Berlin.

Fedorets, A. / Grabka, M.M./ Schröder, C. (2019): Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht. *DIW-Wochenbericht* 28: 484-49

Fernández-Macías, E. / Vacas-Soriano, E. (2013): [A coordinated EU minimum wage policy?](#) Eurofound. Dublin

Fischer, G. / Gundert, S. / Kawalec, S./ Sowa, F./ Stegmaier, J./ Tesching, K. / Theuer, S. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung IAB, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nuremberg.

Kalina, T. / Weinkopf, C. (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte? *IAQ-Report / 2014-02*

Kalina, T./ Weinkopf C. (2021) Niedriglohnbeschäftigung 2019 – deutlicher Rückgang vor allem in Ostdeutschland. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *IAQ-Report* 2021-06.

Krebs, T. / Drechsel-Grau, M. (2021): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen *IMK Study*, Düsseldorf

Lehndorff, S. / Bosch, G./ Haipeter, T. / Latniak, E. (2009): From the 'Sick Man' to the 'Overhauled Engine' of Europe? Upheaval in the German Model, in: G. Bosch, S. Lehndorff, J. Rubery (ed.) *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries*. Basingstoke, Palgrave Macmillan, 105-131

Lübker, M. / Schulten, T. 2021: *WSI-Mindestlohnbericht 2021*. WSI Report, Düsseldorf

Mindestlohnkommission (2020): *Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen - Mindestlohns Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*. Berlin

OECD (1996): *Employment Outlook*, Paris

OECD (2022), OECD Statistics, Trade union density
(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>)

Umkehrer, M. / vom Berge, P. (2020): Evaluating the Minimum-Wage Exemption of the Long-Term Unemployed in Germany. In: ILR Review, S. 1-24. DOI: 10.1177/0019793920907036.

Visser, J. (2019): ICTWSS Data base. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS.

vom Berge, P. / Kaimer, S. / Copestake, S. / Eberle, J./ Klosterhuber, W. (2018): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht 5/2018, Nuremberg

WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifbindung (<https://www.wsi.de/de/tarifbindung-15329.htm>)

Annexe 4

Temps partiel : raisons, liens avec perception du Smic et pauvreté monétaire

par Yves Jauneau et Arnaud Rousset (Insee)

Cette note présente des données sur les salariés travaillant à temps partiel et le lien avec la perception d'un salaire au voisinage du Smic et la pauvreté monétaire.

Il est important de noter qu'il s'agit des salariés à temps partiel dans leur emploi principal ; près de 10 % d'entre eux exercent une autre activité, pouvant éventuellement conduire à travailler l'équivalent d'un temps complet sur l'ensemble de leurs emplois. Les salariés au voisinage du Smic et la pauvreté monétaire sont définis dans la partie « Définitions ».

Synthèse des résultats

- Le temps partiel recule depuis 2014 et, en 2021, la baisse se poursuit : 18,0 % des personnes en emploi sont à temps partiel dans leur emploi principal, soit 1,7 point de moins qu'en 2014 (cf. Graphique 1). Le recul concerne exclusivement les femmes, alors que le temps partiel reste stable chez les hommes, à un niveau bien moindre que celui observé chez les femmes.
- La part des salariés à temps partiel car n'ayant pas trouvé un emploi à temps complet recule régulièrement depuis 2017 (cf. Tableau 1a). Dans la suite, nous assimilons cette raison déclarée du temps partiel comme du temps partiel « contraint ». Le recul récent du temps partiel provient donc majoritairement de ce type de temps partiel. Dans le même temps, la part du temps partiel pour raisons familiales (s'occuper d'enfants ou de proches) s'est stabilisée et reste la deuxième raison la plus fréquemment évoquée.
- En 2021, près de 37 % des salariés à temps partiel travaillent pour un mi-temps ou moins, et, à l'inverse, 35 % d'entre eux ont une quotité de temps partiel de 80 % ou plus (cf. Tableau 1b). Le temps partiel pour raisons familiales s'exerce plus fréquemment sur des quotités de 80 % ou plus, alors que le temps partiel pour raisons de santé, d'études ou pour disposer d'un revenu d'appoint est généralement plus court (un mi-temps ou moins) (cf. Tableau 1c). Les salariés à temps partiel contraint sont moins souvent que les autres salariés à temps partiel sur des quotités au moins égales à 80 %.
- Les raisons de temps partiel diffèrent fortement selon les caractéristiques des salariés et des emplois (cf. Tableau 2a). Le temps partiel « contraint » concerne plus fréquemment

les jeunes et les salariés les moins qualifiés. Le temps partiel pour raisons familiales concerne plutôt les femmes et les personnes ayant des enfants de moins de trois ans.

Les salariés au voisinage du Smic dans l'enquête Emploi, tels que définis dans la partie « Définitions », représentent 12,5 % des salariés en moyenne entre 2018 et 2020. Cette part est comparable à celle des bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans les enquêtes Acemo de la Dares sur la même période.

- La part des salariés percevant un salaire horaire proche du Smic est plus de deux fois plus élevée parmi ceux à temps partiel que parmi ceux à temps complet (cf. Tableau 3). Parmi les salariés à temps partiel, la part des salariés au voisinage du Smic dépasse 30 % lorsque le temps partiel est « contraint », ou lié au suivi d'études ou de formation (en lien avec l'âge, voir ci-dessous).
- En corollaire, un tiers des salariés au voisinage du Smic sont à temps partiel. Parmi eux, les salariés proches du Smic exercent plus fréquemment du temps partiel « contraint » : en moyenne en 2018-2020, 56 % des salariés à temps partiel et au voisinage du Smic sont à temps partiel car ils n'ont pas trouvé un emploi à temps complet, contre 34 % des salariés à temps partiel pas au voisinage du Smic (cf. Tableau 2b).
- La part des salariés au voisinage du Smic est plus élevée parmi les femmes, les jeunes, les employés et les ouvriers (cf. Tableau 4). Ceci reflète en partie des effets de structure : ces populations occupent plus souvent un emploi à temps partiel. Mais à temps de travail donné, certains effets subsistent : ainsi, parmi les salariés à temps partiel, la part des salariés au voisinage du Smic reste plus élevée chez les jeunes et les employés ou les ouvriers. Ainsi 3 ouvriers ou employés sur 10 et à temps partiel sont au voisinage du Smic horaire.

Les tableaux 5 et 6 présentent le niveau de vie annuel et le taux de pauvreté en 2019 des ménages auxquels appartiennent les individus salariés dont le salaire horaire est proche ou non du Smic. Ces salariés, leur niveau de salaire, les caractéristiques de leur temps de travail et leur situation familiale sont identifiés à partir de leurs déclarations à l'enquête Emploi du 4^e trimestre 2019. Ainsi, la situation d'emploi au 4^e trimestre est mise en regard avec les revenus perçus sur l'ensemble de l'année par l'ensemble des membres du ménage, alors que la situation d'emploi peut avoir changé au cours de l'année. Pour expliquer les différences de niveaux de vie, se cumulent ici les effets liés au salaire horaire et ceux liés au volume horaire. De plus, les niveaux de vie prennent en compte l'ensemble des revenus de l'ensemble des membres du ménage.

- Les salariés au voisinage du Smic vivent dans des ménages dont le niveau de vie médian est inférieur de 26,3 % à celui de l'ensemble des salariés et le taux de pauvreté près de trois fois plus élevé : 15,8 % d'entre eux vivent sous le seuil de pauvreté contre 5,7 % des autres salariés (cf. Tableau 5). Le taux de pauvreté est beaucoup plus élevé pour les salariés au voisinage du Smic qui sont à temps partiel (23,0 %), en particulier pour ceux dont la quotité de travail ne dépasse pas le mi-temps (31,3 %), mais il reste conséquent

aussi pour ceux à temps complet (12,1%). Ainsi, les écarts de niveau de vie médian entre les salariés au voisinage du Smic et les autres sont importants, qu'ils soient à temps complet (-24,1 %) ou à temps partiel (-23,0 %). De façon générale, le niveau de vie médian est plus faible et le taux de pauvreté plus élevé lorsque le temps partiel est « contraint ». Lorsque leur quotité de travail est inférieure à 80 %, plus de 20 % des salariés à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet vivent dans un ménage sous le seuil de pauvreté, et ce qu'ils soient ou non au voisinage du Smic (écart de 3 à 4 points de pourcentage sur le taux de pauvreté). Lorsque la quotité de travail des salariés à temps partiel « contraint » est supérieure ou égale à 80 %, l'écart de taux de pauvreté entre les salariés au voisinage du Smic et les autres est plus important (17,7 % contre 9,2 %).

- Les salariés vivant dans un ménage composé d'une personne seule ou en famille monoparentale ont un niveau de vie médian plus bas et un taux de pauvreté plus élevé que les salariés vivant en couple (cf. Tableau 6). Le risque de pauvreté est particulièrement fort pour les salariés au voisinage du Smic vivant en famille monoparentale : trois sur dix vivent en-dessous du seuil de pauvreté et 45 % lorsqu'ils sont à temps partiel. À temps partiel, les salariés vivant dans un ménage composé d'une personne seule ou en famille monoparentale sont nettement plus exposés à la pauvreté monétaire que les autres, que leur salaire horaire soit proche du Smic (plus du tiers ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté) ou supérieur au Smic (plus du quart sous le seuil de pauvreté). À temps complet, les salariés au voisinage du Smic vivant en famille monoparentale gardent un risque de pauvreté important avec près d'un quart au-dessous du seuil de pauvreté.

Définitions

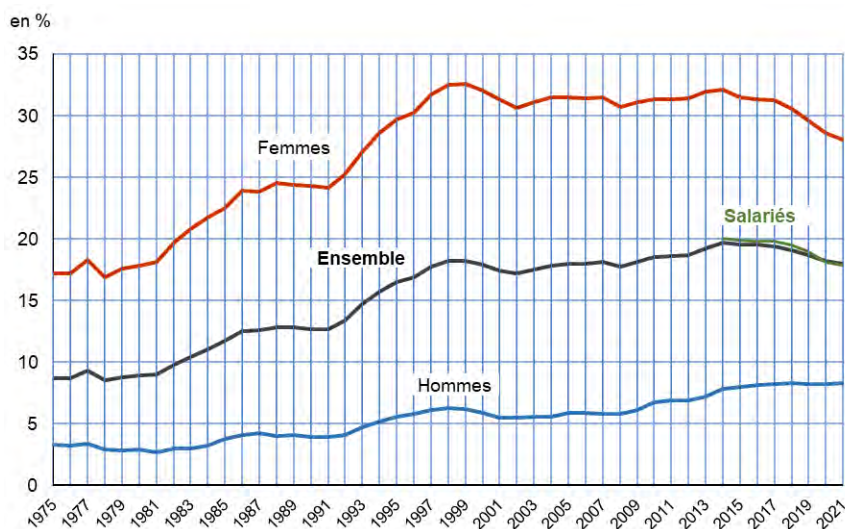
- Un salarié « **au voisinage du Smic** » est un salarié dont le salaire horaire brut estimé à partir de l'enquête *Emploi* est inférieur à 1,05 fois la valeur du Smic horaire brut légal au 1^{er} janvier de l'année. L'estimation du salaire horaire est obtenue en rapportant le salaire perçu au cours du mois au nombre d'heures habituellement travaillées par semaine (multiplié par 52/12 pour être rendu mensuel) pour l'emploi principal. Cette estimation est fragile et peut conduire à des salaires horaires incohérents et trop faibles : par exemple, une personne n'ayant pas travaillé un mois complet (maladie, début de contrat en cours de mois, etc.) aura un salaire mensuel « incomplet » alors que son volume de travail habituel ne sera pas affecté. Ainsi, dans un cas sur dix, le salaire horaire brut estimé par l'enquête *Emploi* est inférieur à 0,9 fois cette valeur du Smic. Le fait d'être « au voisinage du Smic » est alors estimé à l'aide d'un modèle qualitatif, à partir des caractéristiques du salarié et de l'emploi qu'il occupe. À noter que l'enquête *Emploi* n'est pas la source de référence pour la mesure des salaires.

- Le **niveau de vie** est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage.
- **Pauvreté monétaire** : une personne est considérée comme pauvre lorsque son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Ce seuil est calculé par rapport à la médiane de la distribution nationale des niveaux de vie. Le seuil à 60 % du niveau de vie médian est privilégié en Europe. **Le taux de pauvreté** correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur à ce seuil.

Sources

- L'**enquête Emploi** est la seule source permettant de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année, en France hors Mayotte. Chaque trimestre, en 2021, environ 90 000 personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire (c'est-à-dire hors foyers, hôpitaux, prisons, etc.) ont répondu à l'enquête. Les personnes décrivent leur situation vis-à-vis du marché du travail au cours d'une semaine donnée, dite « de référence ». En 2021, l'enquête *Emploi* a connu [une refonte majeure](#). Son questionnaire a été rénové afin, d'une part, de se conformer au nouveau règlement européen sur les statistiques sociales qui l'encadre et, d'autre part, de mieux répondre aux besoins de ses utilisateurs et aux nouveaux enjeux du marché du travail. Son protocole de collecte a également été modernisé (possibilité de répondre par Internet en réinterrogation) et sa méthode de pondération revue. La série longue sur le temps partiel (cf. Graphique 1) a été réropolée sur l'ensemble de la période. Les données relatives au voisinage du Smic (cf. Tableaux 2b, 3 et 4) portent sur 2018-2020, car il n'est pas possible de cumuler l'année 2021 du fait de la refonte. Les questions relatives aux raisons du temps partiel ont été légèrement modifiées en 2021 dans leur formulation. Les libellés des raisons du temps partiel présentés dans cette note sont ceux relatifs à 2021.
- Les statistiques sur les niveaux de vie et la pauvreté sont tirées de l'**enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS)**. En 2019, l'enquête s'appuie sur un échantillon de 49 500 ménages de France métropolitaine, issu de l'enquête *Emploi* de l'Insee, sur leurs déclarations fiscales, ainsi que sur les prestations sociales qu'ils ont perçues. Le champ retenu est celui des personnes vivant en France métropolitaine et appartenant à un ménage ordinaire dont la personne de référence n'est pas étudiante et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

Graphique 1 – Part de personnes à temps partiel dans leur emploi principal



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Lecture : en 2021, 28,0 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

Tableau 1a – Raisons du temps partiel entre 2014 et 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	40,9	43,4	43,3	43,0	41,4	39,2	37,8	27,2
Exerce une autre activité professionnelle	3,5	3,3	3,6	4,0	4,3	4,4	4,7	6,0
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	22,8	20,8	20,4	19,9	20,6	21,4	21,6	23,2
Pour raison de santé ou de handicap	6,4	6,6	6,9	7,4	8,0	8,3	8,8	9,5
Pour suivre des études ou une formation	5,5	5,1	5,0	5,2	5,7	6,1	6,2	5,9
Pour disposer d'un revenu d'appoint	3,3	3,0	2,9	2,9	3,0	3,5	3,5	4,1
Pour avoir du temps libre	9,6	9,5	9,6	9,7	9,2	9,1	9,8	14,6
Pour une autre raison	8,2	8,3	8,2	7,9	7,8	7,7	7,6	9,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : En 2021, l'enquête Emploi a connu une refonte majeure de son questionnaire, son protocole et sa méthode de pondération. La question sur les raisons de temps partiel a été légèrement modifiée, ce qui peut conduire à une rupture de série, ici non corrigée.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées à temps partiel

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Tableau 1b – Quotité de temps partiel entre 2014 et 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
50% ou moins	39,7	39,2	38,7	38,8	38,3	37,3	36,0	36,9
Entre 50% et 80%	28,1	29,0	28,4	28,8	29,0	28,2	28,8	27,8
80% ou plus	32,2	31,8	32,9	32,4	32,7	34,5	35,3	35,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : En 2021, l'enquête Emploi a connu une refonte majeure de son questionnaire, son protocole et sa méthode de pondération. Ces changements ont pu conduire à une rupture de série sur la quotité de temps partiel, ici non corrigée.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées à temps partiel

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Tableau 1c – Raisons et quotité de temps partiel en 2021

	50 % ou moins	Entre 50 % et 80 %	80 % ou plus	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	36,5	36,4	27,2	100,0
Exerce une autre activité professionnelle	51,7	34,4	13,9	100,0
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	18,8	23,0	58,2	100,0
Pour raison de santé ou de handicap	55,4	25,0	19,6	100,0
Pour suivre des études ou une formation	77,1	16,5	6,5	100,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint	76,4	16,6	6,9	100,0
Pour avoir du temps libre	24,5	28,7	46,9	100,0
Pour une autre raison	31,0	23,9	45,1	100,0
Ensemble	36,9	27,8	35,4	100,0

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées à temps partiel

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

Tableau 2a – Raisons de temps partiel selon les caractéristiques des salariés en 2021

RAISON DU TEMPS PARTIEL										
	Part du temps partie	N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	Exerce une autre activité professionnelle	Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	Pour raison de santé ou de handicap	Pour suivre des études ou une formation	Pour disposer d'un revenu d'appoint	Pour avoir du temps libre	Pour une autre raison	Ensemble
Ensemble	17,8	27,2	6,0	23,2	9,5	5,9	4,1	14,6	9,5	100,0
Sexe										
Hommes	7,6	30,2	7,1	6,1	12,0	10,3	7,3	11,7	15,3	100,0
Femmes	27,8	26,4	5,7	27,7	8,9	4,7	3,2	15,4	7,9	100,0
Âge										
Moins de 25 ans	23,1	32,0	2,0	1,5	0,5	36,0	4,8	4,3	19,0	100,0
25-49 ans	15,2	27,8	5,9	39,7	7,1	2,5	0,6	9,7	6,6	100,0
50 ans ou plus	21,3	24,6	7,5	7,4	16,2	0,1	8,8	25,2	10,2	100,0
Catégorie socioprofessionnelle										

RAISON DU TEMPS PARTIEL										
	Part du temps partiel	N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	Exerce une autre activité professionnelle	Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	Pour raison de santé ou de handicap	Pour suivre des études ou une formation	Pour disposer d'un revenu d'appoint	Pour avoir du temps libre	Pour une autre raison	Ensemble
Cadre	9,2	10,1	9,1	28,8	6,0	7,4	3,8	21,4	13,5	100,0
Profession intermédiaire	14,1	17,7	5,6	33,5	8,5	5,6	2,6	17,1	9,4	100,0
Employé qualifié	22,9	24,2	4,1	30,5	10,2	4,2	2,4	16,4	8,0	100,0
Employé peu qualifié	43,0	37,3	6,1	15,3	8,4	7,9	5,3	12,1	7,6	100,0
Ouvrier qualifié	7,7	33,2	6,5	9,4	15,8	3,5	9,8	10,8	10,8	100,0
Ouvrier peu qualifié	21,0	41,2	7,4	12,2	15,8	3,5	4,3	8,1	7,4	100,0
Enfants de la personne										
Aucun enfant	17,2	31,0	6,4	2,3	10,8	11,8	7,2	16,8	13,7	100,0
Uniquement des enfants de 3 ans ou plus	18,8	25,3	5,9	36,6	9,6	0,6	1,5	14,5	6,0	100,0
Au moins un enfant de moins de 3 ans	17,1	16,5	4,7	66,7	2,6	0,6	0,4	4,1	4,4	100,0

Lecture : en 2021, 7,6 % des hommes salariés travaillent à temps partiel. Parmi les hommes salariés à temps partiel, le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet est citée comme raison principale du temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

Tableau 2b – Raisons de temps partiel selon les caractéristiques des salariés en 2018-2020

	Part du temps partiel	Raison du temps partiel								Ensemble
		N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	Exerce une autre activité professionnelle	Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	Pour raison de santé ou de handicap	Pour suivre des études ou une formation	Pour disposer d'un revenu d'appoint	Pour avoir du temps libre	Pour une autre raison	
Ensemble	18,8	39,5	4,5	21,2	8,4	6,0	3,3	9,4	7,7	100,0
Au voisinage du Smic (*)										
Oui	32,8	56,4	3,5	12,0	5,6	8,7	3,1	5,9	4,9	100,0
Non	16,9	33,9	4,8	24,0	9,1	5,2	3,6	10,7	8,8	100,0

(*) Salaire horaire estimé inférieur à 1,05 x salaire horaire du Smic de l'année

Lecture : en moyenne entre 2018 et 2020, 32,8 % des salariés au voisinage du Smic travaillent à temps partiel. Parmi les salariés au voisinage du Smic, travaillant à temps partiel, le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet est citée comme raison principale du temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018 à 2020.

Tableau 3 – Part des salariés au voisinage du Smic (*), selon les raisons du temps partiel

	en %
	Moyenne 2018-2020
Temps complet	10,3
Temps partiel, dont :	21,7
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	31,5
Exerce une autre activité professionnelle	16,7
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	12,2
Pour raison de santé ou de handicap	14,5
Pour suivre des études ou une formation	31,7
Pour disposer d'un revenu d'appoint	19,2
Pour avoir du temps libre	13,2
Pour une autre raison	13,3
Ensemble	12,5

(* Salaire horaire estimé inférieur à 1,05 x salaire horaire du Smic de l'année

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Source : Insee, enquête Emploi 2018-2020

Tableau 4 – Part des salariés au voisinage du Smic (*), selon les caractéristiques des salariés

	Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Ensemble	10,3	21,7	12,5
Sexe			
Hommes	8,3	19,6	9,2
Femmes	12,8	22,2	15,6
Âge			
Moins de 25 ans	49,1	43,5	48,4
25-49 ans	11,5	23,6	13,6
50 ans ou plus	7,2	18,2	9,8
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	1,3	2,5	1,4
Profession intermédiaire	5,2	9,2	5,8
Employé	19,3	27,6	22,0
Ouvrier	15,0	31,6	17,0

(* Salaire horaire estimé inférieur à 1,05 x salaire horaire du Smic de l'année

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées.

Source : Insee, enquête Emploi 2018-2020

Tableau 5 – Niveau de vie et taux de pauvreté en 2019 des salariés selon le temps de travail et les raisons du temps partiel

	en euros par an			en %		
	Niveau de vie (*) médian			Taux de pauvreté		
	Au voisinage du Smic (**)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble	Au voisinage du Smic (**)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	19 880	26 190	25 500	12,1	4,2	5,0
Temps partiel, dont :	17 200	22 350	21 050	23,0	13,1	15,1
50% ou moins	16 310	19 760	18 790	31,3	21,9	24,0
Entre 50% et 80%	16 840	21 240	19 670	20,7	13,4	15,4
80% ou plus	19 060	25 030	24 260	11,1	4,3	5,2
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet, dont :	16 840	18 600	17 790	26,0	21,6	22,9
50% ou moins	15 560	16 260	16 170	33,4	29,7	30,6
Entre 50% et 80%	16 640	18 380	17 370	24,6	21,5	22,7
80% ou plus	18 390	20 920	19 970	17,7	9,2	11,4
Pour une autre raison, dont :	18 020	24 760	23 410	19,0	8,9	10,5
Quotité de temps partiel						
50% ou moins	17 480	22 300	21 320	28,6	17,5	19,8
Entre 50% et 80%	17 310	23 520	22 080	13,4	7,8	8,8
80% ou plus	20 480	26 810	26 380	3,5	2,8	2,8
Raison du temps partiel						
Exerce une autre activité professionnelle	ns	24 320	23 870	ns	3,6	4,2
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	18 770	18 770	23 720	13,4	4,8	5,9
Pour raison de santé ou de handicap	ns	22 300	21 700	ns	10,8	12,7
Pour suivre des études ou une formation	16 340	14 820	14 900	37,3	43,2	41,4
Pour disposer d'un revenu d'appoint	ns	26 870	26 170	ns	2,3	3,2
Pour avoir du temps libre	ns	29 260	28 210	ns	1,3	3,2
Autre	ns	25 790	25 140	ns	9,0	10,0
Ensemble des salariés	18 910	25 640	24 580	15,8	5,7	6,9

(*) Le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). (**) Salaire horaire estimé inférieur à 1,05 x salaire horaire du Smic de l'année

Note : Le niveau de vie et le taux de pauvreté de l'ensemble des salariés peuvent différer des données diffusées par ailleurs sur insee.fr en raison de la disponibilité du salaire horaire sur un échantillon d'enquête plus réduit

Champ : France métropolitaine, salariés vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : Les salariés à temps complet percevant un salaire horaire proche du Smic ont un niveau de vie annuel médian de 19 880 €. 12,1 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté.

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019.

Tableau 6 – Niveau de vie et taux de pauvreté en 2019 des salariés selon le temps de travail et la configuration familiale

	en euros par an			en %		
	Niveau de vie (*) médian			Taux de pauvreté		
	Au voisinage du Smic (**)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble	Au voisinage du Smic (**)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	19 880	26 190	25 500	12,1	4,2	5,0
Personne seule	18 000	23 880	23 340	11,9	4,7	5,4
Famille monoparentale	16 980	20 640	19 990	23,0	7,5	9,7
Couple sans enfant	23 840	31 360	30 830	6,1	2,1	2,5
Couple avec enfants	20 090	25 800	25 190	10,4	3,9	4,5
Ménage complexe	20 690	24 050	23 320	21,6	13,2	14,5
Temps partiel	17 200	22 350	21 050	23,0	13,1	15,1
Personne seule	14 840	17 260	16 460	34,8	28,5	30,0
Famille monoparentale	13 600	16 590	15 520	45,1	25,7	31,2
Couple sans enfant	21 790	26 270	25 020	10,7	7,3	7,8
Couple avec enfants	18 100	23 930	22 620	15,4	7,8	9,2
Ménage complexe	ns	18 150	16 930	ns	24,7	24,0
dont temps partiel de 50% ou moins	16 310	19 760	18 790	31,3	21,9	24,0
Personne seule	ns	15 010	14 640	ns	41,6	43,4
Famille monoparentale	ns	16 220	14 620	ns	28,8	36,6
Couple sans enfant	ns	25 030	23 890	ns	9,5	9,8
Couple avec enfants	17 470	20 280	19 330	23,0	15,5	17,2
Ménage complexe	ns	ns	17 480	ns	ns	29,1
dont temps partiel entre 50% et 80%	16 840	21 240	19 670	20,7	13,4	15,4
Personne seule	ns	17 260	16 530	ns	17,8	19,2
Famille monoparentale	ns	16 030	14 480	ns	33,7	38,7
Couple sans enfant	ns	24 630	24 140	ns	7,5	9,3
Couple avec enfants	17 370	22 140	20 700	13,1	10,5	11,2
Ménage complexe	ns	ns	ns	ns	ns	ns
dont temps partiel de 80% ou plus	19 060	25 030	24 260	11,1	4,3	5,2
Personne seule	ns	19 930	18 360	ns	6,3	9,5
Famille monoparentale	ns	16 890	16 610	ns	15,9	17,0
Couple sans enfant	ns	30 140	29 600	ns	4,1	3,7
Couple avec enfants	19 970	25 910	25 190	7,9	2,1	2,7
Ménage complexe	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Ensemble des salariés	18 910	25 640	24 580	15,8	5,7	6,9
Personne seule	17 130	23 190	22 300	20,3	8,2	9,6
Famille monoparentale	15 570	19 780	18 860	31,0	11,0	14,5
Couple sans enfant	23 570	30 850	29 800	7,5	3,0	3,5
Couple avec enfants	19 380	25 540	24 700	12,1	4,5	5,4
Ménage complexe	19 280	23 320	22 330	21,6	15,5	16,5

(*) Le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC).

(**) Salaire horaire estimé inférieur à 1,05 x salaire horaire du Smic de l'année

Note : Le niveau de vie et le taux de pauvreté de l'ensemble des salariés peuvent différer des données diffusées par ailleurs sur insee.fr en raison de la disponibilité du salaire horaire sur un échantillon d'enquête plus réduit

Champ : France métropolitaine, salariés vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : Les personnes seules salariées à temps complet et percevant un salaire horaire proche du Smic ont un niveau de vie annuel médian de 18 000 €. 11,9 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté..

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019.

Annexe 5

Quelle est l'opinion sur le Smic des résidents en France métropolitaine ?

Annexe rédigée par la Drees

En 2020, 55 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine connaissent le montant du Smic mensuel net à 50 € près. Cette proportion ne dépend pas du statut d'emploi des personnes interrogées, qu'elles soient indépendantes ou salariées. Plus le niveau de vie est élevé, plus leur estimation du Smic mensuel net augmente : les 20 % des personnes interrogées les moins aisées ont tendance à sous-estimer le montant du Smic mensuel net, d'environ 1 €, tandis que les 20 % les plus aisées le surestiment en moyenne de 25 € environ.

Entre 2018 et 2021, 89 % des individus résidant en France métropolitaine se déclarent favorables à une augmentation du Smic. Ce taux est relativement stable : il varie entre 84 % et 91 % depuis 2014. Bien que la minorité des individus se prononçant contre une augmentation du Smic affichent des profils divers, ils se distinguent par quelques caractéristiques notables : certains ont une aisance matérielle – effective ou ressentie – plus élevée que la moyenne, d'autres ont des opinions politiques plus libérales que l'ensemble de la population et d'autres encore ont une moindre propension à se prononcer sur des sujets de politiques sociales.

Le contexte d'inflation en 2022 place le niveau des bas salaires au centre des débats médiatiques. Il est donc naturel de s'interroger sur la connaissance que les Français ont du niveau du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) et sur leur souhait que celui-ci soit augmenté ou non. Le Baromètre d'opinion de la Drees (cf. Appendice 1) permet de répondre à ces questions, en sondant les résidents en France métropolitaine sur leur connaissance du Smic et leur opinion quant au niveau du Smic. Sur la période 2018-2021, 89 % des personnes interrogées déclarent être favorables à une hausse du Smic. Ce taux très élevé et stable dans le temps conduit à s'interroger sur le profil des 11 % des individus restants. Est-on en mesure d'identifier des points communs entre les individus ne se prononçant pas en faveur d'une augmentation du niveau du Smic ?

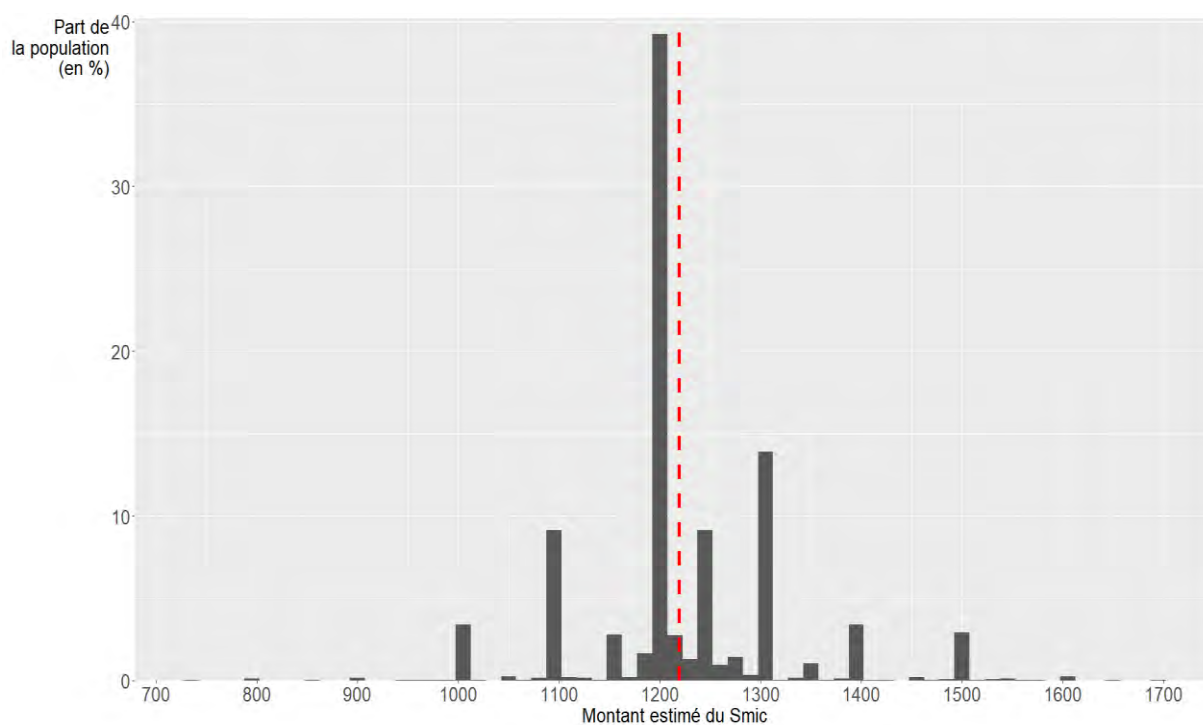
1. En 2020, plus d'un résident en France métropolitaine sur deux connaît le montant du Smic mensuel à 50 € près

Le Smic est la rémunération horaire minimale qu'un salarié doit percevoir légalement. Il est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier et peut également l'être en cours d'année. En octobre 2022, le montant du Smic horaire net (après déduction des cotisations salariales)

s'élève à 8,76 €. Un salarié rémunéré au Smic touche donc 1 329 €¹⁸⁹ par mois sur une base de 35 heures travaillées par semaine.

Tous les deux ans, le Baromètre d'opinion de la Drees interroge les résidents de France métropolitaine sur leur connaissance du niveau du Smic (cf. Appendice 1). Le dernier millésime disponible est le Baromètre 2020, pour lequel les personnes ont été interrogées fin 2020, lorsque le Smic mensuel net s'élevait à 1 219 €¹⁹⁰. Leur connaissance du Smic est globalement assez précise puisqu'en moyenne elles l'évaluent à 1 223 €. De plus, 55 % d'entre elles font une erreur d'estimation inférieure à 50 €. Ces chiffres cachent cependant une disparité importante dans l'estimation du Smic ; en outre, les personnes interrogées se prononcent très majoritairement pour un chiffre rond (Graphique 1).

Graphique 1 – Répartition de l'estimation du Smic mensuel net en 2020



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine, acceptant de donner une estimation du Smic.

Lecture : la distribution des montants estimés du Smic est représentée en gris et est comparée au niveau effectif du Smic, en rouge. En 2020, 39,2 % des individus de 18 ans ou plus évaluent son montant entre 1 193 et 1 207 €. Le niveau effectif du Smic se situe à 1 219 € en 2020.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2020.

¹⁸⁹ Ce montant est net des prélèvements sociaux ; un célibataire sans enfant qui travaille à temps plein au Smic et n'a pas d'autres revenus n'est pas imposable en 2022. Son prélèvement à la source d'impôt sur le revenu est donc généralement nul.

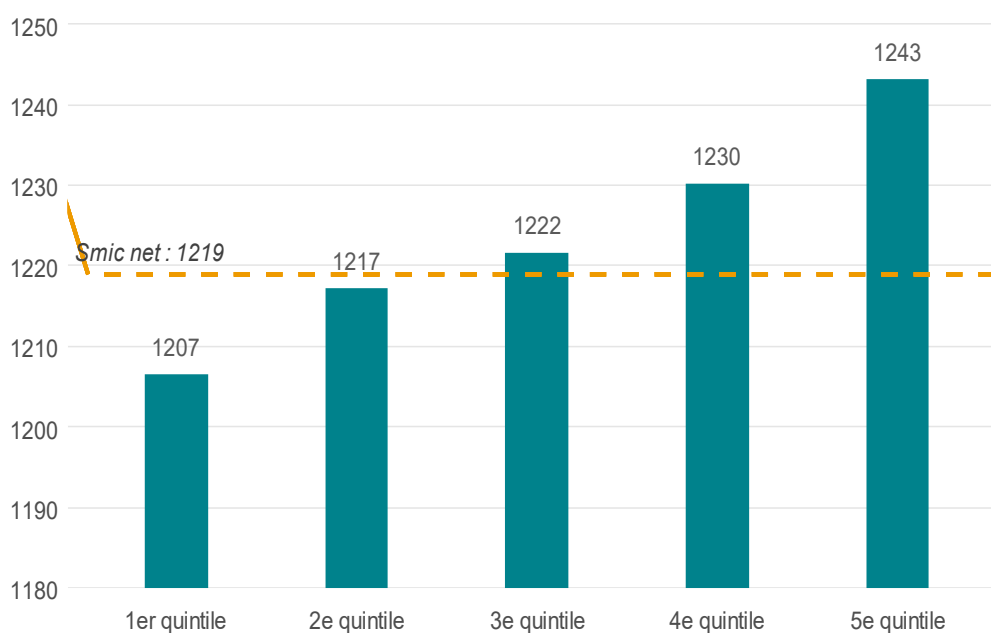
¹⁹⁰ Les enquêtés sont interrogés uniquement sur le montant du Smic mensuel net. Ce montant n'intègre pas les prestations (prime d'activité, aides au logement...) dont peut bénéficier un individu touchant le Smic mensuel net. Par exemple, en 2020, un salarié célibataire et sans enfant, rémunéré au Smic mensuel net pouvait prétendre à une prime d'activité de 235 € par mois. Ainsi, en 2020, le revenu disponible d'un salarié célibataire sans enfant rémunéré au Smic s'élevait à 1 454 € mensuels, en incluant la prime d'activité.

La connaissance du Smic ne dépend pas du statut d'emploi des enquêtés : les salariés du secteur privé répondent que la rémunération du Smic mensuel net s'établit à 1 225 € en moyenne, comme les indépendants employeurs ; les salariés du secteur public l'estiment à 1 230 € en moyenne. Si les actifs et les inactifs ont en moyenne une estimation proche du niveau du Smic (1 225 € pour les actifs, 1 222 € pour les inactifs), beaucoup plus d'actifs connaissent le niveau du Smic précisément : 61 % des actifs l'estiment correctement à 50 € près, contre 47 % des inactifs, avec peu de variabilité en fonction de leur profil (Tableau 1 de l'Appendice 2). Cette meilleure connaissance des actifs peut s'expliquer par une plus grande proximité avec le marché du travail. Les inactifs, par définition, n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas à court terme. Cela explique sans doute qu'ils aient une connaissance moins précise du montant du Smic, sans pour autant afficher de biais systématique à la hausse ou à la baisse.

2. Plus les individus sont aisés, plus leur estimation du niveau du Smic est élevée

Outre le statut d'activité et le statut d'emploi, le niveau de vie constitue une dimension potentiellement intéressante pour étudier la connaissance du niveau du Smic. De fait, on constate une corrélation positive : l'estimation du montant du Smic est un peu plus élevée en moyenne pour les personnes ayant un niveau de vie élevé (Graphique 2). L'étude du lien entre l'exercice d'une profession ayant un niveau de rémunération proche du Smic et l'estimation du Smic confirme cette analyse : les individus exerçant une profession dont ils évaluent la rémunération mensuelle nette moyenne entre 1 000 et 1 400 €, soit à un niveau proche du Smic (1 219 €), estiment en moyenne que le Smic mensuel net est fixé à 1 207 €. Cette estimation atteint 1 233 € pour les individus qui exercent une profession dont ils évaluent la rémunération mensuelle nette moyenne supérieure à 1 400 €. En outre, les premiers cités ont une meilleure connaissance du Smic : en 2020, 68 % d'entre eux connaissent le montant du Smic à 50 € près, contre 58 % pour les individus exerçant une profession mieux rémunérée. Les personnes plus aisées estiment le Smic à un niveau plus élevé qu'il ne l'est réellement.

Graphique 2 – Évaluation du Smic mensuel net (en €) en fonction du niveau de vie



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine et acceptant de donner une estimation du Smic.

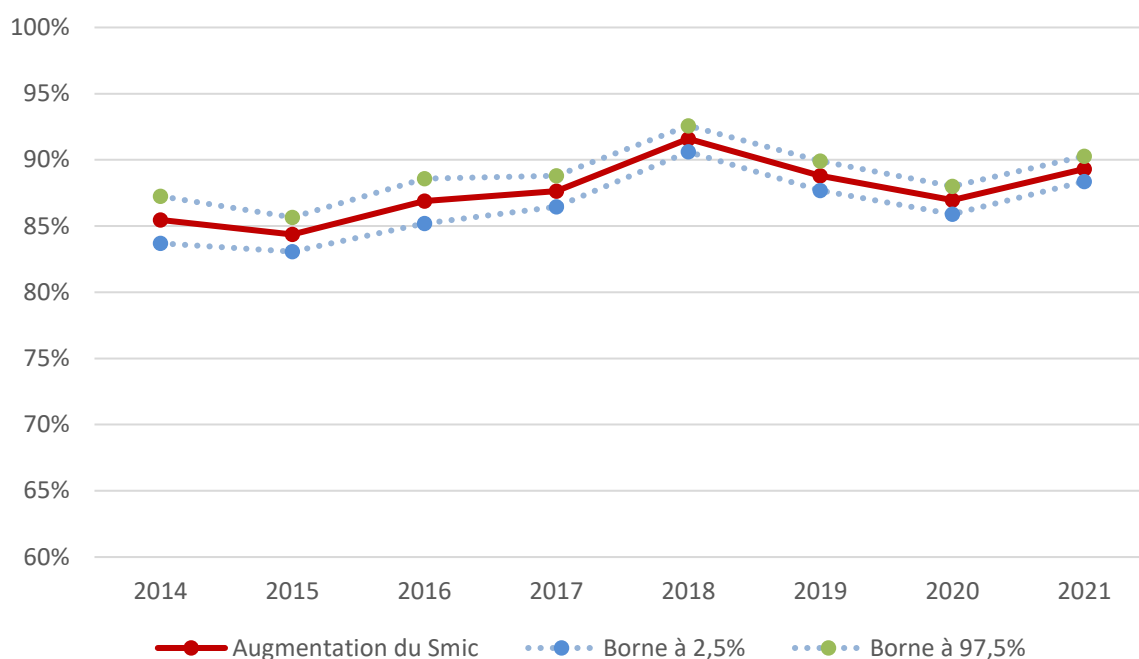
Lecture : les individus âgés de plus de 18 ans résidant en France métropolitaine qui font partie des 20 % des individus interrogés les moins aisés estiment en moyenne que le Smic mensuel net est fixé à 1 207 € en 2020. Le niveau effectif du Smic mensuel net se situe à 1 219 € en 2020.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2020.

3. Entre 2018 et 2021, 89 % des résidents de France métropolitaine se disent favorables à une augmentation du Smic

Le taux de personnes favorables à une augmentation du Smic oscille entre 84 % et 91 % depuis 2014 (Graphique 3). Certaines variations observées entre 2014 et 2021 sont significatives mais elles restent relativement faibles. Les personnes qui ne se prononcent pas pour une augmentation du Smic répondent en quasi-totalité qu'elles souhaitent que le Smic reste au même niveau. Dans la suite de cette étude, on utilise ainsi les résultats agrégés des années 2018 à 2021, pour commenter des résultats plus robustes et plus structurels. Sur cette période, 89 % des résidents de France métropolitaine se déclarent en faveur de la hausse du Smic. Ce taux est identique parmi les hommes et parmi les femmes interrogés. Il varie légèrement avec l'âge (Graphique 11 de l'Appendice 3) : les personnes de 65 ans ou plus sont moins favorables à l'augmentation du Smic (86 %) que les autres catégories d'âge (90 %).

Graphique 3 – Part de personnes se déclarant favorables à une augmentation du Smic



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

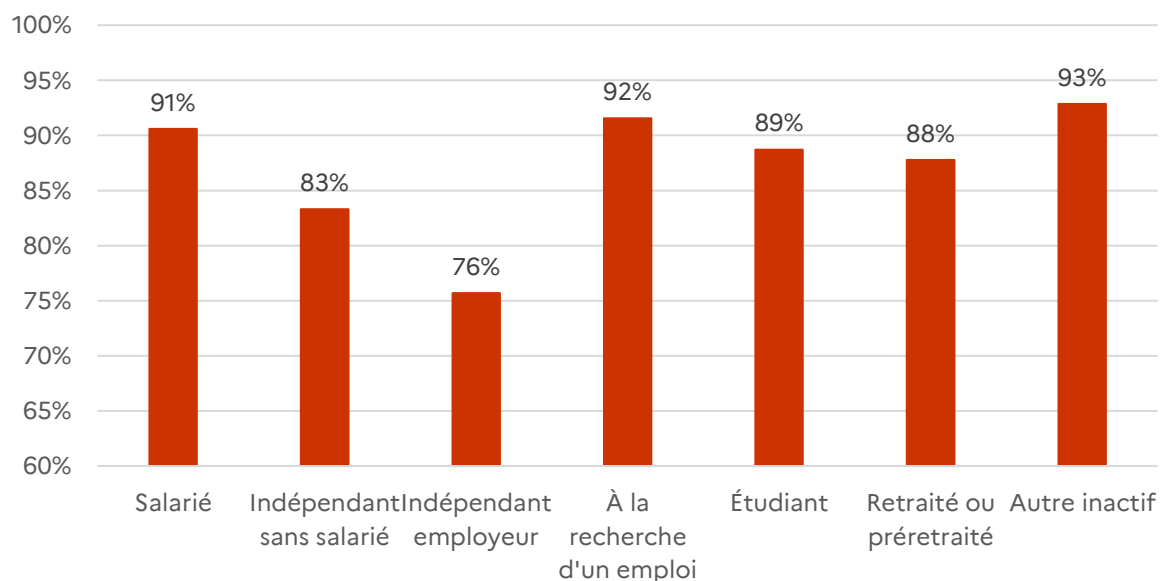
Lecture : en 2020, 87 % des résidents de France métropolitaine de 18 ans ou plus se déclarent favorables à l'augmentation du Smic. En raison de l'aléa lié à l'échantillonnage, cette estimation est entourée d'une légère incertitude statistique, représentée sur le graphique en pointillés par l'intervalle de confiance à 95 % [86 % ; 88 %].

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2014 à 2021.

Le statut vis-à-vis du marché du travail et la catégorie socioprofessionnelle sont bien plus corrélés avec l'opinion vis-à-vis du Smic. Les salariés se déclarent davantage en faveur d'une augmentation du Smic (91 %) que les indépendants employeurs (76 %, Graphique 4). Ces derniers sont probablement moins enclins à une augmentation du Smic que les salariés, puisque cela induirait des coûts plus élevés pour leur entreprise. La crise sanitaire a pu exacerber cet écart, si certaines entreprises étaient plus en difficulté en raison des mesures prises pour lutter contre l'épidémie (fermeture temporaire de commerces, par exemple). Les indépendants employeurs restent toutefois très majoritairement en faveur d'une hausse du montant du Smic.

Par catégorie socioprofessionnelle, ce sont les artisans et commerçants (79 %, Graphique 5) et les cadres et professions libérales (84 %) qui sont moins favorables à une augmentation du Smic.

Graphique 4 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur position vis-à-vis du marché de l'emploi

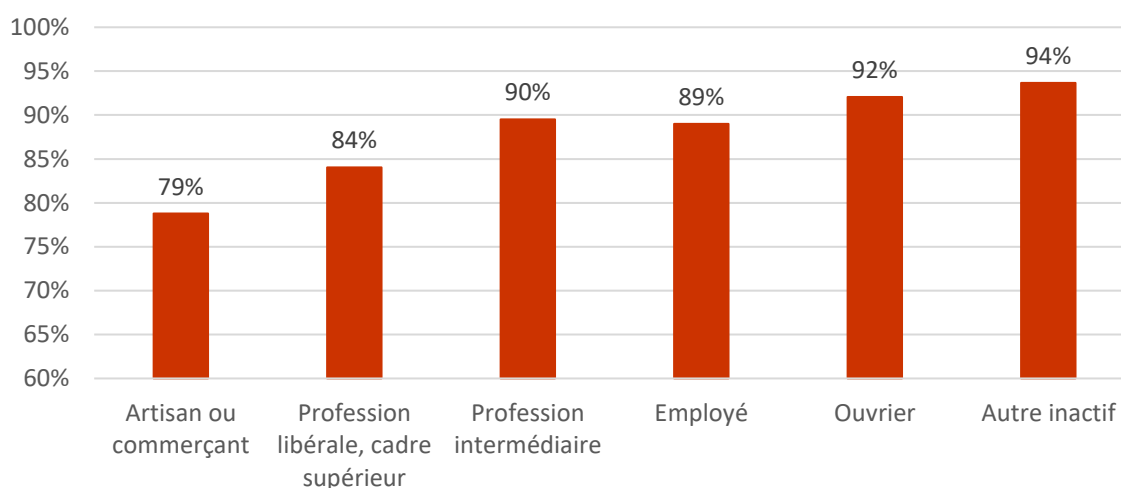


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 91 % des résidents de France métropolitaine de 18 ans ou plus occupant un emploi avec un statut de salarié se prononcent en faveur de l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 5 – Taux de personnes ayant un emploi favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle



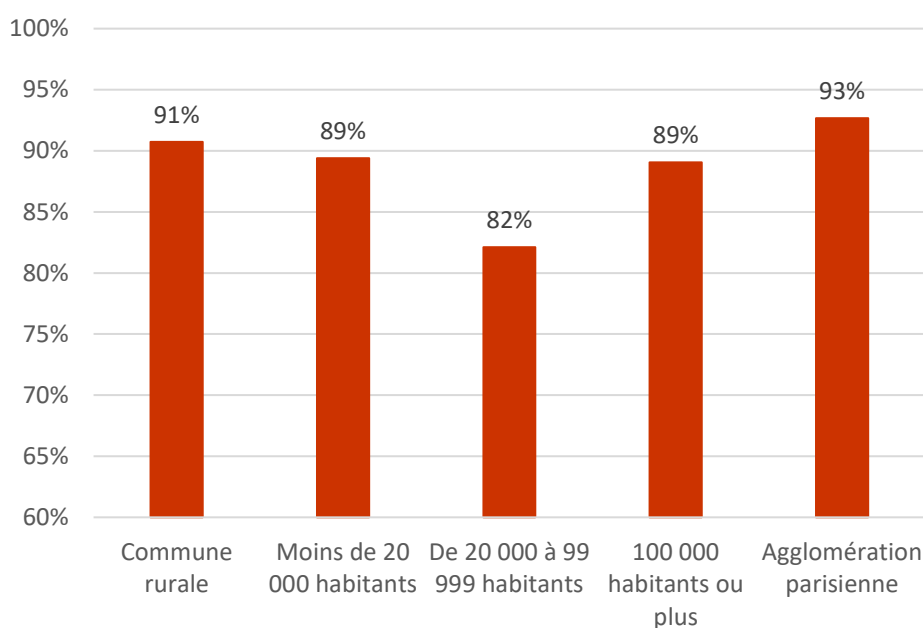
Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine, et occupant un emploi à la date de leur interrogation.

Lecture : 79 % des résidents de France métropolitaine de 18 ans ou plus occupant un emploi d'artisan ou de commerçant se prononcent en faveur de l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Les personnes vivant dans une agglomération de 20 000 à 99 999 habitants ont également une moindre propension à souhaiter l'augmentation du Smic (82 %, Graphique 6). D'après l'enquête *Budget de famille* de l'Insee, les ménages vivant dans ces agglomérations ont une dépense annuelle de consommation moindre que les autres ménages¹⁹¹. Les habitants de l'agglomération parisienne sont au contraire plus favorables à une augmentation du Smic, possiblement à cause d'un plus fort coût de la vie dans ce territoire.

Graphique 6 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de la tranche d'unité urbaine de l'agglomération dans laquelle elles vivent



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 89 % des individus de 18 ans ou plus qui vivent dans une commune appartenant à une unité urbaine de moins de 20 000 habitants sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

4. Les individus plus aisés sont moins favorables à l'augmentation du Smic

L'opinion quant à l'augmentation du Smic peut dépendre de la position socioéconomique de l'individu, comme le suggère la corrélation entre statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle et opinion vis-à-vis du Smic mise en lumière précédemment. Or, quand on s'intéresse à la position des individus sur l'échelle des revenus, leurs opinions peuvent aussi bien dépendre de leurs revenus réels que de la position qu'ils pensent occuper sur l'échelle des revenus (Lardeux 2022). On s'attache donc ici à étudier à la fois la dimension de l'aisance réelle et de l'aisance perçue sur l'opinion vis-à-vis du Smic.

¹⁹¹ La ventilation des dépenses des ménages de France métropolitaine par tranche d'unité urbaine est détaillée dans le tableau TM104 de la publication de l'Insee sur la dépense des ménages en 2017 (2020).

Les 20 % des individus ayant le niveau de vie le plus élevé dans le baromètre d'opinion de la Drees sont moins favorables à l'augmentation du Smic (84 %) que le reste de la population (Graphique 12 de l'Appendice 3). Les personnes plus aisées se prononcent moins souvent en faveur de l'augmentation du Smic. Les individus les plus favorables à l'augmentation du Smic sont ceux qui estiment que le salaire moyen de leur profession se situe à moins de 100 € au-dessus du Smic (96 %) ou entre 100 et 200 € au-dessus du Smic (96 %) (Graphique 13 de l'Appendice 3). Parmi les personnes exerçant un métier dont elles estiment le salaire moyen bien au-dessus du Smic, la proportion de personnes en faveur de la hausse du Smic diminue, jusqu'à 78 % pour les personnes qui estiment que leur métier est rémunéré en moyenne au moins 3 000 € nets par mois au-dessus du Smic.

De plus, alors que dans l'ensemble de la population, 89 % des individus se déclarent en faveur d'une hausse du Smic, seules 81 % des personnes appartenant à un ménage percevant des revenus financiers et 80 % des personnes dont le ménage perçoit des revenus locatifs partagent cet avis. Parmi les personnes qui cumulent ces deux types de revenus, cette proportion s'abaisse à 75 % (Graphique 14 de l'Appendice 3).

Si les personnes plus aisées sont moins enclines à souhaiter une hausse du Smic, c'est également le cas pour celles qui n'ont pas de proches connaissant de tels difficultés : 83 % des individus ne connaissant personne touchant des allocations chômage ou le RSA (revenu de solidarité active), élevant seul ses enfants avec un revenu inférieur au Smic ou occupant un emploi précaire (CDD, intérim ou intermittent) souhaitent une augmentation du Smic. Ce taux baisse à 78 % parmi les seuls individus appartenant aux 20 % les plus aisés.

Cependant, avoir un salaire plus élevé ne protège pas contre les difficultés financières ou n'assure pas de se sentir à l'aise financièrement. Ainsi, il est intéressant d'étudier l'influence de la perception que les individus ont de leur aisance sur leur opinion à propos du Smic. Cette caractéristique est évidemment corrélée au niveau de vie des individus, mais l'étude de Lardeux (2022) montre que certaines opinions sont amplifiées par la perception que les individus ont de leur position par rapport au reste de la population. Ce n'est pas le cas pour l'opinion sur le Smic : l'effet du niveau de vie sur l'opinion à propos de l'augmentation du Smic et celui de la perception du positionnement des individus sur l'échelle des revenus sont similaires (Graphique 12 et Graphique 15 de l'Appendice 3).

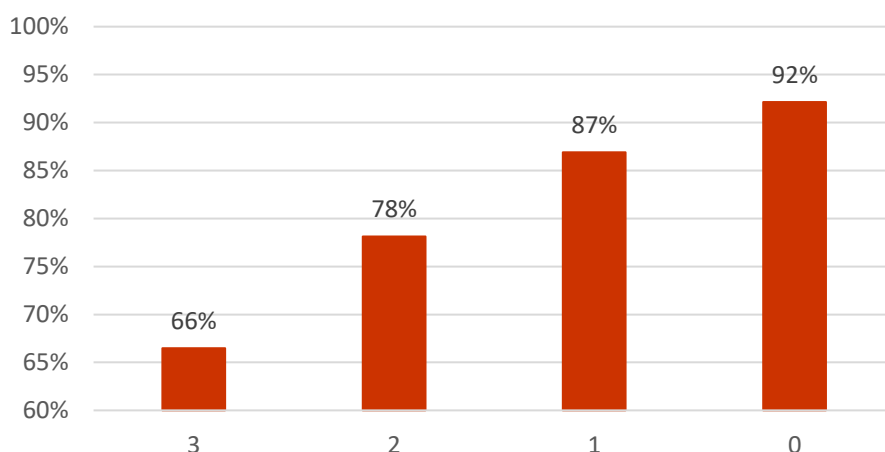
Une autre manière d'interroger les individus sur leur aisance ressentie est de les interroger sur la perception qu'ils ont quant à leur mobilité sociale par rapport à la situation socioéconomique de leurs parents. Ainsi, les personnes qui jugent leur situation actuelle bien meilleure que celles de leurs parents au même âge sont également un peu moins favorables à l'augmentation du Smic (83 %).

Au final, qu'il s'agisse de l'aisance réelle ou perçue, plus les personnes interrogées ont un niveau de vie élevé, moins souvent elles sont favorables à l'augmentation du Smic. Néanmoins, même les personnes très aisées ou se jugeant très aisées se prononcent très majoritairement en faveur d'une hausse du Smic.

5. Parmi les personnes qui déclarent des opinions économiquement libérales, deux tiers sont favorables à la hausse du Smic

En assurant un revenu minimal aux personnes ayant un emploi, le Smic est un outil de protection sociale. L'opinion quant à la protection sociale et au rôle de l'État peut aussi avoir une influence sur l'opportunité d'augmenter le Smic. Le Baromètre d'opinion de la Drees intègre plusieurs questions visant à mesurer l'opinion des répondants sur diverses allocations, mais également sur le rôle plus général de l'État en matière de protection sociale. Par exemple, les personnes jugeant le financement de la protection sociale excessif sont moins favorables à l'augmentation du Smic (77 %, Graphique 17 de l'Appendice 3) que le reste de la population (91 %). Il en est de même pour celles qui estiment qu'il y a trop d'intervention de l'État en matière socioéconomique (84 %, Graphique 16 de l'Appendice 3) ou pour les plus démunis (77 %, source : *Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021*, Graphique 18 de l'Appendice 3). Parmi les individus qui cumulent des réponses réfractaires à l'intervention des pouvoirs publics à ces trois questions (qui représentent 3 % de la population), 66 % sont favorables à l'augmentation du Smic (Graphique 7). Bien que le Smic ne prenne pas la forme d'une prestation sociale, cela révèle que le Smic est probablement vu par certains comme une intervention de l'État dans le monde de l'entreprise qui peut être jugée excessive en dépit de son rôle de soutien pour les salariés les moins rémunérés.

Graphique 7 – Part de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction du nombre de réponses reflétant une opinion libérale aux questions générales sur la protection sociale et l'interventionnisme de l'État



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

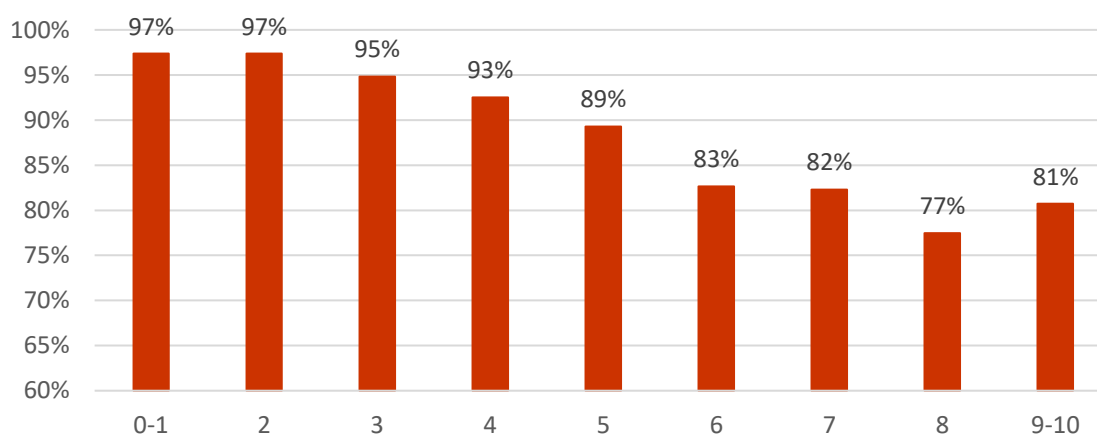
Lecture : 66 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui répondent à la fois qu'il y a trop d'intervention de l'État en matière socioéconomique, que les pouvoirs publics en font trop vis-à-vis des plus démunis et que le montant consacré à la protection sociale est trop important sont favorables à l'augmentation du Smic. 78 % des individus qui donnent deux de ces réponses sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : *Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021*.

Dans le Baromètre, les enquêtés sont interrogés sur leur opinion quant à l'intervention de l'État dans le secteur privé. Les personnes qui estiment que les entreprises devraient moins cotiser pour la protection sociale sont également moins favorables à la hausse du Smic (81 %). Il en est de même pour celles qui refusent l'encadrement des salaires dans les entreprises pour éviter les salaires trop disparates (80 %). Ces éléments confortent le fait que les personnes qui sont plus critiques quant à la régulation du monde de l'entreprise par les pouvoirs publics se prononcent plus rarement en faveur d'une augmentation du Smic. Néanmoins, quelle que soit la définition retenue pour caractériser les opinions économiquement libérales des individus enquêtés, la proportion de personnes favorables à l'augmentation du Smic reste toujours supérieure à 60 %.

Les opinions quant à l'augmentation du Smic sont aussi liées au positionnement politique des répondants. Le Baromètre les invite à se placer de 0 (très à gauche) à 10 (très à droite). Le Graphique 8 montre que plus les individus se classent vers la droite, moins ils sont favorables à l'augmentation du Smic. En particulier, les individus qui se positionnent assez à droite, à l'échelon 8, ne sont que 77 % à souhaiter l'augmentation du Smic. Ce taux remonte légèrement à 81 % lorsque les individus se classent très à droite (échelons 9 et 10).

Graphique 8 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur positionnement politique



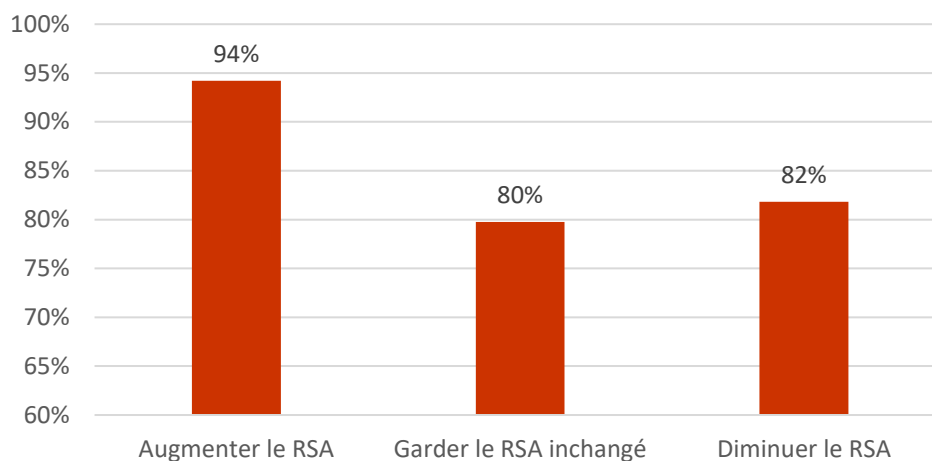
Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 95 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui se positionnent à l'échelon 3 d'une échelle de 0 (très à gauche) à 10 (très à droite) d'opinions politiques sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Comme pour d'autres allocations, la position vis-à-vis du RSA et l'opinion des individus quant au niveau du Smic ne sont pas indépendantes : les personnes qui déclarent qu'il serait préférable de réduire le montant du RSA sont moins favorables à l'augmentation du Smic (82 %, Graphique 9). Néanmoins, l'opinion vis-à-vis du RSA a une spécificité : les personnes se prononçant pour une stabilité du RSA sont moins favorables à une augmentation du Smic (80 %) dans des proportions similaires à celles qui souhaitent une diminution du RSA. Cette caractéristique singulière est développée dans l'Encadré 1.

Graphique 9 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de l'opinion vis-à-vis du montant du RSA



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 94 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui souhaitent une augmentation du RSA sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Encadré 1 – Les enquêtés ayant du mal à se prononcer sur les sujets de politiques sociales sont plus enclins à recommander une stabilité du Smic

Les personnes interrogées qui déclarent plus fréquemment « je ne sais pas » que les autres dans le questionnaire du Baromètre d'opinion de la Drees se prononcent davantage pour une stabilité du Smic, et non pour une augmentation ou une baisse. Il en est de même pour les enquêtés qui répondent des modalités médianes quand celles-ci sont proposées. Pour une partie des enquêtés, la modalité de réponse de la stabilité du Smic pourrait être un moyen détourné pour éviter de se prononcer. Une partie des enquêtés qui ne se déclarent pas en faveur d'une augmentation du Smic mais pour une stabilité du Smic n'ont simplement pas d'avis arrêté sur cet enjeu.

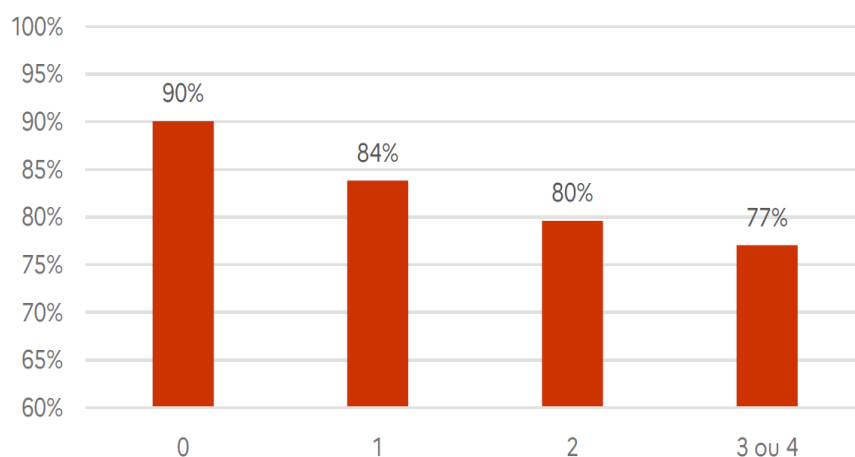
Les enquêtés sont invités à donner leur avis concernant les inégalités et la pauvreté et l'exclusion dans de nombreuses questions du baromètre. Dans quatre d'entre elles, ils ont la possibilité de se prononcer sur la stabilité des inégalités ou de la pauvreté et de l'exclusion dans un second temps, uniquement s'ils refusent de choisir entre les modalités qui décrivent la hausse ou la baisse des inégalités ou de la pauvreté et de l'exclusion. Le Graphique 10 montre que plus les individus ont du mal à choisir une des deux modalités de réponse (augmentation ou diminution) à ces questions, moins ils se prononcent en faveur d'une augmentation du Smic.

Seules 77 % des personnes qui optent pour la modalité de réponse de stabilité de pauvreté et d'exclusion ou des inégalités pour au moins trois des quatre questions mentionnées se

déclarent favorables à une augmentation du Smic. Or, les personnes interrogées qui ne se prononcent pas en faveur d'une augmentation du Smic répondent quasiment toutes qu'elles souhaiteraient que le Smic reste stable. Cela corrobore donc le fait qu'une partie des personnes qui ne se disent pas favorables à une augmentation du Smic n'ont peut-être simplement pas d'avis sur la question ou ont du mal à se prononcer, et répondent *par défaut* qu'elles souhaiteraient que le Smic reste stable. Pour les mêmes raisons, les personnes qui sont favorables à une stabilité du RSA (proposée dans un second temps aux enquêtés, s'ils ne se prononcent pas pour une hausse ou une baisse du RSA), sont moins favorables à l'augmentation du Smic que le reste de la population (Graphique 9).

Le Graphique 19 de l'Appendice 3 conduit à la même analyse : sur une soixantaine de questions communes aux questionnaires 2018 à 2021, plus les enquêtés ne se prononcent pas sur un nombre important de questions, plus ils se déclarent favorables à une stabilité du Smic.

Graphique 10 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction du nombre de réponses médianes au questionnaire



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine

Lecture : 84 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui se prononcent sur une réponse médiane parmi les quatre questions portant sur les inégalités ou la pauvreté et l'exclusion où les modalités de réponse médiane ne sont proposées que dans un second temps sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

6. D'autres facteurs contribuent aux opinions sur l'opportunité d'augmenter le Smic

Outre l'aisance matérielle et les opinions politiques économiquement libérales ou sociales conservatrices, d'autres explications sont possibles pour expliquer le fait que 11 % des individus se prononcent contre une augmentation du Smic.

Certains enquêtés ne répondent pas qu'ils souhaitent une augmentation du Smic simplement car ils ont du mal à se prononcer sur les sujets de politiques sociales (Encadré 1).

Par ailleurs, une année sur deux, les enquêtés sont interrogés sur leur évaluation du niveau du Smic, avant d'être informés sur le véritable niveau du Smic puis d'être sondés sur leur opinion quant à une hausse du Smic. Or on observe en 2018 et en 2020 que la part de personnes favorables à une augmentation du Smic est 6 à 7 points inférieure pour les individus qui sous-estiment le niveau du Smic d'au moins 50 €, par rapport à l'ensemble de la population. Cela provient du recueil de l'avis spontané des enquêtés combiné à l'enchaînement des questions. En informant l'enquêté du niveau du Smic, si ce dernier sous-estimait auparavant son niveau, le Smic lui paraît déjà plus élevé qu'escompté. Il ne lui semble donc pas forcément nécessaire de l'augmenter, simplement du fait de l'actualisation de sa connaissance sur le niveau du Smic. Cela ne traduit donc pas nécessairement une opinion défavorable vis-à-vis du Smic, mais plutôt un manque de connaissance du dispositif.

Les enquêtés sont également interrogés sur le montant minimal nécessaire pour vivre pour une personne seule. Environ 8 % d'entre eux répondent que moins de 1 200 € mensuels sont suffisants pour vivre (soit environ le niveau du Smic). Parmi elles, 78 % se déclarent favorables à une augmentation du Smic, une proportion inférieure à la moyenne globale (89 %). On peut envisager que ces personnes se prononcent moins en faveur d'une hausse du Smic parce que le montant actuel du Smic, sans intégrer la perception éventuelle de prestations auxquelles une personne seule rémunérée au Smic peut prétendre, leur paraît suffisant pour subvenir à leurs besoins. Les personnes concernées n'ont pas un profil particulier en termes de niveau de vie, malgré une légère surreprésentation des personnes les moins aisées. Aucun des trois facteurs principaux identifiés précédemment pour expliquer que les individus ne soient pas favorables à une augmentation du Smic (aisance matérielle, opinions économiquement libérales ou socialement conservatrices et difficulté à se prononcer) ne présente de surreprésentation nette parmi les individus qui estiment qu'un niveau de ressources de 1 200 € est suffisant pour vivre pour une personne seule. On observe néanmoins que la proportion des individus vivant dans une agglomération de 20 000 à 99 999 habitants est plus importante parmi ceux qui estiment qu'un niveau de ressources de 1 200 € est suffisant pour vivre pour une personne seule que dans le reste de la population. Or, ces agglomérations sont celles où les dépenses par ménages sont moindres, comme détaillé précédemment. Au contraire, peu d'individus vivant en agglomération parisienne, où les ménages font face à des niveaux de prix en moyenne plus élevés que sur le reste du territoire, jugent que des ressources de 1 200 € sont suffisantes pour une personne seule.

Les questions du Baromètre portant sur les salaires par profession ont également été exploitées. Parmi les professions sur lesquelles sont interrogés les enquêtés, les professions ouvrières sont celles dont le niveau de salaire est le plus proche du Smic. Les enquêtés sont invités à se prononcer sur leur évaluation du salaire mensuel net moyen pour les ouvriers non qualifiés en usine, puis sur le salaire mensuel net moyen qu'ils jugeraient adapté à cette profession. Parmi les individus qui évaluent le salaire actuel des ouvriers à un niveau

supérieur ou identique à celui qu'ils jugeraient adapté pour cette catégorie socio-professionnelle, seuls 72 % se prononcent en faveur d'une augmentation du Smic. Les personnes concernées affichent des opinions économiques légèrement plus libérales que le reste de la population et sont légèrement plus aisées, mais la corrélation entre l'aisance matérielle et les opinions économiques libérales d'une part et l'opinion des individus quant au salaire des ouvriers non qualifiés d'autre part est limitée.

Appendices

Appendice 1 – Le Baromètre d'opinion de la Drees

Le Baromètre d'opinion de la Drees suit chaque année depuis 2000 l'évolution de l'opinion des Français sur leur santé, sur la protection sociale dans l'ensemble de ses dimensions (assurance maladie, retraite, famille, handicap, dépendance, solidarité, lutte contre la pauvreté et l'exclusion) ainsi que sur les inégalités et la cohésion sociale (depuis 2014).

Le caractère annuel et l'ancienneté de ce Baromètre en font un outil de suivi de référence pour appréhender le contexte social et l'évolution des opinions sur les politiques publiques qui dépendent du ministère chargé des solidarités et de la santé. En permettant de confronter les évolutions perçues sur les politiques sanitaires et sociales avec leurs évolutions réelles, le Baromètre apporte un éclairage complémentaire aux travaux menés habituellement par la Drees.

Le questionnaire est ajusté chaque année en fonction des événements contextuels et des évolutions sociétales. Certains thèmes du questionnaire sont approfondis tous les deux ans, afin d'accroître la richesse inter-temporelle des analyses, tout en évitant une charge trop importante pour les enquêtés.

Selon les années, 3 000 ou 4 000 personnes sont interrogées, constituant un échantillon représentatif de la population résidant en France métropolitaine âgée de 18 ans ou plus. Cet échantillon est construit selon la méthode des quotas, par sexe, âge, profession de la personne de référence, après stratification par région et catégorie d'agglomération. Comme dans toute enquête par sondage, il existe un intervalle de confiance autour des chiffres présentés ci-dessus. L'inférence sur l'ensemble de la population est réalisée au moyen de pondérations.

Afin de réduire les intervalles de confiance et de permettre l'étude de sous-populations, les résultats des années 2018 à 2021 sont la plupart du temps agrégés dans cette étude, tout en veillant à ce que chaque année ait le même poids dans les analyses bien que le nombre de personnes interrogées varie d'une année à l'autre. Cette agrégation des millésimes du questionnaire rend les résultats présentés dans ce document moins dépendants de la conjoncture sociale et économique du moment. Par exemple, l'édition

2020 de l'enquête a été collectée entre octobre et décembre 2020, incluant une période de confinement, ce qui a pu avoir une incidence sur l'opinion des enquêtés vis-à-vis de sujets de société, sans que cette évolution d'opinion soit nécessairement structurelle.

Certaines années, une même question peut être formulée différemment pour deux sous-parties distinctes de l'échantillon, afin de mettre en évidence d'éventuels biais de questionnaire. Le cas échéant, seule la partie de l'échantillon ayant été interrogée selon la formulation utilisée les autres années a été conservée pour la majorité des analyses dans le cadre de cette étude. Les seules exceptions concernent les questions dont la formulation n'a pas d'incidence sur les résultats observés dans l'enquête.

La connaissance du montant du Smic est évaluée à partir d'une question posée une année sur deux et dont la formulation est la suivante : *Et d'après ce que vous en savez, quel est le montant du Smic net (par mois en euros) ?* Les dernières données disponibles pour exploiter les réponses à cette question datent de 2020.

L'opinion des enquêtés quant à l'augmentation du montant du Smic est recueillie annuellement par la question : *Aujourd'hui, le SMIC net est d'environ [montant du Smic] euros par mois. Avec laquelle de ces opinions êtes-vous le plus d'accord ?*

1. *Il faut augmenter le Smic*
2. *Il faut diminuer le Smic*
3. *Il faut laisser le Smic à ce niveau*
4. *NSP¹⁹²*

Ces deux questions sont intégrées dans le questionnaire du Baromètre d'opinion de la Drees depuis 2014. Les années paires, elles sont posées consécutivement et dans cet ordre. Elles ne mentionnent pas la perception de prestations (aides au logement, prime d'activité...) auxquelles peut prétendre un salarié rémunéré au Smic. Les enquêtés donnent ainsi leur opinion quant à une augmentation du Smic, indépendamment du montant des prestations que les salariés rémunérés au Smic peuvent toucher.

Pour l'exploitation de la question sur la connaissance du Smic, toutes les moyennes de ce document sont calculées en supprimant les rares valeurs aberrantes inférieures à 500 € ou supérieures à 2 000 €.

Les niveaux des quintiles de niveaux de vie utilisés dans certaines analyses de ce document sont calculés à partir des réponses des enquêtés dans le Baromètre d'opinion de la Drees ; ils ne sont pas issus de sources externes.

¹⁹² La modalité « ne se prononce pas » est proposée dans un second temps, si l'enquêté ne parvient pas à sélectionner une des trois premières modalités.

Appendice 2 – Connaissance du Smic par statut d'activité

Tableau 1 – Connaissance du Smic par statut d'activité

Statut d'activité	Taux de connaissance du Smic mensuel net à 50 € près	Moyenne d'estimation du Smic mensuel net
Actif	61 %	1225
- occupant un emploi à temps plein	62 %	1227
- occupant un emploi à temps partiel	57 %	1217
- travaillant par intermittence	58 %	1213
- en recherche d'emploi	56 %	1213
Inactif	47 %	1222
- étudiant	44 %	1223
- retraité ou préretraité	48 %	1221
- autre	44 %	1227

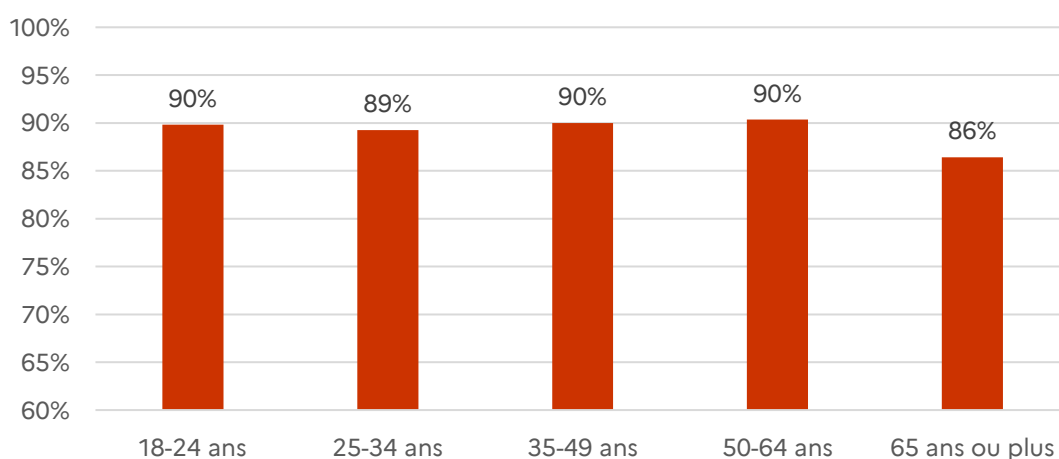
Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine. Pour la moyenne d'estimation du Smic mensuel net, le champ est restreint aux personnes acceptant de donner une estimation du Smic.

Lecture : 61 % des actifs évaluent le Smic mensuel net correctement à 50 € près. Parmi les actifs, 62 % des personnes occupant un emploi à temps plein évaluent correctement le Smic mensuel net à 50 € près. En moyenne, d'après les inactifs, la rémunération mensuelle nette du Smic est à haute de 1222 €. En particulier, les étudiants répondent en moyenne que le Smic mensuel net est fixé à 1223 €.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2020.

Appendice 3 – Graphiques et tableaux complémentaires pour l'analyse des facteurs conduisant à être moins favorables à l'augmentation du Smic

Graphique 10 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur catégorie d'âge

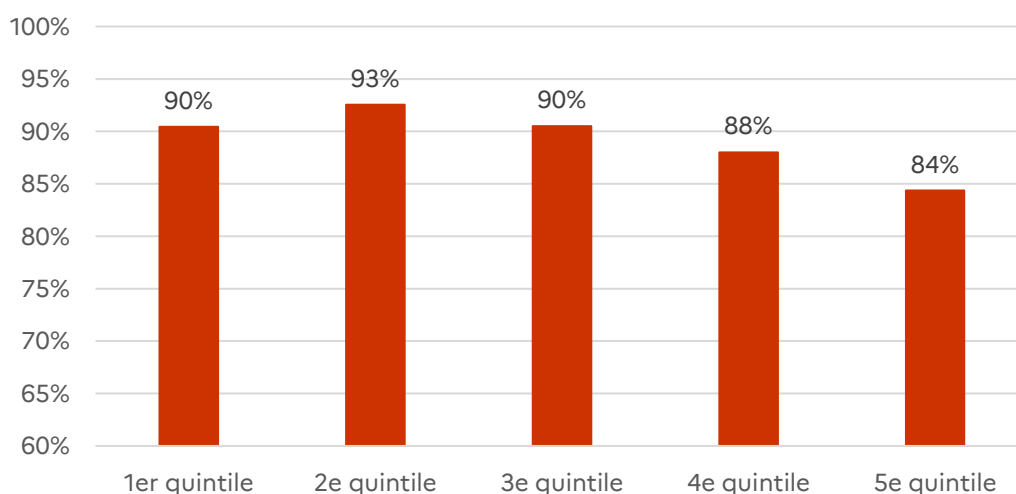


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 89 % des personnes ayant entre 25 et 34 ans et résidant en France métropolitaine se prononcent en faveur de l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 11 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur quintile de niveau de vie

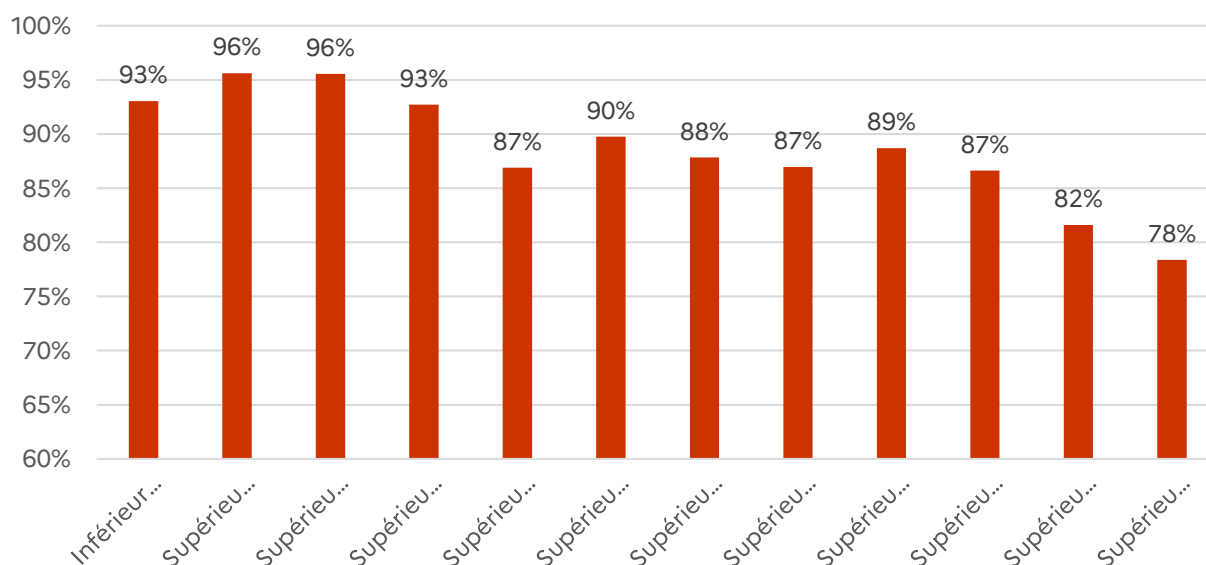


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine

Lecture : 84 % des personnes appartenant aux 20 % les plus aisées interrogées dans le Baromètre d'opinion de la Drees sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 12 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction du salaire mensuel net moyen qu'elles estiment pour leur profession

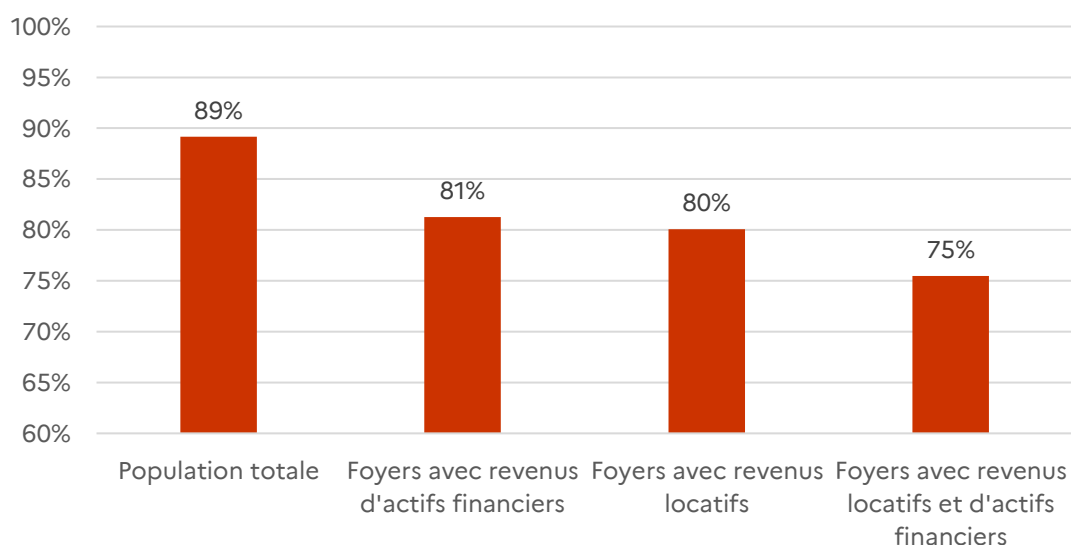


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine et occupant un emploi à la date de leur interrogation.

Lecture : 82 % des personnes qui estiment le salaire mensuel net moyen de leur profession entre 2 000 et 3 000 € au-dessus du niveau du Smic souhaiteraient une augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 13 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction du type de revenus de leur ménage

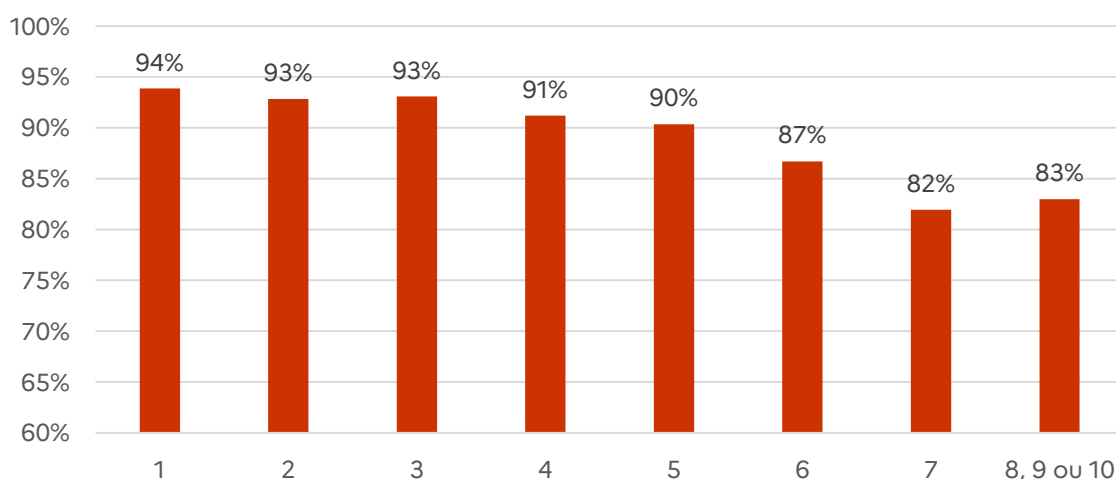


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 81 % des personnes dont le ménage perçoit des revenus d'actifs financiers sont favorables à l'augmentation du Smic. Les individus dont le ménage perçoit à la fois des revenus locatifs et des revenus d'actifs financiers sont également comptés dans la population totale, dans les foyers avec revenus financiers et dans les foyers avec revenus locatifs.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 14 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de la perception du positionnement de leur ménage sur l'échelle des revenus

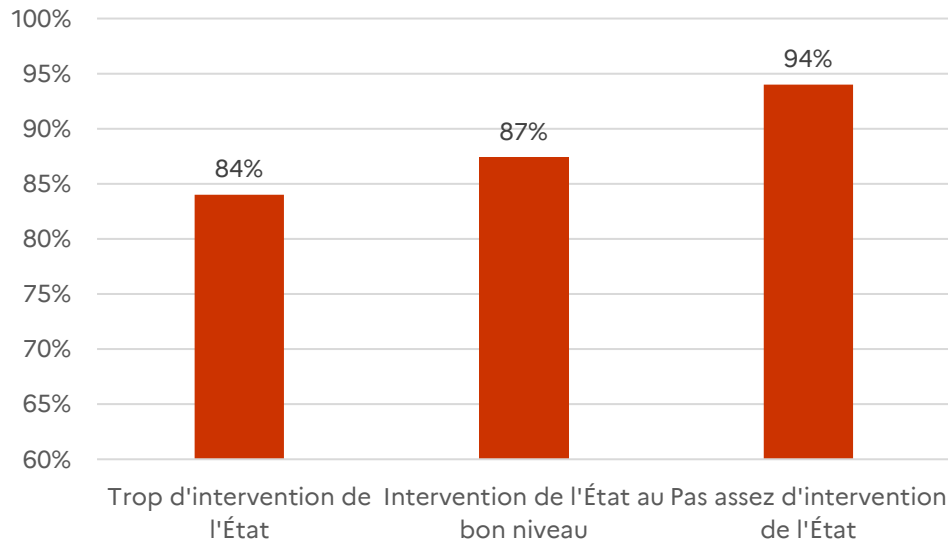


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : les enquêtés sont amenés à positionner leur ménage sur l'échelle des revenus (1 pour les foyers percevant le moins de revenus, 10 pour ceux percevant le plus de revenus). 83 % des personnes qui se positionnent parmi les foyers les plus aisés (réponse entre 8 et 10 à cette question) souhaiteraient une augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018, 2020 (question posée uniquement les années paires).

Graphique 15 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur opinion sur l'intervention actuelle de l'État en matière socioéconomique et sociale

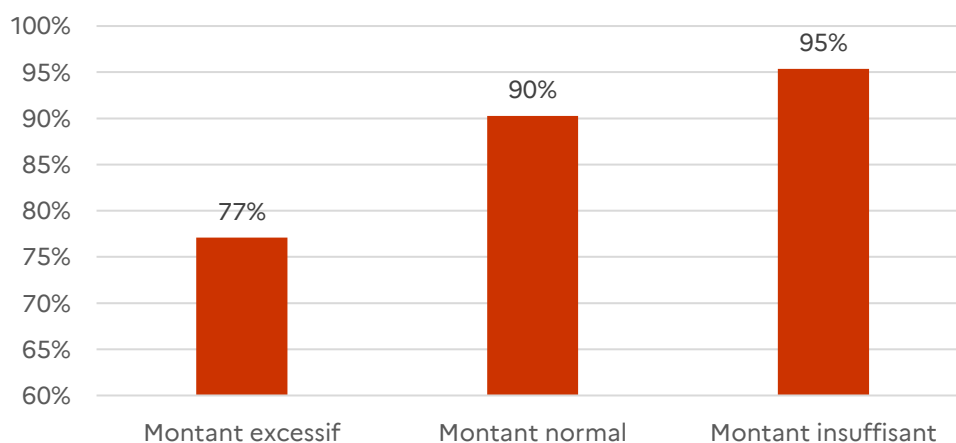


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 84 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui jugent qu'il y a trop d'intervention de l'État en matière socioéconomique sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 16 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur opinion sur le coût de la protection sociale

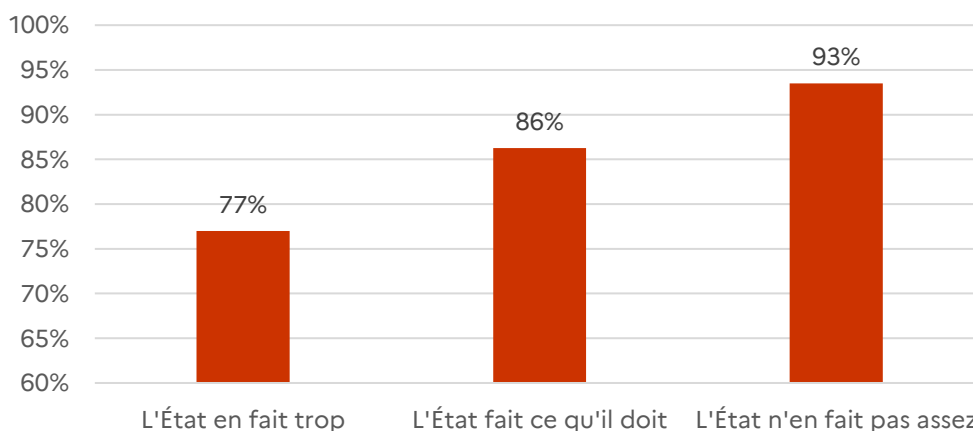


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 77 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui jugent que les montants consacrés à la protection sociale sont excessifs sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 17 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction de leur opinion sur la protection sociale déployée par les pouvoirs publics pour les plus démunis

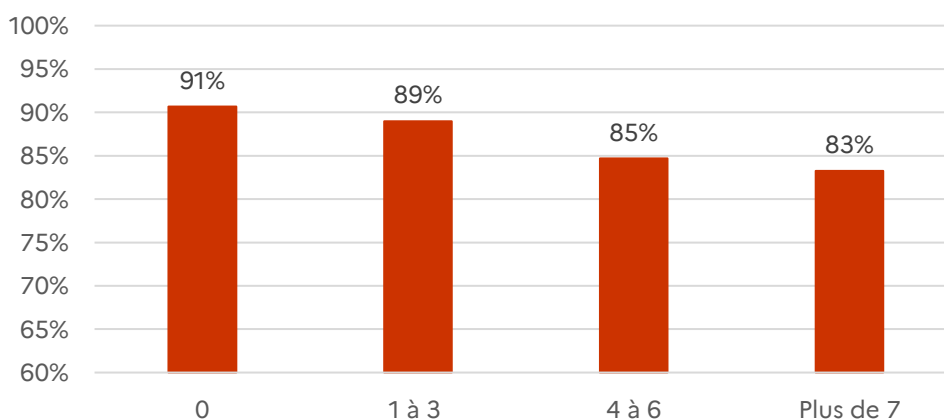


Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 93 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui jugent que les pouvoirs publics n'en font pas assez pour les plus démunis sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Graphique 18 – Taux de personnes favorables à l'augmentation du Smic en fonction du nombre de réponses « ne sait pas » aux autres questions



Champ : individus de 18 ans ou plus, en logement ordinaire, résidant en France métropolitaine.

Lecture : 89 % des individus de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine qui ne se prononcent pas pour une à trois questions sont favorables à l'augmentation du Smic.

Source : Baromètre d'opinion de la Drees 2018 à 2021.

Bibliographie

Insee, « Les dépenses des ménages en 2017 », enquête *Budget de famille*, Insee Résultats, septembre 2020.

R. Lardeux, « L'opinion des Français sur les inégalités reflète-t-elle leur position sur l'échelle des revenus ? », *Études et Résultats*, n° 1234, Drees, juin 2022.

Annexe 6

Contributions de la Direction générale du Travail

SUIVI DES NÉGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE

I. Retour sur les évolutions depuis la fin d'année 2021

A. Un suivi plus approfondi du dialogue social en 2021

En 2021, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au Smic. Ainsi, le Smic a été revalorisé de 0,99 % au 1^{er} janvier puis 2,2 % au 1^{er} octobre 2021.

La revalorisation exceptionnelle du Smic au 1^{er} octobre a conduit **89 branches** supplémentaires à passer en situation de non-conformité. Ainsi, **124 branches sur les 171 branches du secteur général** présentaient au moins un coefficient inférieur au Smic revalorisé au 1^{er} octobre 2021.

En amont du comité de suivi du 17 décembre 2021, les branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic au sein de leur grille salariale depuis au moins le 1^{er} janvier 2021 ont été reçues par le ministère du Travail. L'objectif était d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations rapides sur la thématique des salaires.

Lors de la réunion du comité de suivi en date du 17 décembre 2021, sur les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, **108 branches affichaient une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic**. Le constat était le suivant :

- 63 branches (soit 36,8 % des 171 branches suivies) représentant près de 4,7 millions de salariés disposaient d'une grille intégralement conforme au Smic par accord ou recommandation patronale (pour 2 d'entre elles) ;
- 108 branches (soit 63,2 %) représentant près de 6,6 millions de salariés pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu ou de la dernière recommandation patronale émise comportait au moins un coefficient inférieur au Smic.

Parmi ces branches en situation de non-conformité, 30 d'entre elles l'étaient déjà avant le 1^{er} octobre.

Ces chiffres étaient sans commune mesure avec ceux observés habituellement en fin d'année (au 31 décembre 2019, 87 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic, au 31 décembre 2020, le taux était de 78 %). Ils s'expliquent pour deux raisons, d'une part, l'intervention de la revalorisation exceptionnelle en octobre, et d'autre part, le fait que la plupart des branches n'avaient pas encore abouti dans leur nouvelle négociation.

En effet, certaines branches avaient engagé des négociations en fin d'année 2021 concluant des accords entrant en vigueur en 2022. Il est possible de citer à titre d'exemples les branches de la *reprographie*, de l'*esthétique*, du *tourisme organisme à but non lucratif*. D'autres branches ont préféré attendre la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2022 pour ouvrir les négociations salariales (par exemple les branches de la *distribution directe*, du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés*, des *gardiens concierges*).

B. Une activité conventionnelle très dynamique en début d'année 2022

De septembre 2020 à septembre 2021, le taux de salaire horaire de base des ouvriers et employés a enregistré une hausse de 1,5 %, alors que les prix à la consommation du premier quintile de la distribution des niveaux de vie ont augmenté de 2,3 % au cours de la même période, d'où une évolution du pouvoir d'achat négative de - 0,78 %. Cette valeur étant négative, elle n'a pas été prise en compte dans le calcul du taux horaire du Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2022. De ce fait, le taux de revalorisation a été calculé sur la base de la seule augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Entre novembre 2020 et novembre 2021, les prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie ont augmenté de 3,1 %. Au total, l'augmentation du Smic sur l'année 2021 a donc été établie à 3,1 %, qui s'est décomposé comme suit : + 2,2 % au 1^{er} octobre 2021 au titre de la revalorisation automatique par arrêté liée à l'inflation et + 0,9 % au titre du reliquat d'inflation de fin d'année.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2022, le Smic horaire a été fixé à 10,57 € bruts, soit 1 603,12 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

A la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2022, ce sont **22 branches supplémentaires qui se sont retrouvées en situation de non-conformité, soit un total de 130 branches non conformes (76 %)**.

Au cours du premier trimestre, la situation a évolué positivement. A la fin du mois d'avril, il ne restait plus que 55 branches, soit 32 %, en situation de non-conformité. Ces chiffres s'expliquent également par le fait que de nombreuses branches ont revalorisé leur grille sur le premier trimestre de l'année. Il est possible de citer comme exemple :

- la branche *aéraulique*, qui recouvre 26 200 salariés, a conclu un accord le 18/01/2022 qui prévoit une augmentation moyenne pondérée¹⁹³ des salaires de 3,20 % par rapport à son précédent accord ;
- la branche *bricolage*, qui comprend 80 500 salariés, a signé un accord le 31/01/2022 qui prévoit une augmentation moyenne pondérée des salaires de 2,69 % par rapport à son précédent accord ;

¹⁹³ Moyenne des augmentations observées pour chaque catégorie socio-professionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires, ingénieurs et cadres) pondérée en fonction des effectifs de chaque catégorie. Ce chiffre peut donc différer des augmentations annoncées par les branches calculées différemment.

- la branche *coiffure*, qui recouvre 106 000 salariés, a conclu un accord le 14/02/2022 qui prévoit une augmentation moyenne pondérée des salaires de 5,85 %¹⁹⁴ ;
- la branche *distribution Directe*, qui comprend 28 200 salariés, a signé un accord le 31/03/2022 qui prévoit une augmentation moyenne pondérée des salaires de 9,55 %¹⁹⁵.

II. Une conformité des premiers niveaux des grilles en baisse à la suite des revalorisations automatiques intervenues en cours d'année 2022

Le deuxième et troisième trimestres de l'année 2022 ont été marqués par deux revalorisations exceptionnelles, intervenues au 1^{er} mai et au 1^{er} août. Celle-ci ont conduit de nombreuses branches qui n'avaient pas anticipé ces augmentations à basculer en dessous du Smic en vigueur.

Certaines de ces branches ont déjà procédé à plusieurs relèvements, comme notamment la branche des *acteurs du liens social et familial* (deux relèvements), les *laboratoires de biologie médicale* (deux relèvements), *bois d'œuvre et dérivés* (deux relèvements), etc. Dans ce contexte, il en résulte un fort dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires.

A. La situation des minima de branches au regard du Smic revalorisé au 1^{er} mai 2022

Au 15 avril, l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 2,64 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur (soit novembre 2021). En application des règles légales, la hausse du Smic à due concurrence était donc automatique. Ainsi, au 1^{er} mai 2022, le Smic horaire a été porté à 10,85 €, soit 1 645,58 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Cette revalorisation a conduit **91 branches** qui n'avaient pas anticipé cette augmentation (2,65 % du fait des règles d'arrondi) à basculer en situation de non-conformité. Parmi celles-ci peuvent être citées les branches suivantes : *l'industrie de la chimie, les prothésistes dentaires, les gardiens, concierges et employés d'immeubles*. Ce sont ainsi **146 branches** qui ont affiché un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic le 1^{er} mai 2022, soit 86 % des branches suivies.

Le constat détaillé était le suivant :

- 26 branches sur les 171 branches suivies (soit 14,6 %) ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale ;

¹⁹⁴ Le précédent accord salaire datait du 31/05/2018.

¹⁹⁵ Le précédent accord salaire datait du 10/06/2015.

- 146 branches sur les 171 branches suivies (soit 85,4 %) affichent une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic en vigueur. Parmi ces branches :
 - dans 93 d'entre elles, les montants des premiers niveaux ont été rattrapés par le Smic au 01/05/22 ;
 - dans 16 d'entre elles, les montants des premiers niveaux ont été rattrapés par le Smic au 01/01/22 ;
 - dans les 30 autres, les montants des premiers niveaux ont été rattrapés par le Smic au 01/10/21 ;
 - dans 4 d'entre elles, les montants des premiers niveaux restaient inférieurs au Smic au 01/01/21.
 - dans 3 d'entre elles, les montants des premiers niveaux restaient inférieurs au Smic au 31/12/20.

Pour autant, la dynamique de négociation s'est poursuivie sur la fin du premier semestre. Un comité de suivi s'est réuni le 7 juillet 2022 sous la présidence du ministre, lors duquel a été présenté un état des lieux au 1^{er} juillet 2022.

Ainsi, au 1^{er} juillet 2022, on recensait :

- 59 branches soit 35 % des 171 branches suivies, représentant près de 5,5 millions de salariés, disposent d'une grille intégralement conforme ;
- **112 branches soit 65 % représentant près de 7,5 millions de salariés pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu ou de la dernière recommandation patronale émise comporte au moins un coefficient inférieur au Smic.**

Parmi ces branches en situation de non-conformité, 27 d'entre elles l'étaient déjà avant le 1^{er} mai.

Focus – L'action du comité de suivi du 7 juillet 2022

Lors de ce comité, un bilan des négociations salariales dans les 171 branches a été présenté. Cette réunion a plus particulièrement porté sur la conformité des minima d'une quinzaine de branches inférieures au Smic depuis un certain temps. Elles ont été retenues en raison de leurs effectifs importants et de l'ancienneté de leur dernier accord. Parmi ces branches, certaines avaient déjà fait l'objet des rencontres ministérielles à l'automne 2021 (la branche du *bricolage*, de la *coiffure*, du *travail temporaire permanent*, etc.).

Les membres du comité de suivi ont pu partager le constat d'un nombre inhabituellement élevé de branches affichant des minima inférieurs au Smic, du fait des revalorisations successives du Smic depuis octobre 2021, en particulier celle intervenue le 1^{er} mai.

Le ministre a salué les efforts réalisés par certaines branches qui ont régularisé leurs niveaux de minima conventionnels pour les porter à minima au niveau du Smic revalorisé au 1^{er} mai 2022 (la branche de la *fabrication de l'ameublement, des grands magasins et magasins populaires*).

En outre, le ministre a également valorisé l'évolution positive de certaines branches qui ont réussi à conclure un accord au cours du premier trimestre 2022 et se sont engagées dans une dynamique de dialogue social (*distribution directe, retraite complémentaire, coiffure, bricolage, habillement commerces et succursales, etc.*).

Par ailleurs, le ministre a souligné les efforts entrepris par certaines branches qui présentaient des difficultés structurelles de négociation sur les salaires depuis plusieurs années mais qui se sont engagées à renouer le dialogue social (*prestations de services médicotechniques, négoce, pompes funèbres, audiovisuel électronique équipement ménager, etc.*).

Enfin, il résulte de ce comité de suivi que les situations de blocage structurel des négociations sont en net recul par rapport au bilan qui avait été fait au comité de suivi de décembre 2021 et que de nombreuses branches dont les minima étaient très durablement inférieurs au Smic étaient parvenues depuis à un accord.

Le comité de suivi s'est achevé par la présentation de **l'étude sur les éventails de salaires**. L'objet de cette étude est d'évaluer l'impact des négociations salariales sur les écarts entre les différents niveaux des grilles de salaires. L'année 2021 a marqué une rupture avec les années précédentes car aucun élargissement des éventails de salaires n'a été constaté pour les branches suivies. Toutes branches confondues, l'éventail total des salaires moyens s'est resserré significativement pour les branches du secteur général, de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics. Celui-ci est passé ainsi à 2,91 en 2021, contre 2,95 en 2020.

B. La situation des minima de branches au regard du Smic revalorisé au 1^{er} août 2022

Au 13 juillet, l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac du mois de juin a augmenté de 2,01 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur (soit celui de mars 2022). En application des règles légales, la hausse du Smic à due concurrence était donc automatique. Ainsi, depuis le 1^{er} août dernier, le Smic horaire s'élève dorénavant à 11,07 €, soit 1 678,95 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Cette revalorisation a conduit au même phénomène qu'en mai puisqu'elle a fait basculer en dessous du Smic **43 branches** qui n'avaient pas anticipé cette augmentation de 2,01 %, soit un total de **143 branches non conformes** (84 %). De nombreuses branches qui avaient conclu un accord au début de l'été n'avaient pas anticipé une nouvelle revalorisation dès le 1^{er} août.

Depuis la rentrée de septembre, les négociations salariales reprennent dans de nombreuses branches et la DGT poursuit son suivi rapproché.

Au 9 septembre :

- 131 branches sur les 171 branches suivies (soit 76,6 %) affichent une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic en vigueur revalorisé le 1^{er} août 2022.

LA MISE EN PLACE D'UN DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL POUR LES PLATEFORMES DE LA MOBILITÉ

Le développement des plateformes numériques a permis d'investir de nouveaux champs de l'économie et de créer des emplois. Cet essor s'est également traduit par l'émergence de nouvelles formes de travail moins protectrices.

Au regard de ce constat, le Gouvernement a choisi depuis plusieurs années de favoriser le développement de ces nouvelles formes d'activité, tout en garantissant des droits renforcés aux travailleurs indépendants des plateformes.

C'est l'équilibre sur lequel s'est construite toute la politique de régulation sociale des plateformes qui se concentre particulièrement dans les faits sur les plateformes dites de la mobilité qui couvrent le champ des plateformes de livraison et des plateformes VTC. C'est en effet dans ces secteurs qui couvrent environ 100 000 travailleurs qu'on constate que les plateformes fixent le prix et les caractéristiques des prestations, entraînant un déséquilibre certain dans les relations commerciales.

La protection de ces travailleurs passe tout d'abord par la reconnaissance d'un certain nombre de droits spécifiques au fil des lois (loi travail 2016, loi d'orientation des mobilités 2019) : droit à la formation, droit au financement par la plateforme d'une partie des cotisations contre le risque d'accidents du travail, droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer, et de faire valoir par ce biais leurs intérêts collectifs. Elle passe aussi par l'imposition d'un certain nombre d'obligations aux plateformes de la mobilité afin de veiller à ce que leur organisation et leur manière de travailler garantissent bien l'indépendance de leurs travailleurs : interdiction de sanctionner les travailleurs qui refusent une proposition de prestation, obligation de communiquer avant chaque proposition de prestation le prix de celle-ci et sa distance, droit pour le travailleur de choisir ses horaires de travail sans être sanctionné...

Mais la conviction forte du Gouvernement repose sur le fait que la reconnaissance de droits spécifiques pour ces travailleurs n'est pas la seule voie et n'est pas suffisante. C'est en effet par la mise en place d'un dialogue social structuré au niveau de chaque secteur des plateformes de la mobilité (VTC et livraison), avec des organisations représentatives et légitimes côté travailleurs et côté plateformes, que pourra durablement être trouvé un équilibre satisfaisant.

Le développement d'un tel dialogue social sectoriel permettra aussi de rééquilibrer les relations entre plateformes et travailleurs indépendants en permettant de dépasser le déséquilibres d'une relation individuelle entre un travailleur et une plateforme.

Les organisations représentant les travailleurs des plateformes de la mobilité ont été désignées via une élection nationale organisée en mai 2022.

Sept organisations candidates dans le secteur des VTC ont atteint les 5 % de suffrages exigés. Concernant les livreurs, quatre organisations ont obtenu les suffrages nécessaires.

Les organisations représentatives côté plateformes ont été désignées en septembre 2022. Une organisation est représentative côté livraison et deux côté VTC.

Les négociations vont pouvoir s'engager dès octobre 2022 sur des sujets centraux tels que les revenus des travailleurs des plateformes ou encore les conditions d'exercice de leur activité ou l'amélioration des conditions de travail. Le choix des thématiques à prioriser revient aux négociateurs.

Un nouvel acteur jouera un rôle essentiel dans l'accompagnement à la mise en place et au développement de ce dialogue social. Il s'agit de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, dite l'ARPE. C'est un établissement public mis en place en décembre 2021 dont le rôle est d'organiser l'élection des organisations de travailleurs, de vérifier les conditions de représentativité des organisations de plateformes et de veiller à la bonne mise en place de ce dialogue social nouveau. Pour la réussite de cette démarche de structuration d'un dialogue social sectoriel, il est apparu essentiel de mettre en place ce nouvel acteur afin d'avoir une entité neutre, ayant la confiance des acteurs et une véritable expertise sur ces secteurs.

DIRECTIVE SALAIRE MINIMUM

Lors de sa prise de fonction, la Présidente de la Commission européenne s'est engagée à proposer un instrument juridique « *destiné à faire en sorte que chaque travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable* ». En effet, selon les chiffres de la Commission, en 2018, le salaire minimum légal ne protégeait pas contre le risque de pauvreté dans au moins 9 États membres. Le 28 octobre 2020, elle a présenté une directive pour garantir un salaire minimum adéquat dans tous les États membres sur la base de l'article 153-1 du TFUE (compétence de l'Union européenne en matière de conditions de travail).

Conformément aux objectifs décrits dans l'article 1, ce texte doit permettre d'améliorer les conditions de travail et de vie dans l'Union, en particulier l'adéquation des salaires minimaux, de contribuer à une convergence sociale vers le haut et de lutter contre le développement des travailleurs pauvres. Pour ce faire, la directive poursuit un triple objectif (cf. article 1) : établir un cadre à l'échelle de l'Union européenne afin de garantir que les

salaires minimaux soient fixés à un niveau adéquat, la promotion de la négociation collective sur les salaires, et améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux lorsque cela est prévu par la législation nationale et/ou les conventions collectives.

À noter qu'en respect des limites fixées par les traités, la directive n'impose aucune obligation d'introduire un salaire minimal légal dans les États membres où il n'existe pas ou de rendre les conventions collectives d'application générale. La directive ne vise pas à harmoniser les salaires minimaux des États membres ni à établir un mécanisme uniforme pour fixer le salaire minimum. Ses dispositions encouragent le développement de la négociation collective dans ce domaine, le renforcement de l'implication des partenaires sociaux et introduit des critères concernant la fixation et l'évaluation des salaires minimums légaux.

L'article 2 définit son champ d'application : les travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

L'article 4 encourage tous les États membres à prendre des mesures pour promouvoir la négociation collective et élargir la couverture de la négociation collective, que les salaires minimaux soient fixés par voie législative ou par conventions collectives. Les paragraphes (c) et (d) notamment prévoient une obligation faite aux États membres de prendre des mesures, lorsque cela est approprié, afin de (b) protéger l'exercice du droit à la négociation collective ainsi que les travailleurs et les représentants syndicaux contre tout acte de discrimination à leur encontre au motif qu'ils participent à une négociation collective sur les salaires ou souhaitent le faire ; et (c) dans le but de favoriser la négociation collective sur les salaires, de protéger les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs contre tout acte d'ingérence des uns envers les autres dans leur établissement, leur fonctionnement ou leur administration.

Afin de garantir le caractère adéquat des salaires minimaux légaux, l'article 5 impose aux États membres disposant d'un salaire minimum légal de prévoir des critères nationaux de fixation et d'actualisation, et la création d'organes consultatifs notamment. Ces critères nationaux doivent prendre en compte, a minima, le pouvoir d'achat des salaires minimaux (prenant en compte le coût de la vie), le niveau général des salaires bruts et leur répartition, le taux de croissance des salaires bruts et l'évolution à long terme de la productivité du travail au niveau national et ses évolutions.

La proposition invite les États membres à limiter le recours aux variations et aux retenues, qui réduisent la rémunération en-deçà du niveau du salaire minimum légal applicable. Ils doivent ainsi veiller à ce que ces dispositifs respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité, et poursuivent un objectif légitime (ce dernier critère étant inclus dans le principe de proportionnalité).

L'article 7 de la directive impose de permettre la participation effective et en temps utile des partenaires sociaux, dans le cadre de l'organe consultatif notamment, mais aussi lors de la fixation des critères des actualisations du salaire minimum, de la sélection des valeurs indicatives de référence pour l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, de l'établissement des variations et des déductions, et de la collecte de données.

La directive invite également tous les pays membres à améliorer l'application et le suivi de la protection par des salaires minimums, à travers la prise en compte de ces salaires dans les marchés publics (article 9), l'accès des travailleurs à un règlement efficace et en temps utile des différends et à un droit de recours (article 12), ainsi que des sanctions (article 13). La directive impose aux États membres de garantir un accès effectif à la protection offerte par des salaires minimaux légaux, à travers le renforcement du système de contrôles et d'inspections notamment (article 8).

ARTICLE 7 DE LA LOI DU 16 AOÛT 2022 PORTANT MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

L'article 7 de la loi du 16 août 2022 a modifié les dispositions du code du travail relatives à la restructuration des branches professionnelles (article L. 2261-32), afin d'inciter les branches à respecter le Smic, en ajoutant la faiblesse du nombre des accords ou avenants assurant un salaire minimum au moins égal au Smic comme élément d'appréciation du critère de faiblesse de la vie conventionnelle permettant au ministre de procéder à la fusion administrative d'une branche professionnelle. Au 2° de cet article ont été insérés les mots « *notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel, au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22, au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance* ».

Conformément à ces nouvelles dispositions, une attention particulière doit être portée par l'administration à l'absence d'accords salariaux présentant des minimas conventionnels infra-Smic dans l'appréciation de la faiblesse de l'activité conventionnelle, qui, si elle est démontrée, donne au ministre le pouvoir de procéder à la fusion administrative de la branche concernée.

La faiblesse de la vie conventionnelle continue toutefois de s'apprécier de manière globale, à partir d'un faisceau d'indices impliquant le nombre d'accords conclus, le nombre de thématiques traitées, l'importance de celles-ci ainsi que la conformité des accords salaires au Smic, ainsi que le confirmeront les dispositions réglementaires faisant application de cet article. L'absence d'accords conformes au Smic ne suffira pas, pour cette raison, à caractériser la faiblesse de la vie conventionnelle, si la branche a par ailleurs un dialogue social concluant et varié sur d'autres thématiques de négociation.

En tout état de cause, la décision de procéder par arrêté ministériel à la fusion d'une branche professionnelle sur le critère de faiblesse de la vie conventionnelle reste encadrée par les mêmes conditions qui s'appliquaient jusqu'à présent : la fusion doit être réalisée, sous le contrôle du juge administratif, avec une branche présentant des conditions économiques et sociales analogues, répondre à un motif d'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles et être menée via une procédure consultative (avis au *Journal officiel* et consultation de la SCRBP).

Annexe 7

Contributions des partenaires sociaux

On trouvera ci-après les contributions des différents partenaires sociaux :

- CFDT
- CGT
- FO
- CFE-CGC
- CFTC
- Medef
- CPME
- U2P

Contribution Cfdt - Audition par le groupe d'experts sur le SMIC le 9 novembre 2022

La Cfdt affirme que l'enjeu principal n'est pas juste la question du niveau du SMIC et de son éventuel « coup de pouce », qui n'a plus lieu depuis 2012. L'enjeu est beaucoup plus large pour la Cfdt. Il porte sur le pouvoir d'achat des ménages et la **revalorisation des salaires** qui reste dépendante d'**une plus juste rétribution du travail fourni par les travailleurs et travailleuses**. L'enjeu est également **un partage équitable de la richesse créée dans l'entreprise mais aussi sur l'ensemble de la chaîne de la valeur**.

Ces questions doivent être renforcées par un **besoin de reconnaissance de tous les métiers, que l'on soit travailleur ou travailleuse du secteur privé ou du secteur public**. Cette reconnaissance passe par la revalorisation salariale, et plus particulièrement celle des bas salaires, et par la reconnaissance des **compétences des travailleurs et travailleuses qui sont mises à la disposition de l'entreprise**. **Une rétribution équitable de leur travail et des carrières salariales doit être garantie par la révision des classifications dans les branches**. **Les travailleurs et travailleuses dits « essentiels »**, passés de l'ombre à la lumière pendant la crise Covid, restent les grands oubliés des politiques salariales et de pouvoir d'achat. Pour la Cfdt, ces sujets restent des priorités qui vont bien au-delà de la simple question du niveau du SMIC.

Depuis des années, la Cfdt n'a cessé de marteler au gouvernement que le SMIC doit rester le salaire d'entrée dans des emplois non qualifiés et qu'un salarié ne devrait pas rester au SMIC tout le long de sa carrière. Par ailleurs, la Dares, en 2018¹, expliquait « l'effet de trappe » du Smic. En effet, les perspectives de mobilité salariale s'amenuisent rapidement après la première année. Cet effet de trappe est particulièrement fort pour les femmes, les jeunes, les seniors et les salariés d'entreprises de petite taille, qui appartiennent souvent aux groupes les plus vulnérables. En clair, quand un salarié est au SMIC et que celui-ci y reste plus d'un an, la probabilité d'y rester augmente. Aussi, les salariés ayant passé au moins deux ans au SMIC ont tendance à y passer un quart de leur carrière. **Pour la Cfdt, il est nécessaire de mener des politiques salariales et des politiques de qualification appropriées afin que les travailleurs et travailleuses puissent vivre décemment de leur travail**. **Pour enrayer cette immobilité salariale, la Cfdt propose que les entreprises qui ont des salariés dont le salaire est au niveau du SMIC depuis deux ans perdent automatiquement les bénéfices des exonérations les concernant**.

¹ Dares : la conjoncture du marché du travail au 4^{ème} trimestre 2018, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-salaries-remuneres-au-salaire-minimum-une-minorite-le-reste-durablement>

De plus, elle réaffirme l'importance de traiter d'une manière plus globale la question des bas salaires en France, en regardant au-delà de la simple question du SMIC et de son éventuel « coup de pouce ». C'est pour cette raison que la CFDT continue de réclamer la transformation du groupe d'experts sur le SMIC en une commission « salaires décents » (voir la proposition opérationnelle en annexe 1 : Transformer le groupe d'experts sur le SMIC en une commission « salaires décents »).

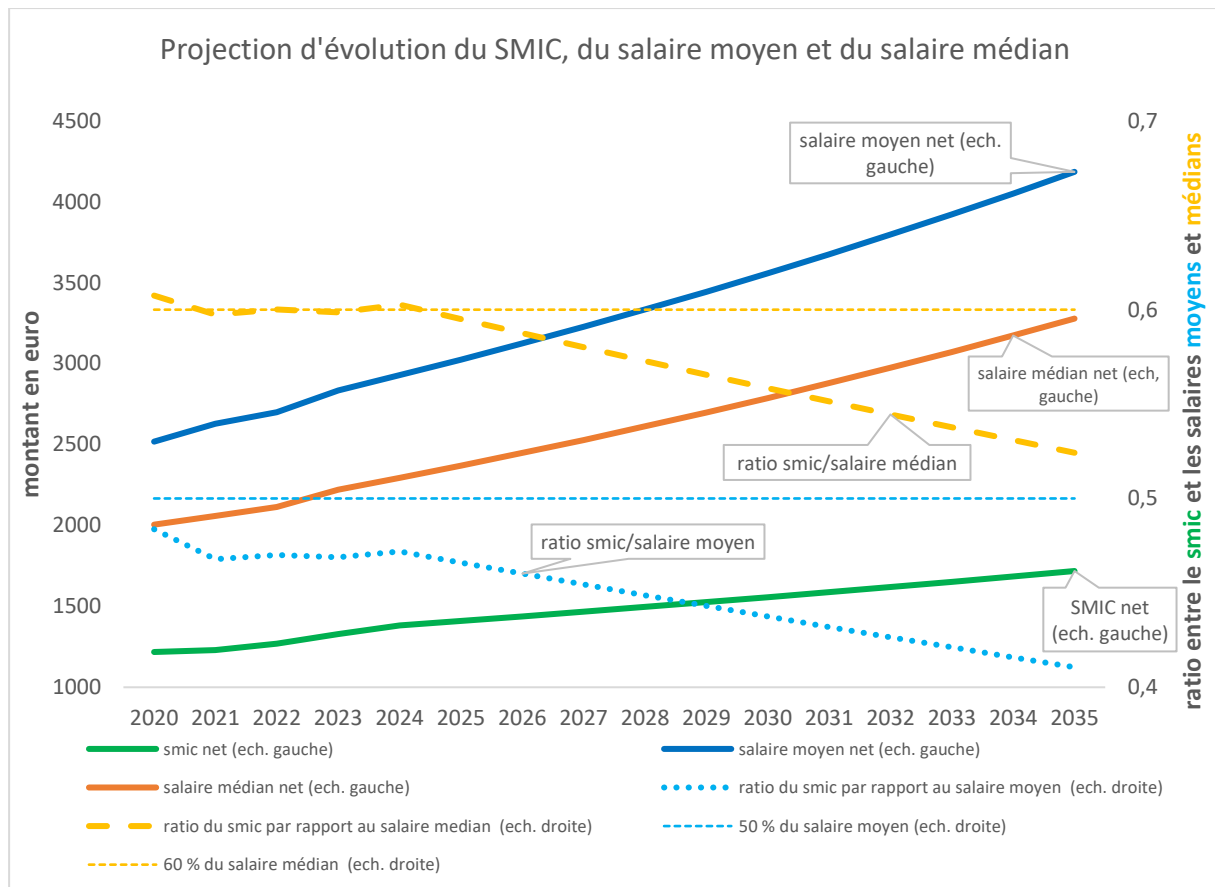
Par ailleurs, une question non posée par le groupe d'experts mais que nous souhaitons aborder porte sur les conséquences de la directive européenne sur les salaires minimums.

L'évolution du SMIC est dépendante de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) et du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Cette indexation permet la protection du niveau de vie des salariés payés au SMIC (environ 12 % des salariés). Du fait de la dynamique salariale, le salaire médian et le salaire moyen ont tendance, en moyenne, à augmenter davantage que le salaire minimum. La directive salaire minimum précise qu'il « *convient d'envisager de fixer et d'actualiser les salaires minimaux légaux séparément des mécanismes d'aide au revenu. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres devraient avoir recours à [...] des indicateurs communément utilisés au niveau international* », tel que « *le ratio entre le salaire minimum brut et 60 % du salaire médian brut, et le ratio entre le salaire minimum brut et 50 % du salaire moyen brut [...] ou le ratio entre le salaire minimum net et 50 ou 60 % du salaire moyen net* ». Logiquement et du fait de la dynamique salariale, l'alignement du SMIC seulement sur l'inflation conduit à passer sous ces seuils. Aujourd'hui, le niveau du SMIC net respecte le plancher de 60 % du salaire médian, mais pas de 50 % du salaire moyen. En effet, les salaires moyen et médian ont tendance à suivre la croissance de la productivité du travail, alors que le SMIC suit l'inflation (et le SHBOE), c'est qui conduit à un écart croissant entre le salaire minimum et le salaire moyen à terme.

Cette directive est pour la CFDT une avancée importante, et nous portons un point d'intérêt aux articles suivants :

- Art. 5 (6) sur la procédure de fixation des salaires mini ;
- Art 7 sur l'implication des partenaires sociaux ;
- Art 8 sur l'application et la garantie du smic ;
- Art 17 (3) sur la participation des partenaires sociaux à la transposition de cette directive (même via accord cadre interprofessionnel).

Cette directive stipule ainsi que chaque Etats-membres doit mettre en place « *un ou plusieurs organismes consultatifs chargés de conseiller les autorités compétentes sur les questions liées aux salaires minimaux* ». Selon la directive, cette instance devra avoir les ressources adéquates pour mener son travail et impliquer les partenaires sociaux dans la définition du salaire minimum. Cette instance consultative devra aussi avoir la capacité à mener des travaux indépendants de recherche. Enfin, un plan d'action doit être mis en place par les Etats-membres, qui peut être confié aux partenaires sociaux s'ils en font la demande. Les obligations prévues par cette directive doivent être respectées à tout moment. Cette directive est pour nous une opportunité pour mettre en place notre proposition de commission salaires décents.



Note : projections sous l'hypothèse d'une croissance économique de 1,3 % et d'une inflation de 2 % à long terme.

Quelle appréciation de la revalorisation du SMIC sur les deux dernières années, en lien avec un choc inflationniste lié à une détérioration des termes de l'échange ?

Une partie de l'inflation est dite « importée », car celle-ci provient de la hausse des prix de l'énergie, qui est essentiellement importée pour la France. Cela entraîne une détérioration des termes de l'échange puisque la facture énergétique s'alourdit.

La revalorisation du SMIC, sur les deux dernières années, liée à la hausse des prix, n'entraîne pas une inflation plus forte. Les données de la BCE démontrent qu'il n'existe pas de spirale inflationniste entre les prix et les salaires. En conséquence, l'indexation du salaire minimum sur les prix, qui concerne 12 % des salariés en France – majoritairement des femmes – ne doit pas être remise en cause. La revalorisation du salaire minimum permet de protéger le niveau de vie des travailleurs les plus modestes.

En revanche, avec plusieurs revalorisations du SMIC cette année, le système de négociation de branche est questionné. Un trop grand nombre de branches se trouvent toujours en situation de non-conformité, avec au moins un niveau sous le SMIC. Le plus souvent, les négociations salariales de branches se traduisent (mais très difficilement en période de forte inflation) par une mise en conformité des grilles salariales qui ont vu leurs premiers coefficients rattrapés par la hausse du SMIC.

A noter cependant que la branche des Banques a dorénavant inscrit une revalorisation automatique des salaires minimums de branche pour être toujours à + 5 % au-dessus du SMIC, ce qui empêche son rattrapage.

Qui doit payer la détérioration des termes de l'échange ? Quels enseignements à cet égard peut-on tirer de « l'expérience » des chocs pétroliers des années 1970 ?

Pour l'instant, ce sont les travailleurs qui paient majoritairement la facture. En tout état de cause, ce ne sont pas les salaires qui tirent l'inflation vers le haut. La situation actuelle des travailleurs est difficile car, compte tenu de l'inflation, les salaires réels sont actuellement en baisse. Au vu des prévisions, les travailleurs ne retrouveront le niveau moyen de salaire réel (mesuré par le salaire moyen par tête corrigé du chômage partiel) de 2019 qu'à partir de 2024 au plus tôt. Les salariés ont été les perdants de la reprise, car la faiblesse des hausses de salaire pendant la phase de reprise n'a pas suivi l'évolution de la productivité.

Selon les données de la Commission européenne, tant les salaires que les profits devraient baisser en 2022 en moyenne en termes réels (c'est-à-dire en prenant en compte l'inflation). Mais les salaires devraient diminuer davantage que les profits puisque les premiers vont diminuer de 25 % de plus que les seconds. Il n'est donc pas exagéré de dire que le fardeau de l'inflation importée n'est pas équitablement partagé entre les acteurs économiques et qu'il repose essentiellement sur les épaules des travailleurs.

Une différence essentielle entre les années 1970 et aujourd'hui est l'absence de boucle prix-salaire. Par conséquent, la réponse politique ne peut résider dans la modération salariale, et ce particulièrement pour les salaires les plus bas : il est possible d'augmenter les salaires, et plus spécifiquement les bas salaires, sans risquer de sombrer dans une spirale inflationniste auto-entretenu. Entre 1970 et 1976, le partage de la valeur ajoutée avait augmenté de près de 4 points en faveur des salariés. Ce n'est clairement pas le cas aujourd'hui, puisque le taux de marge (profits) a été historiquement haut en 2021 et 2022. Selon la Commission européenne, la part des salaires dans la valeur ajoutée se réduira d'un point à 66,1 % entre 2020 et 2023 en France : le partage de la valeur est donc défavorable aux salariés.

La Banque centrale européenne a calculé pour l'année 2021 (nous sommes encore en attente des chiffres pour 2022) la part de l'inflation expliquée par les profits (marges) et par les salaires (coût du travail) : il en ressort que la majorité de l'inflation s'explique par la croissance des profits plutôt que par celle des salaires. Cette tendance se renforce sur la fin de l'année 2021 et il est vraisemblable qu'elle se poursuive en 2022 au vu de nos observations économiques.

Comment éviter une éventuelle fragilisation de l'emploi des personnes les moins qualifiées dans de telles circonstances, et à la suite des revalorisations du SMIC ?

Pour la CFDT, une dynamique forte en matière de négociation salariale est une nécessité absolue dans le contexte actuel. Pour atténuer une partie de la perte de pouvoir d'achat des salariés les plus fragiles et éviter une éventuelle fragilisation des

emplois les moins qualifiés, il est nécessaire d'avoir de réelles augmentations salariales qui tiennent compte des compétences mises en œuvre par les travailleurs et travailleuses.

Pour la CFDT, cela passe aussi par **les systèmes de classification, qui sont essentiels pour donner du sens aux systèmes salariaux dans les branches et dans les entreprises**. Une rémunération du travail doit être en phase avec des grilles de classification qui prennent en compte la contribution de la mise à disposition des compétences des travailleurs et des travailleuses. **C'est pour la CFDT tout l'enjeu de la négociation sur les classifications, qui permet d'identifier les compétences dont le secteur a besoin, de les hiérarchiser, pour ensuite, dans un deuxième temps, mieux valoriser les emplois dans une grille de salaires**. Cette négociation reste la plus structurante pour les salariés d'un secteur professionnel mais aussi pour les entreprises d'un même secteur. Les grilles de classification doivent permettre aux entreprises de la branche et à la branche de mieux s'articuler avec la négociation salariale collective. C'est bien dans l'articulation de la négociation de branche et du dialogue social d'entreprise que réside le levier pour inscrire dans le moyen-long terme les clés d'une rémunération équitable entre les salariés, mais aussi entre les femmes et les hommes, et ainsi permettre de baliser des parcours professionnels et salariaux.

Les branches ont l'obligation de revenir sur leur accord de classification tous les 5 ans : pas nécessairement pour le renégocier, mais simplement pour examiner les modifications à introduire à la lumière des évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques. Force est de constater que cette obligation est rarement respectée par les branches (27 accords ou avenants ont été conclus sur les systèmes de classifications, contre 9 accords en 2020 et 20 accords en 2019)². **Dans une société en constante transformation, la CFDT juge nécessaire de renforcer cette obligation par la mise en place d'un accord de méthode afin d'obliger les branches à négocier avant ce délai de 5 ans et de renforcer les contrôles de l'administration sur la dynamique conventionnelle des branches en la matière, notamment pour celles dont les minima ne sont pas conformes au SMIC**.

De plus, il est fondamental de replacer la question d'un plus juste partage de la valeur au cœur des discussions avec une meilleure reconnaissance du travail effectué, une valorisation équitable des compétences, en particulier de celles mises en œuvre par les salariés au bas de l'échelle, dont une majorité sont des femmes, surtout quand les dividendes versés en 2022 par les entreprises atteignent des niveaux historiques : 57 milliards d'euros, contre 40 milliards par an depuis 2006. La montée en compétence des salariés les moins bien qualifiés reste essentielle, les entreprises doivent permettre à ces travailleurs et travailleuses d'avoir accès à des formations qualifiantes.

² Bilan et rapports de la négociation collective 2021, page 21 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_de_la_negociation_collective_en_2021_-_version_integrale-accessible.pdf

Que pensons-nous de l'articulation entre minima de branches et SMIC et des possibles effets à cet égard de l'article 7 de la récente loi pouvoir d'achat ? Quel rôle de la négociation collective en ce domaine ?

La CFDT a noté une volonté d'agir du gouvernement avec la loi portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022. L'article 7 réduit le délai à 45 jours (au lieu de 3 mois) pour que les branches engagent une négociation sur les salaires si les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC. Aussi l'article 8 donne la possibilité au ministre du Travail de fusionner une branche, dont les minima salariaux sont en-dessous du SMIC, avec une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Ces deux articles devraient avoir un faible effet incitatif auprès des organisations professionnelles pour négocier, revaloriser et remettre en conformité les minima de branches afin de garantir le respect du SMIC.

La CFDT reste persuadée que la conditionnalité des aides aux entreprises reste un levier plus fort pour amener les employeurs à négocier de réelles augmentations de salaires afin d'éviter le basculement des minima de branches sous le SMIC à chaque évolution de celui-ci, comme cela a été le cas au 1^{er} août et comme cela sera le cas à la prochaine revalorisation automatique du SMIC. Pour la CFDT, il est nécessaire que les branches négocient au plus près de la réalité du secteur et revalorisent les salaires. La revalorisation des grilles salariales par les branches touche toutes les entreprises d'un secteur d'activité et donc permet aux travailleurs et travailleuses des entreprises de bénéficier à minima d'une augmentation de salaire lorsque les négociations ne fonctionnent pas au niveau de l'entreprise (surtout dans les plus petites).

Par ailleurs, la question des salaires ne touche pas seulement les branches mais aussi les entreprises et la fonction publique. En effet, depuis le début d'année, la CFDT constate des conflits sociaux dans les entreprises du privé autour des questions salariales. La CFDT continuera de soutenir les équipes dans les entreprises afin qu'elles obtiennent de réelles augmentations de salaires.

En France, le sujet est antérieur à la montée de l'inflation ; aujourd'hui les salariés payent le prix fort en matière de pouvoir d'achat parce que les employeurs n'ont pas assumé leur responsabilité. Cela se matérialise aujourd'hui par des difficultés de recrutement (manque d'attractivité, conditions de travail, emplois sous-payés), notamment dans les métiers du maintien à domicile, du service à la personne ou des transports. Pour la CFDT, il est donc nécessaire que les employeurs négocient ou renégocient les accords issus des négociations annuelles obligatoires en entreprise. Ce qui a été négocié en décembre ou janvier, voire même en juillet, ne colle plus avec la réalité. Par ailleurs, en période de forte inflation, la tenue de négociations plus régulières permet de lisser les hausses salariales, et donc de produire de moins de fortes augmentations mais des augmentations plus régulières.

Est-il souhaitable que les hausses du SMIC se répercutent sur l'intégralité des échelles salariales ? Si oui, ou si non, quelles conséquences selon nous pour le marché du travail ?

La CFDT ne pense pas souhaitable que le Smic se répercute sur l'intégralité des échelles salariales. En quelque sorte, cela reviendrait, sans évoquer directement l'échelle mobile des salaires, à relever de manière automatique les minima en fonction

de l'augmentation du SMIC. En France, ce dispositif est interdit pour les salaires, à l'exception du SMIC. De plus, la CFDT est pour la vivacité du dialogue social. Or ce mécanisme ne ferait qu'affaiblir les négociations collectives de branche. Par ailleurs, il est nécessaire de rappeler que la négociation des minima reste de la primauté de la branche et ce mécanisme ne ferait qu'amputer la prérogative à la branche.

Annexe : Transformer le groupe d'experts sur le SMIC en une commission salaires décents

Afin d'éclairer la situation des bas salaires tout en favorisant le dialogue social, la CFDT propose de transformer le groupe d'experts sur le SMIC en une commission salaires décents.

1) Le contexte actuel : un processus de consultation purement formel sur le salaire minimum

Depuis de nombreuses années, la France et ses gouvernements successifs, quelle que soit leur couleur politique, n'a pas mené de politique salariale satisfaisante à destination des bas salaires, se cantonnant à la seule question du SMIC et de son éventuel « coup de pouce », dont aucun n'a été accordés depuis 2012.

La CFDT n'a de cesse de rappeler que la question principale pour les travailleurs et travailleuses, c'est une juste rétribution de leur travail, des compétences et d'un meilleur partage de la valeur. De même, elle regrette **la faiblesse des politiques publiques** à encadrer les écarts de rémunération et à favoriser une meilleure répartition de la valeur entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Ainsi, que la **faiblesse des employeurs** pour agir sur les rémunérations, sur la reconnaissance des qualifications et des compétences, sur les parcours professionnels et pour donner des perspectives d'évolution aux travailleurs les moins rémunérés.

Le processus actuel ne permet aucunement la réflexion collective. Il conduit juste à la décision du gouvernement sur l'évolution du SMIC au 1^{er} janvier de chaque année. Cela reste purement formel : rapport du groupe d'experts, réunion de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle), publication de la décision du gouvernement.

Par ailleurs, comme nous l'avons observé depuis le second semestre de l'année 2021, nous nous trouvons face à une inflation qui n'a eu de cesse d'augmenter, due principalement à l'augmentation des prix de l'énergie et la perturbation des chaînes d'approvisionnement. Cette hausse de l'inflation a entraîné une revalorisation automatique du SMIC. En 10 mois, le SMIC a ainsi été revalorisé de 7,98 % (+ 2,2 % en octobre 2021, + 0,9 % en janvier 2022, + 2,65 % au 1^{er} mai 2022 et de 2,01 % au 1^{er} août 2022).

Chaque nouvelle revalorisation provoque le basculement de certaines branches dans une situation de non-conformité au regard du SMIC, avec des minimas de branches qui se retrouvent rattrapés par le SMIC et, par conséquent, un tassement des grilles salariales dont plusieurs niveaux sont absorbés par le SMIC, réduisant ainsi la dynamique de la négociation collective et de progression salariale.

À la suite des dernières revalorisations du SMIC, la CFDT constate que sur 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, 143 branches se

sont retrouvées en situation de non-conformité au regard du SMIC au 1^{er} août 2022 avec pour certaines plusieurs niveaux en-dessous du SMIC.

La problématique des bas salaires est complexe et ne se résume pas à la seule question du SMIC. Elle ne se résume d'ailleurs pas non plus à la seule question de la rémunération, les conditions de travail et les parcours professionnels étant quasi systématiquement cités dans la liste des revendications des salariés concernés.

Pour intégrer cette complexité dans une réflexion plus collective, la CFTD propose la transformation du groupe d'experts sur le SMIC en une nouvelle commission « salaires décents ».

2) Missions et composition de la commission salaires décents

En se positionnant comme un **observatoire des bas salaires**, cette commission permettrait d'élargir le champ de la réflexion au-delà des seules conséquences macro-économiques de l'évolution du salaire minimum légal. **La connaissance des salariés au SMIC ou à son voisinage, ainsi que des salaires réels, la reconnaissance des métiers, le partage des gains de productivité, la répartition de la richesse sur l'ensemble d'une filière, les blocages de la négociation collective dans certaines branches sont autant de thématiques que la commission pourrait aborder**, en faisant appel à des experts représentant des points de vue variés mais aussi en auditionnant les acteurs du dialogue social, de branche en particulier.

La commission « salaires décents » remettrait chaque année un rapport aux membres de la CNNCEFP (OS, OP, Etat) avec des recommandations au gouvernement sur l'évolution du salaire minimum et des recommandations aux partenaires sociaux pour une meilleure dynamique de leurs négociations dans les branches en difficultés ; dans le respect de leur autonomie, elle viendrait éclairer leurs pratiques de négociation.

La **directive européenne sur le salaire minimum** légitime la proposition de la CFTD de créer une commission « salaires décents ». En effet, cette directive rend obligatoire dans chaque Etat membre l'établissement d'une « *instance consultative afin de conseiller les autorités compétentes sur le salaire minimum légal* » en « *assurant l'implication des partenaire sociaux* ». Selon la directive, cette instance devra avoir les ressources adéquates pour mener son travail et la capacité à mener des travaux indépendants de recherche.

Les missions de la commission « salaires décents » :

- Elle **remplacera le groupe d'experts sur le SMIC** ;
- Elle sera un **observatoire** pour mener des travaux sur les bas salaires et conduira des travaux pour éclairer les partenaires sociaux et le gouvernement ;
- Elle devra **éclairer le gouvernement par des recommandations sur l'évolution du salaire minimum et les partenaires sociaux dans les**

branches professionnelles, notamment celles qui affichent des minima trop faibles.

- Elle remettra un rapport annuel aux membres de la CNNCEFP et au gouvernement. Pour construire ce rapport, la commission devra mener des travaux réguliers sur l'année. Il devra être validé par les membres de la commission « salaires décents » avant parution.

La commission salaires décents sera **composée d'experts pluridisciplinaires** (non seulement des économistes représentant divers courants, mais aussi des sociologues et d'autres sciences sociales), mais aussi de **représentants désignés par les OS/OP** (1 par organisation), sous une co-présidence OS/OP. L'avantage de cette composition est de réunir tous les acteurs autour de la table en articulant compétences techniques tout autant que politiques. La commission devra s'appuyer sur les services de l'administration (DARES, DREES...) et les institutions productrices de données utiles à ses travaux (INSEE, URSSAF).



Montreuil, le 24 novembre 2022

Contribution CGT au rapport annuel du groupe d'experts SMIC – 2022

Dans son précédent rapport¹, en plus d'arguer contre un éventuel coup de pouce au salaire minimum, le « groupe d'experts » avait une nouvelle fois insisté sur « l'abandon de tout ou partie [des] clauses de revalorisation automatique » du SMIC pour notamment « conférer une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du SMIC avec les évolutions du marché du travail et avec les dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse... ».

Eu égard au choix continu des gouvernements successifs depuis 2012 de refuser le « coup de pouce », si la revalorisation automatique était aussi remise en cause, ce serait signer la fin d'un salaire minimum interprofessionnel qui, bien que largement insuffisant, assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles :

- le maintien de leur pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix
- leur participation au développement économique de la Nation, tout en évitant une distorsion entre l'évolution du salaire minimum et celle de la moyenne des salaires horaires.

L'année 2022 qui vient de s'écouler l'illustre très bien puisque le mécanisme de revalorisation automatique a été mis en œuvre par deux fois (1^{er} mai et 1^{er} août), en plus de l'augmentation du 1^{er} janvier (soit une revalorisation de 5.6% au total, lorsque l'inflation dépasse les 6% sur un an).

Il ne s'agit pas de cadeaux faits aux deux millions de salariés payés au SMIC. Il s'agit juste de leur permettre de vivre et non survivre en maintenant, pas complètement, leur pouvoir d'achat face à une inflation galopante qui les percute de plein fouet.

Ce constat confirme, une fois de plus, la déconnexion, la non pertinence et le parti-pris libéral et dogmatique du « groupe d'experts » tel qu'il est constitué depuis sa création.

¹ <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/36296c31-5b87-4e8c-a4ac-62a9c63d5ae1>

La CGT réitère fermement sa demande de **voir évoluer ce « groupe d'experts » tant dans sa constitution que dans sa manière de travailler**. Une composition pluraliste est indispensable pour sortir du seul cadre théorique de référence. Cela permettrait de produire à l'intention du gouvernement, non pas des recommandations mais plusieurs scénarii (Cf. travaux du COR) ou différentes appréciations (Cf. travaux de la FED).

Augmenter le SMIC et les salaires

Le constat tout au long de l'année 2022 est sans appel : un niveau d'inflation élevé particulièrement sur les produits de première nécessité et sur l'énergie (sur 12 mois : Combustibles liquides +71,1 %, autres huiles alimentaires +60,0 %, énergie thermique +54,3 %, gazole +19,1 %, poisson frais + 16,5 %). Cela pèse sur de nombreux salariés et plus particulièrement ceux payés au SMIC ou à un niveau proche. Le revenu réel des ménages a d'ailleurs chuté de 1,9% au premier trimestre 2022 (source OCDE).

L'urgence est à une augmentation significative du SMIC et de l'ensemble des salaires. Les nombreuses luttes et grèves dans les entreprises depuis plus d'un an pour des augmentations générales des salaires et la reconnaissance du travail et des qualifications le confirment. Le partage des richesses créées par le travail passe par des augmentations générales des salaires. Les salariés en lutte ne revendiquent pas des primes, ni de chèque inflation, chèque énergie ou autre.

La CGT propose de **porter le SMIC à 2.000 euros bruts**. Cette revendication converge largement avec différentes études menées sur le revenu nécessaire pour vivre (UNAF, DREES, ONPES). Il s'agit de pouvoir vivre décemment de son travail et arrêter de voir le salaire minimum comme un outil charitable de diminution de la pauvreté !

Par ailleurs, il est indispensable de **réactiver l'échelle mobile des salaires** pour permettre une évolution de l'ensemble des salaires indexée sur l'évolution des prix et du coût de la vie. D'aucuns seraient prompts à dénoncer le cercle vicieux d'une « boucle prix-salaires » qui entraînerait une hausse des coûts de production, répercutée par les entreprises sur leurs prix pour conserver leurs marges (élevées, soit dit en passant), ce qui, in fine, alimenterait l'inflation. Et le phénomène s'autoentretiendrait, car face à la progression de l'inflation, les salariés réclament de nouvelles hausses de salaires...En résumé, les salariés seraient les responsables de l'inflation ! Or c'est oublier bien opportunément que le moteur de l'inflation, c'est d'abord, et avant tout, l'augmentation des prix de l'énergie et des matières premières agricoles. Des hausses liées à la guerre en Ukraine mais aussi aux réductions volontaires de production des pays exportateurs de gaz et de pétrole.

La mise en œuvre de l'échelle mobile des salaires doit être aussi prise en compte dans les négociations salariales menées au niveau des branches professionnelles. En effet, le nombre de conventions collectives présentant un ou plusieurs coefficients en-dessous du SMIC persiste à un niveau très élevé (en date du 14 octobre, parmi 166 branches de plus de 5.000 salariés recensées, 129 présentent un ou plusieurs salaires minima inférieurs au SMIC, selon sa valeur du 1^{er} août 2022). Cette situation est bien sûr liée à l'effet de « rattrapage » des minima conventionnels par les augmentations successives du SMIC mais elle est surtout due

à un choix patronal délibéré de bas salaires. Pour y remédier la CGT revendique, dès la revalorisation du SMIC :

- **L'augmentation automatique de l'ensemble des minima dans les branches** pour éviter que les grilles salariales ne se réduisent comme peau de chagrin ;
- **L'ouverture immédiate des négociations** dans l'ensemble des branches professionnelles pour éviter les situations de décalage de plusieurs mois parfois et pour créer la dynamique salariale appelée des salariés.

Les moyens existent pour financer ces mesures de bon sens et de progrès social, il faut les utiliser. Le taux de marge des entreprises en France a atteint des niveaux historiques pendant la crise (dépassant notamment les 36% au premier trimestre 2021), et devrait se stabiliser à un niveau élevé dans les années à venir selon la Banque de France. Les actionnaires sont toujours bien rétribués avec des records en 2021 pour près de 70 Mds d'euros en dividendes et rachats d'action. L'année 2022 devrait à nouveau être record, au moins, pour le CAC 40. Les « superprofits » dans le secteur de l'énergie et du transport sont là aussi des scandales majeurs, qui expliquent en grande partie les difficultés des ménages face à la hausse du coût de l'énergie. Le problème du partage de la valeur ajoutée défavorable aux salariés a désormais plus de 40 ans. Les travailleurs ont perdu environ 6 points par rapport à la moyenne des années 70, soit pas moins de 3 100€ par salarié du privé (toutes choses égales par ailleurs).

Pour la CGT, l'enjeu est bien la hausse des salaires, au lieu de la hausse des profits et des dividendes.

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIERE AU RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC 2022

I. Revaloriser le salaire minimum, une nécessité face à l'inflation

L'épidémie et le confinement ont remis au premier plan la question des emplois à bas salaires, révélant en particulier le caractère indispensable de nombreux métiers. La contradiction entre la nature essentielle/indispensable de certains métiers et leur faible reconnaissance sociale a été dévoilée au grand jour si bien que la crise sanitaire a renforcé la nécessité de revaloriser le SMIC. La reprise économique débutée en 2021, puis l'invasion de l'Ukraine sont aujourd'hui à l'origine d'une augmentation des prix inédite depuis le milieu des années 80. Face à ce contexte, Force Ouvrière défend la nécessité d'un rétablissement de l'échelle mobile des salaires qui doit être impulsée par une augmentation du salaire minimum : c'est la réponse la plus adaptée à long terme pour un meilleur partage de la valeur ajoutée. Refuser l'augmentation des salaires revient toute chose égale par ailleurs à accepter une baisse de la part des richesses revenant au travail. Force Ouvrière rappelle à ce propos que les salariés ne sont pas responsables de l'inflation et qu'ils ne doivent pas en supporter le coût. Depuis le mois d'octobre 2021, le SMIC a augmenté de 5,6% ; il apparaît comme une protection fondamentale pour les salariés dans la période actuelle. Cette évolution correspond toutefois à la stricte obligation légale et automatique. Il ne s'agit donc pas d'une mesure nouvelle puisque le gouvernement a affiché sa volonté de ne pas aller au-delà de cette obligation légale. Force Ouvrière rappelle que le groupe d'experts se prononce depuis treize ans contre tout coup de pouce et va même plus loin en proposant la suppression du mécanisme d'indexation !

L'augmentation des prix s'explique essentiellement par la facture énergétique (gaz, produits pétroliers, électricité) mais aussi par la hausse des semi-conducteurs, et des matières premières agricoles. D'ici la fin de l'année, la hausse des coûts se répercutera sur les produits alimentaires, industriels, et les services, ce qui affecterait tous les postes de dépenses des ménages. L'indice des prix à la consommation augmente de 5,6% en septembre et la hausse pourrait être supérieure à 6% en fin d'année. Cependant, l'inflation affecte tout particulièrement les plus bas salaires, se traduisant par l'augmentation de la part des dépenses contraintes dans le budget. L'augmentation des prix de l'énergie atteindrait 20% en décembre et ceux de l'alimentation pourraient augmenter de près de 12%. En un an les prix des pâtes et du riz augmentent de 30%, le beurre de 20%, le café de 13% et l'huile de tournesol de 135% (IRI, septembre 2022). Or, du fait de trop faibles revalorisations, les salaires ne suivent pas la dynamique des prix. En conséquence, le pouvoir d'achat des ménages par unité de consommation diminuera de 0,5% en 2022.

Le climat économique et social n'est pas réjouissant, en particulier pour les salariés qui voient leur situation se dégrader. La baisse du pouvoir d'achat des ménages est synonyme de nombreuses privations, ce qui a conduit à une chute de la consommation au premier trimestre de 1,5% par rapport au trimestre précédent. Loin d'être anodine, c'est la plus forte baisse depuis plus de 70 ans en dehors de l'épisode Covid en 2020. Au troisième et au quatrième trimestre, la consommation restera atone à en croire les indicateurs de confiance des ménages. Le recul du pouvoir d'achat a ainsi provoqué une chute du PIB au premier trimestre 2022 et l'Insee prévoit une fin d'année morose avec une stagnation de l'activité (malgré la légère reprise au deuxième et au troisième trimestre). En moyenne annuelle, le PIB augmenterait de 2,6% en 2022 ; il ralentirait encore en 2023 si bien qu'une récession n'est pas à exclure ! Bien qu'insuffisante, on peut considérer que la

revalorisation automatique du SMIC a certes permis d'atténuer les conséquences sur le pouvoir d'achat et donc sur le PIB ; Force Ouvrière y voit aussi la preuve que la baisse des salaires réels a des conséquences sur la consommation et pèse sur l'activité. En effet, le salaire n'est pas seulement un coût pour l'employeur mais aussi un revenu pour le salarié qui détermine le niveau d'activité à l'échelle macroéconomique.

En conséquence, l'épargne des ménages ne s'est pas ou peu résorbée depuis la pandémie. Les ménages n'ont pas surconsommé et leur épargne se situe toujours au-dessus de la « normale ». L'excès d'épargne se concentre parmi les ménages les plus aisés, c'est-à-dire ceux subissant le moins l'inflation du fait du poids de la consommation d'énergie dans leurs dépenses.

L'augmentation des prix ne doit donc pas être analysée comme un excès de demande mais comme le symptôme d'une crise plus structurelle liée aux ruptures d'approvisionnement, à la désorganisation des chaînes de production et du commerce international. Dans ce contexte, le conflit en Ukraine et les phénomènes climatiques n'ont fait qu'accélérer une hausse déjà engagée des prix de l'énergie et de l'alimentation. On peut ajouter à ces déséquilibres la libéralisation des marchés de l'électricité et du gaz en Europe et l'importance de la financiarisation sur les matières premières. Ces marchés sont désormais déterminés par des comportements spéculatifs, en particulier en période de fortes incertitudes. Enfin, les abus de positions dominantes de certaines grandes entreprises stratégiques ont pu contribuer à l'envolée des prix dans des secteurs critiques. Force Ouvrière établit un lien entre l'inflation et les profits records enregistrés, en particulier par les entreprises du secteur de l'énergie, des transports et autres grands groupes en situation de monopole. Ces profits sont, pour une grande part, le produit de rentes en dehors de toute logique économique ou de gains de productivité. En France, au premier semestre 2022, les profits des secteurs de l'énergie, de la raffinerie et des services de transports se sont accrus de 40 milliards d'euros par rapport à la même période en 2019. Le taux de marge au niveau macroéconomique atteindrait 32% un niveau supérieur à celui de 2018. Il sera en baisse par rapport au plus haut niveau historique de 2021 après que les entreprises auront été massivement aidées suite à la crise sanitaire.

L'augmentation des prix n'est pas non plus liée à l'évolution des salaires qui serait le signe d'un marché du travail en tension. Dans la mesure où les salaires réels diminuent en France, l'évocation du plein emploi ou d'une boucle *prix-salaires* contredit ouvertement les faits. Cependant, la simple évocation d'une telle boucle permet de justifier une modération salariale et donc une baisse du pouvoir d'achat pour les salariés.

L'emploi continue de progresser si bien qu'il y'aurait un million d'emplois de plus par rapport à 2019. Cette dynamique est essentiellement soutenue par les contrats en alternance, notamment en apprentissage dont il faut rappeler qu'ils dérogent à la protection du salaire minimum et qu'ils sont subventionnés. D'autre part, précisons que les créations d'emplois demeurent concentrées dans le tertiaire, c'est-à-dire des emplois où les salaires sont plus faibles en moyenne. Ce sont là encore les résultats des réductions de cotisations sociales ayant favorisé l'emploi précaire ; des réformes successives de l'assurance chômage et des évolutions du droit du travail. Toutefois, malgré le dynamisme de l'emploi, le taux de chômage au sens du BIT se maintient à 7,4% de la population active, soit 2,3 millions de personnes et pourrait augmenter en 2023. Si on y ajoute les personnes inactives souhaitant un emploi sans être considérées au chômage et les temps partiels subis, on monte à près de 17%. Par conséquent, au niveau macroéconomique, l'inflation ne peut être due à la dynamique du marché du travail, ni à une pénurie de main d'œuvre. Au contraire, le risque est que les politiques monétaires prennent prétexte de la boucle *prix salaires* pour augmenter le chômage et dégrader encore un petit peu plus le pouvoir de négociation des salariés. Elle risque de s'accroître avec la réforme de

l'assurance chômage qui augmentera la pression sur les chômeurs. Elle est enfin appuyée par le choix de ne pas augmenter le SMIC au-delà de sa revalorisation légale.

II. La baisse du coût du travail reste une obsession

• Une coûteuse politique d'exonération de cotisations sociales

Depuis la crise financière de 2008, nous assistons à une forte modération salariale, le SMIC n'a pas été épargné, bien au contraire : au cours des dix dernières années, le pouvoir d'achat des salariés au SMIC a augmenté de moins de 4% (0,4% par an !) alors qu'il augmentait de 16% lors de la décennie 2001-2011. On y voit là les conséquences directes d'un compromis politique et technocratique sur la nécessité d'abaisser le coût de la main d'œuvre. Ce sont aussi les recommandations des théories économiques héritées du XIX^{ème} siècle et reprises par le « *groupe d'experts SMIC* », selon lesquelles le niveau du SMIC serait un obstacle au plein emploi. Plusieurs arguments sont avancés : tout d'abord disent-ils, le « *coût du travail* » non qualifié serait supérieur à ce qu'il rapporte (ce que les économistes appellent « *la productivité marginale du travail* »). Le niveau du SMIC entrainerait également une baisse de la demande de travail non qualifié, ce qui aurait pour effet de remplacer des travailleurs par des machines. Enfin le niveau du SMIC pourrait être à l'origine du déficit commercial puisque le coût élevé du travail rend les entreprises françaises moins compétitives que leurs concurrentes étrangères.

En France, la diminution du coût du travail au niveau du SMIC est donc devenue un pilier des politiques de l'emploi. Elle est passée par une limitation du « *coup de pouce* » et par la réduction massive des cotisations sociales (exonérations de cotisations sociales, allègements généraux, exonérations ciblées et exemption d'assiette). Cette dernière a impliqué une baisse de près de 40 points du taux de cotisation au niveau du SMIC depuis 1980, de sorte qu'en 2019, le taux de cotisations employeurs au niveau du SMIC ne représentait plus que 3,7 % du salaire brut. Si le SMIC net est relativement élevé en France par rapport aux autres pays de l'OCDE, le « *coût du travail* » pour l'employeur a lui considérablement diminué du fait de ces exonérations massives de cotisations sociales ciblées au niveau du SMIC¹.

Force Ouvrière s'oppose à cette politique de baisse du « *coût du travail* » qui remet en cause une part du salaire dit « *différé* ». Concrètement, les exonérations de cotisations sociales ont rendu le financement de la sécurité sociale particulièrement illisible, instable et injuste. Elles se sont traduites par une fiscalisation du salaire différé à travers la compensation de ces exonérations. Les conséquences pour les finances publiques et la sécurité sociale sont lourdes : augmentation des impôts indirects, économies réalisées sur le budget de l'Etat (réduction de périmètre, dégradation de la qualité des services publics, gel du point d'indice, suppression d'emplois publics), sur la sécurité sociale (ONDAM) et un creusement de l'endettement public.

Les effets sur l'emploi semblent quant à eux difficiles à évaluer et pour le moins assez faibles. Ainsi, les rapports de France Stratégie sur les effets du CICE avancent la création nette de 100 000 à 160 000 emplois au mieux. Les études menées par le LIEPP ne trouvent quant à elles aucun effet significatif du CICE sur l'emploi... Au-delà de la bataille de chiffres, ces politiques d'exonérations n'ont de toute évidence pas permis de résorber le chômage de masse en France. Au vu de leur efficacité incertaine, il est indispensable de

¹ Du fait de l'exonération des cotisations patronales, le ratio du salaire minimum médian en coût du travail est par exemple plus bas en France (de l'ordre de 47 % en 2019), qu'au Royaume-Uni (52 %) : Jérôme Gautié, « Le salaire minimum et l'emploi », éd. Presses de Sciences Po, coll. Sécuriser l'emploi, octobre 2020, p. 90.

s'interroger objectivement sur leur bilan. En parallèle, Force Ouvrière est également favorable à un renforcement des contrôles, des conditions et des sanctions associées à ces aides.

Plus généralement, la question des effets négatifs du SMIC sur l'emploi est loin de faire consensus. Au début des années 90, des études ont réfuté cette hypothèse, montrant que l'emploi ne diminuait pas suite à une augmentation du salaire minimum aux Etats Unis. D'autres études empiriques récentes menées au Royaume Uni², en Allemagne³ ou encore sur l'ensemble des pays de l'OCDE⁴ ne conduisent pas non plus à la conclusion que l'augmentation du salaire minimum s'accompagne de pertes d'emplois.

Il est enfin contradictoire d'invoquer d'un côté le niveau trop élevé du SMIC au regard de la productivité des salariés, c'est-à-dire au regard de leurs contributions à la production, et d'un autre côté reconnaître la nature essentielle de leurs activités. On voit mal comment une augmentation du SMIC pourrait détruire des emplois essentiels à la vie en société ! Au contraire, plusieurs secteurs économiques comme l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, la logistique et la santé peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité, de faibles rémunérations et de mauvaises conditions de travail. La logique s'inverse donc ici puisque l'augmentation du salaire minimum permettrait de rendre attractif un ensemble de métiers en tension.

- **La prime d'activité, une subvention aux bas salaires**

Selon le groupe d'experts SMIC, la pauvreté est due à la précarité de l'emploi et aux temps partiels, c'est pourquoi il préconise la revalorisation de la prime d'activité, jugée plus efficace que le SMIC car elle cible davantage les ménages sous le seuil de pauvreté. Précisons tout de même que la pauvreté s'apprécie au niveau du ménage alors que travailler est une situation individuelle. Par exemple, une personne qui travaille pour un SMIC à temps partiel ne sera pas considérée comme « pauvre » si elle ne fait pas partie d'un ménage pauvre. Ainsi, on estime qu'un peu moins de la moitié des salariés au SMIC ne sont pas éligibles à la prime d'activité. Il est dès lors tautologique d'affirmer que la prime d'activité qui n'est distribuée qu'aux personnes « pauvres » réduit davantage la pauvreté qu'une augmentation du SMIC qui ne concerne pas seulement des ménages pauvres.

Sur le fond, Force Ouvrière rappelle que la lutte contre la pauvreté est de l'ordre de la solidarité et de la redistribution, rôle assuré par les prestations d'assistance. Le SMIC et la prime d'activité ne doivent donc pas être confondus puisque le salaire reconnaît le travailleur comme un producteur de valeur économique. La prime d'activité est une allocation sous condition de ressources et attribuée seulement aux personnes qui fournissent un minimum d'heures de travail par semaine. Force Ouvrière a maintes fois souligné les dangers de ce type de mécanisme : risques de substituer la prime au salaire, risque d'institutionnaliser le travail à temps partiel et précaire en le subventionnant et donc risque de contribuer à l'apparition de nouvelles formes de pauvreté. Or, le groupe d'experts ne propose rien contre le développement du travail en contrat court, à temps partiel, à horaires fractionnés. Il ne propose rien non plus contre la sous-traitance et la prolifération du travail indépendant. Au contraire, le groupe d'experts a défendu les exonérations de cotisations sociales et défend maintenant la logique des primes. En effet, à partir du moment où les exonérations sont maximales au niveau du SMIC, il ne s'agit pas de remettre en cause le postulat de départ mais d'aller encore plus loin ! Il faut en conclure qu'il est nécessaire d'abaisser encore davantage le coût du travail, ce qui revient à abaisser le salaire direct et à compenser cette baisse par une forme d'impôt négatif. Par conséquent, ces deux politiques constituent les deux faces d'une même stratégie visant à remettre en

² https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1800/RR1807/RAND_RR1807.pdf

³ https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_141e_2018.pdf

⁴ <http://tankona.free.fr/sturn2018.pdf>

cause le salaire direct et le salaire différé⁵. Elles créent toutes deux un mécanisme pervers qui tend à contenir les progressions de salaires en subventionnant le travail précaire et les bas salaires. Force Ouvrière maintient qu'il est vain – pour ne pas dire contradictoire – de vouloir lutter activement contre la pauvreté tout en ignorant les effets pervers des politiques défendues par le groupe d'experts.

Le SMIC doit permettre ainsi de valoriser le travail et reconnaître son utilité sociale tout en assurant un niveau de vie minimum aux salariés et à leur famille. Il doit permettre de limiter la concurrence des entreprises par les bas salaires et de lutter contre les inégalités salariales (notamment entre les hommes et les femmes) en agissant sur la répartition primaire du revenu. Pour Force Ouvrière, le SMIC a donc une fonction sociale plus générale qui doit permettre aux travailleurs d'accéder à un minimum de salaire décent, condition de l'émancipation et de la participation à la vie sociale et culturelle.

- **Un partage de la valeur centré sur des primes ponctuelles, défiscalisées et désocialisées**

Dans le cadre de la loi « *Pouvoir d'achat* » du 16 août 2022, plusieurs mesures ont été adoptées en vue de favoriser le recours à des primes ponctuelles, défiscalisées et désocialisées plutôt que des hausses de salaires. Ainsi, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « *PEPA* » ou « *prime Macron* » a été pérennisée. Renommée « *Prime de partage de la valeur* » (PPV), le dispositif prévoit désormais une prime triplée (pouvant atteindre jusqu'à 6 000 euros) et sensiblement étendue puisqu'elle n'est plus réservée aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois SMIC pour le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales comme précédemment. Or, Force Ouvrière rappelle que le risque d'une prime, c'est un effet de substitution à des augmentations pérennes de salaires. Ce phénomène dit « *d'effet d'aubaine* » pour les entreprises, a d'ailleurs clairement été mis en lumière par l'INSEE en 2019 après l'instauration de la prime PEPA. De plus, les montants annoncés, s'ils peuvent sembler élevés, sont purement théoriques car la prime reste au bon vouloir de l'employeur. En 2021, elle ne touchait concrètement que 3 millions de salariés pour un montant moyen de 506 euros pour les salariés percevant moins de trois SMIC ! En tout état de cause, même les salariés bénéficiaires seront perdants puisque comme l'a souligné la commission des Affaires sociales du Sénat dans son rapport, en contrepartie des défiscalisations et désocialisations prévues, les salariés concernés « *n'acquerront aucun droit au titre de ces rémunérations, en particulier pour ce qui concerne les droits à la retraite – de base et complémentaire – et à l'assurance chômage* ». Ainsi, cette prime défiscalisée et désocialisée constitue une perte sèche de « *salaire différé* » pour les salariés. De plus, pour FO, il conviendrait bien davantage d'encourager à la négociation salariale plutôt que celle d'un accord d'intéressement, qui constitue l'une des conditions nécessaires prévues par le gouvernement pour porter le plafond de la prime à 6 000 euros.

La loi « *Pouvoir d'achat* » a également facilité la diffusion de l'intéressement, en particulier dans les petites et moyennes entreprises y compris par décision unilatérale de l'employeur. Elle a tout d'abord porté la durée maximale des dispositifs d'intéressement (et notamment les accords d'intéressement de projet) de trois à de cinq ans. La mise en place ou le renouvellement d'un dispositif d'intéressement par l'employeur au moyen d'une décision unilatérale ont par ailleurs été élargis aux entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, à compter de la publication de la loi, les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de

⁵ La prime d'activité n'ouvre pas de droits au salaire différé, ni à la retraite ni aux indemnités chômage. De plus, elle a des effets pervers puisqu'elle dépend du nombre d'heures travaillées, autrement dit elle contribue à réduire la contracyclicité de l'assurance chômage en réduisant leur taux de remplacement en période de crise.

branche agréé sur le sujet pourront mettre en place l'intéressement par décision unilatérale, dès lors qu'elles sont : soit dépourvues de délégué syndical et de CSE (l'employeur devra alors en informer ses salariés par tous moyens) ; soit pourvues d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE, et ont échoué à négocier un accord d'intéressement. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord devra être établi, dans lequel seront consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties. Or, si une nouvelle répartition du partage de la valeur devait passer prioritairement par l'épargne salariale, FO craint que le déploiement de ces dispositifs ne se substitue à la négociation sur les salaires. Pour s'en convaincre, les chiffres publiés dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective montrent qu'en 2021 au niveau des entreprises, l'épargne salariale était le premier thème de négociation : avec plus de 34 100 accords concernés, elle représentait 44% des accords déposés, suivi par les accords relatifs au temps de travail (16 800 accords) puis les accords salaires (15 300 accords), relégués à la troisième position. Or, une telle pratique revêt un certain nombre de dangers. En raison de son caractère aléatoire, l'épargne salariale fait peser sur les salariés le « *risque de l'entreprise* » et ne permet pas de garantir une augmentation pérenne du pouvoir d'achat contrairement aux négociations salariales. Ces dispositifs sont en outre inapplicables à un certain nombre d'entités et sont particulièrement mal adaptés aux petites et moyennes entreprises. Défisicalisés et désocialisés, ils ne participent pas non plus au « *salaire différé* » pourtant plus que jamais nécessaire en tant de crise : chômage, maladie, retraite...

Partant, FO s'oppose à la volonté du gouvernement de recourir à des primes ponctuelles, défiscalisées et désocialisées pour répondre à la nécessaire revalorisation du pouvoir d'achat des salariés. Nous appelons à ce que les exonérations fiscales et sociales soient levées, afin de cesser de creuser les déficits (l'épargne salariale représente à elle seule un manque à gagner de 2,3 milliards d'euros pour les recettes publiques) et redonner sa place au « *salaire différé* », garant d'un pouvoir d'achat pérenne pour les salariés.

Conscient des conséquences limitées qu'auront les mesures prévues par la loi « Pouvoir d'achat » sur l'érosion alarmante du pouvoir d'achat des salariés, les sénateurs ont ajouté un amendement permettant de débloquent de manière anticipée et dérogoatoire leur épargne salariale par les salariés avant l'expiration des délais de droit commun (cinq ans) et en dehors des cas prévus par la loi (mariage, Pacs, divorce, violences conjugales, rupture du contrat de travail, acquisition d'une résidence principale...). Pour Force Ouvrière, le déblocage anticipé des sommes de l'épargne salariale ne vaut évidemment pas l'augmentation générale de salaires que nous revendiquons. S'il autorise les salariés qui en disposent à libérer à titre exceptionnel une somme d'argent pour l'achat d'un bien ou d'une fourniture de services, il ne participe pas au « *salaire différé* » permettant d'acquérir des droits nécessaires en cas de chômage, maladie, retraite... Il s'agit donc une fois de plus d'une rustine supplémentaire sur une situation de pouvoir d'achat dégradé des salariés.

III. Respecter le rôle des interlocuteurs sociaux

Lors du comité de suivi des salaires qui s'est tenu en juillet dernier, le Ministère du Travail a indiqué qu'au 1^{er} juillet 2022, 112 branches sur les 171 branches de plus de 5 000 salariés du secteur général étaient non conformes au SMIC, soit plus de 65% d'entre elles. La dernière revalorisation du SMIC intervenue le 1^{er} août 2022 a conduit à ce que de nouvelles branches se retrouvent dans la même situation. Elles seraient désormais 75%. Or, aucune mesure réellement incitative n'est prévue pour stopper cette situation et les négociations atteignent des situations de blocage sans précédent.

L'article L 2241-10 du Code du travail prévoit certes une obligation de négociation de branche sur les salaires dès lors que les minima de la branche se retrouvent en dessous du SMIC⁶, mais l'obligation se limite à une simple obligation de négocier, et non de parvenir à un accord. De plus, si la loi « *Pouvoir d'achat* » a ajouté la non-conformité de la branche au SMIC comme élément à prendre en compte dans le cadre de la procédure de restructuration des branches, reste à savoir comment l'administration du travail va se saisir de cette nouvelle rédaction. Il est très peu probable qu'elle décide de restructurer toutes les branches non conformes au SMIC, surtout à l'heure actuelle, il n'en resterait en effet plus beaucoup... Surtout, il ne faudrait pas non plus que ces nouvelles dispositions permettent des restructurations arbitraires de branche. En tout état de cause, FO rappelle que la liberté de négociation se matérialise par la liberté de signer ou de ne pas signer d'accord. La menace d'une restructuration des branches ne doit pas venir entraver les négociations. En revanche, afin de stopper l'érosion du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires conventionnels sont rattrapés par le SMIC, Force Ouvrière revendique d'imposer la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales à la conformité de la branche au SMIC.

De plus, les écarts hiérarchiques issus des grilles de classification sont les seuls garants de la prise en compte des différents niveaux de qualification et d'un véritable déroulement de carrière pour de nombreux salariés, notamment dans les PME et les TPE. Or, le phénomène dit de « *tassement des grilles* » a explosé et le resserrement de l'éventail moyen des salaires s'est accentué, notamment en raison de l'indexation de l'évolution des salaires au niveau des prix limitée au seul SMIC. Pour Force Ouvrière, il est donc urgent de réintroduire le mécanisme d'« *échelle mobile des salaires* » et que leur pleine liberté contractuelle soit rendue aux interlocuteurs sociaux. Or, à l'heure actuelle, en vertu de l'article L 3231-3 du Code du travail, sont toujours prohibées dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le SMIC ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions. Le ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire a à ce propos écarté, le 2 novembre dernier, toute indexation des salaires sur l'inflation afin d'« *éviter la spirale inflationniste qui avait été provoquée dans les années 1970 par une augmentation générale et automatique des salaires totalement découplée de la productivité du travail* »⁷. Cette récurrente crainte d'une « *spirale inflationniste de la boucle prix-salaires* » masque en réalité le véritable problème : l'appauvrissement des salariés du fait du décrochage de leurs revenus par rapport à l'évolution des prix. Ainsi, en raison de la hausse des prix, l'INSEE a déjà annoncé une baisse du pouvoir d'achat par unité de consommation de 1,8 % au premier trimestre 2022 et de 1,2% au deuxième. Plus frappant encore, le pouvoir d'achat du salaire mensuel de base (SMB) a baissé de 2,3% au premier et de 3% au deuxième trimestre selon la DARES.

Dans le même temps, la négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur, sujet sur lequel le ministre du Travail Olivier Dussopt a invité les interlocuteurs sociaux à négocier en septembre 2022, a été lancée le 8 novembre. Dans le document d'orientation accompagnant l'invitation à négocier, le ministère du Travail a entendu fixer un cadre restreint à cette négociation, centrée essentiellement sur la généralisation, le renforcement et la simplification des « *dispositifs de partage de la valeur* », notion réduite par le gouvernement aux mécanismes d'épargne salariale et d'actionnariat salarié. Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a également appelé les négociateurs à réfléchir « *rapidement* » à la mise en place d'un mécanisme

⁶ A défaut d'initiative de la partie de patronale dans un délai de 45 jours (3 mois avant la loi Pouvoir d'achat), les OS peuvent exiger l'ouverture de ces négociations. L'employeur est alors tenu de convoquer les OSR dans les 15 jours.

⁷ Déclaration du ministre à l'ouverture des débats au Sénat sur la loi de programmation budgétaire.

de « *dividende salarié* » et a d'ores et déjà tenté d'écarter tout débat autour d'une négociation portant sur la hausse générale des salaires ou du SMIC.

Cette prise de position du ministre de l'Economie avant même l'ouverture la négociation de l'ANI sur le Partage de la valeur n'est pas sans rappeler le désintérêt du gouvernement vis-à-vis des interlocuteurs sociaux dans le cadre la Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNNCEFP). Ces dernières années, la décision de s'en tenir à la stricte augmentation mécanique du SMIC – donc ne pas procéder à un coup de pouce – a en effet été prise après consultation du groupe d'experts sur le SMIC, sans que les revendications des organisations syndicales aient jamais été prises en compte. Pour Force Ouvrière, il est inacceptable que le gouvernement s'en tienne à la seule position prônée par le groupe d'experts pour considérer l'opportunité des réévaluations du salaire minimum.

Selon nous, l'indépendance et l'objectivité du groupe d'experts sont des conditions indispensables pour que le travail mené soit fructueux et constructif. Or, Force Ouvrière regrette l'absence systématique de prise en compte de points de vue contradictoires dans l'élaboration des rapports du groupe d'experts SMIC. Ces derniers n'ont en effet cessé, année après année, de faire état d'une très forte hostilité à l'égard du SMIC, et vont même jusqu'à remettre en cause le mécanisme de revalorisation automatique, qui a pourtant démontré son impérieuse nécessité ! L'obligation, depuis 2013, de consulter les organisations syndicales préalablement à la remise des rapports, ainsi que le fait de publier leurs contributions respectives, devait garantir un certain pluralisme. Or, les rapports préconisent inlassablement les mêmes recommandations. Il n'y a donc pas eu, comme nous l'espérions à l'époque, « *de nouveau souffle* » dans la réflexion sur le SMIC, du fait de la prise en compte d'opinions divergentes. FO constate que la consultation de ce groupe par les pouvoirs publics se substitue à une consultation effective et sincère des interlocuteurs sociaux (confédérations syndicales et organisations patronales). Or, il faut redonner la place qui est la sienne à la CNNCEFP plutôt qu'à un groupe d'experts monocolore et mono message depuis plus de 12 ans. C'est pourquoi FO demande la suppression de ce groupe d'experts et la mise en place une véritable consultation des interlocuteurs sociaux avant toute réévaluation du SMIC.

De plus, la directive relative à « *des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne* » adoptée le 19 octobre 2022 exige clairement une participation effective - et en temps utile - des organisations syndicales de salariés et d'employeurs à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux. Elle recommande également le recours à des mécanismes d'indexation et vise comme premier critère pouvant être pris en compte pour la fixation et l'actualisation des minima « *le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie* »⁸. Partant, la suppression du groupe d'experts s'impose d'autant plus que la France est désormais liée par cette directive.

C'est pourquoi Force Ouvrière revendique :

- La suppression du groupe d'experts SMIC et une participation effective et en temps utile des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du niveau du SMIC ;
- Une revalorisation du SMIC grâce à un coup de pouce significatif qui est le moyen le plus simple et le plus rapide de redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires. Force Ouvrière revendique en particulier

⁸ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, art. 5.

une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 1 604 euros nets⁹, contre 1 329,05 euros nets actuellement ;

- La consécration d'un principe fondamental de non-substitution de l'épargne salariale aux évolutions salariales ;
- La re fiscalisation et resocialisation des primes d'intéressement et de participation ;
- L'élargissement des cas de déblocage anticipé des primes d'épargne salariale ;
- La suppression de l'article L 3231-3 du Code du travail et le rétablissement de la liberté pleine et entière de la négociation collective ainsi que la possibilité, outre l'existence de clauses de revoyure, d'instaurer conventionnellement un mécanisme d'échelle mobile des salaires ;
- L'actualisation de l'indice national des prix pour une prise en compte du réel poids du logement y compris pour les propriétaires (remboursement d'emprunt et taxe foncière comprise) dans la construction de l'indicateur INSEE, servant au calcul du SMIC, ainsi que la prise en compte du déremboursement des médicaments ;
- La limitation de l'assiette de comparaison au SMIC au regard du seul salaire de base. Actuellement, faute de prescription légale, la jurisprudence considère qu'outre le salaire de base, doivent être pris en compte les avantages en nature, les compensations pour réduction d'horaire, les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective, les pourboires etc.) ;
- L'ouverture sans délais des négociations dans les branches professionnelles, dont notamment dans celles ayant au moins un coefficient inférieur au SMIC et le rétablissement de réelles sanctions en cas de violation par l'employeur d'engager des négociations obligatoires sur les salaires en entreprise. Plus particulièrement, FO revendique d'imposer la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales à l'ouverture de négociations sur les salaires en entreprise et à la conformité de la branche au SMIC ;
- L'instauration d'une obligation de négociation de branche sur l'ensemble de la grille, en imposant une obligation de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre des négociations annuelles ;
- Plus largement, FO estime qu'une vraie répartition des richesses passe notamment par une taxation des profits et une réforme fiscale.

⁹ En 2020, la moitié des salariés du secteur privé perçoivent plus de 2 005 euros nets par mois en EQTP, selon les derniers chiffres d l'INSEE publiés en avril 2022, *INSEE Première* n°1898.

15/11/2022

Contribution CFE-CGC

Audition du groupe d'experts du SMIC 2022

ANALYSE DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE JUSTIFIANT NOTRE POSITION SUR LE SMIC

L'année 2022 est marquée par un contexte d'inflation élevé : le rythme d'accélération de la hausse des prix atteint des niveaux record (+ 6,2% en octobre après +5,6% le mois précédent). Ce regain d'inflation, essentiellement lié à la flambée des prix de l'énergie (+19,2% sur un an en octobre) mais aussi des prix des matières premières en lien avec la situation géopolitique, a un impact important sur le pouvoir d'achat des salariés.

En effet, l'inflation rattrape les revalorisations salariales : le salaire mensuel de base des salariés, corrigé de l'inflation diminue de 2,9% entre juin 2021 et juin 2022 ([selon une étude de la DARES](#)). Cette tendance est encore plus marquée chez les cadres. En euros constants, sur les douze derniers mois observés à fin juin 2022, les salaires baissent respectivement de 2,3 %, 2,7 %, 3,6 % et 3,7 % pour chacune de ces catégories (employé, ouvrier, profession intermédiaire et cadre).

Dans un contexte d'inflation aussi élevé, nous pensons que la revalorisation pérenne des salaires est la seule réponse valable au maintien du pouvoir d'achat. Or, les mesures gouvernementales inscrites dans le cadre de la loi pouvoir d'achat et du projet de loi de finances rectificatives pour 2022 ne s'inscrivent pas dans cette logique. Au contraire, les dispositifs proposés, assis principalement sur un mécanisme incitatif d'exonérations de cotisations, fragilisent l'avenir de nos systèmes sociaux, et la compensation risque d'être payée in fine, par le contribuable et/ou le salarié qui verra ses droits diminués.

Si le bouclier tarifaire énergétique a permis de contenir en partie l'inflation, son poids pour les finances publiques est source de questionnements sur la répartition de son coût entre l'Etat, les entreprises, et les ménages.

Pour la CFE-CGC, la situation dans laquelle se trouve la France sur le plan énergétique est avant tout le fruit d'erreurs stratégiques émanant de l'Etat. L'urgence aujourd'hui est de résoudre les dysfonctionnements existants. La question du remboursement de la dette ne peut ensuite s'envisager que dans le cadre d'une stratégie de long terme, prenant en compte le fruit des investissements de demain, qui viendront alimenter les recettes de l'Etat. En cherchant à faire peser le poids du bouclier tarifaire sur le contribuable, la logique s'inscrit à nouveau dans un modèle mortifère de gestion par les coûts, responsable de la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

La logique de gestion par les coûts peut également s'avérer être moins rentable pour les entreprises, comme le démontre l'étude réalisée par [Wayne F. Cascio](#), qui compare la stratégie RH de deux enseignes de grande distribution aux Etats-Unis. Ce qu'il en ressort, c'est que les coûts induits par la politique de bas salaires pratiquée par l'une des deux entreprises, engendre un turn-over important et une productivité moins forte. L'entreprise qui

opte pour le versement de salaires plus élevés, réalise des économies grâce à la fidélisation des salariés, et une productivité accrue, ce qui compense largement le coût de sa politique salariale plus généreuse.

Par ailleurs, concernant la perte de pouvoir d'achat subit par les salariés en France, il faut souligner le fait qu'en réalité, celle-ci est bien plus marquée si l'on se base sur l'indice des prix à la consommation qui ne reflète pas l'indice du « coût de la vie ». En effet, ces dernières années, le pouvoir d'achat des ménages a été affaibli par le poids croissant d'un ensemble de dépenses qui ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indice des prix de l'INSEE, notamment celles liées à l'acquisition d'un logement¹ (considérées comme de l'investissement) et la montée des dépenses pré-engagées (loyers, emprunts, assurances, abonnement téléphonique, etc.). Ce phénomène alimente un différentiel croissant entre inflation calculée et perçue, ce qui impacte négativement le revenu disponible des ménages, avec des revalorisations salariales qui peinent à suivre l'augmentation du coût de la vie.

Les cadres et professions intermédiaires subissent de plein fouet cette situation comme le confirme une [étude de l'INSEE](#). Sur longue période (entre 1996 et 2018), les cadres et professions intermédiaires seraient les catégories socioprofessionnelles ayant connu le moins d'évolution de salaire (les données de l'étude sont corrigées de la variation des prix). En effet, sur cette période, le salaire annuel net moyen en EQTP des ouvriers a augmenté de 0,6% par an en euros constants (suivant une évolution proche de celle du SMIC), contre 0,4% pour les employés, alors que celui des cadres n'a augmenté que de 0,2%, et de 0,1% pour les professions intermédiaires. Pour cause notamment, la non-répercussion de l'évolution du SMIC dans l'échelle des salaires et la structure de rémunération des cadres qui intègre une part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que les autres catégories socioprofessionnelles. Les salaires des cadres subissent par conséquent davantage les chocs conjoncturels.

Alors qu'en 2002, il existait encore un écart entre le premier décile des cadres situé à 2,35 SMIC et le salaire médian des professions intermédiaires qui était de 2,15 SMIC, en 2019, ce premier niveau des cadres se trouve à 1,81 SMIC, un niveau désormais inférieur au salaire médian des professions intermédiaires qui est à 1,88 SMIC, ne récompensant plus suffisamment la prise de responsabilités².

POSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LE SMIC

Le SMIC est un instrument de protection sociale qui doit assurer le maintien du pouvoir d'achat

En tant que salaire minimum, il constitue **le socle de la cohésion sociale de nos entreprises**, à laquelle la CFE-CGC est très attachée.

La CFE-CGC tient à réaffirmer que **le SMIC est le niveau minimum de salaire respectueux de l'humain, un instrument de protection sociale et un moteur du développement**

¹ La BCE a admis dans sa [nouvelle stratégie de politique monétaire](#) que « l'inclusion des coûts des logements occupés par leur propriétaire dans l'IPCH permettrait de donner une meilleure estimation du taux d'inflation pertinent pour les ménages ».

² Données issues du rapport 2021 du groupe d'experts du SMIC (page 40).

économique et social fondamental. Il importe de se souvenir de l'ambition originelle de l'existence de ce salaire minimum : garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles un pouvoir d'achat minimum et leur participation au développement économique de la Nation.

Aussi, **le mécanisme d'indexation obligatoire du SMIC est un outil essentiel** pour lutter contre la précarité des salariés en préservant un minimum de pouvoir d'achat en situation d'inflation. Sans cette indexation obligatoire, le salaire minimum serait aujourd'hui bien inférieur (de plus de 400 euros par mois en 2020 si aucun mécanisme d'indexation n'avait été appliqué depuis le début des années 2000)³. Le SMIC est un repère fondamental dans les négociations collectives sur les salaires, son indexation obligatoire reste une garantie précieuse dans le cadre d'un rapport de force déséquilibré en défaveur des salariés.

Économiquement, il ne faut également pas oublier **que la revalorisation du SMIC a un impact positif sur l'activité économique** par le biais de la consommation.

Revaloriser tous les salaires pour respecter un pacte de progression des schémas de rémunération

SMIC et coup de pouce

Philosophiquement, **la CFE-CGC reste attachée à la possibilité réservée au gouvernement de pouvoir donner « un coup de pouce » au SMIC.**

Nous pensons qu'un coup de pouce au SMIC ne peut être encouragé que dans la mesure où son augmentation est répercutée dans l'ensemble des niveaux de salaires.

En effet, la CFE-CGC reste particulièrement vigilante aux conséquences d'une revalorisation du niveau du SMIC sur le phénomène de tassement des salaires, de plus en plus marqué notamment au niveau des branches.

Car, si la persistance de minimas inférieurs au salaire minimum reste un véritable problème depuis des années, les revalorisations successives du SMIC entre 2021 et 2022 ont eu pour effet de faire exploser le nombre de conventions collectives présentant un ou plusieurs coefficients en-dessous du SMIC.

De nombreuses branches procèdent ainsi à des revalorisations ciblées sur le bas de grille, prévoyant des augmentations très faibles voire nulles pour les niveaux au-dessus. Cette non-répercussion de la revalorisation mécanique du SMIC dans les grilles entraîne ainsi un tassement de la hiérarchie des salaires dans les branches qui ne négocient pas l'ensemble des minimas.

C'est pourquoi, **la CFE-CGC propose qu'en situation de forte inflation, l'ouverture d'une négociation portant sur l'ensemble des minimas conventionnels de branches soit rendue obligatoire dans les 3 mois** suivant une seconde revalorisation du SMIC. Pour inciter les branches à conclure des accords salariaux pour l'ensemble des minimas, **nous proposons de suspendre le bénéfice des allègements de cotisations patronales sur les**

³ Pierre Concialdi (2020), Le salaire minimum en France : historique et débats, Revue de l'IRES n°100

salaires en cas d'absence de revalorisation de ces minima dans les 6 mois suivant cette deuxième revalorisation du SMIC.

Aussi, au sein des entreprises, la CFE-CGC appelle à **la mise en œuvre d'une clause de revoyure obligatoire se déclenchant automatiquement lorsque le SMIC subit deux augmentations** dans la même année.

Mise en place d'un pacte de progression des schémas de rémunération

Ces propositions s'inscrivent dans le cadre de la mise en place d'un **véritable pacte de progression des schémas de rémunération que la CFE-CGC défend depuis des années**. Ce pacte de progression salariale doit donner envie aux salariés de s'investir. L'idée est de permettre à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, d'avoir une perspective de progression dès son entrée dans l'entreprise. Que son implication, sa montée en compétence et en qualification soient reconnus par une revalorisation de salaire négociée à minima.

Ainsi, la signature d'accords dans lesquels les branches s'engagent dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques doit être encouragée. Le respect d'une échelle de salaires entre les différents postes de classifications est gage de reconnaissance de la prise de responsabilité technique ou managériale.

En parallèle, la CFE-CGC milite pour :

- **Instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés au forfait jour et n'ayant pas le statut cadre, égal au plafond de la sécurité sociale⁴.** Il s'agit, ni plus ni moins, de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes, sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre.
- **Créer un salaire minimum de base de référence "cadre" qui serait supérieur d'au moins 20% au salaire médian des professions intermédiaires.** Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions de cette catégorie de salariés, en particulier de la prise de responsabilités. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale, notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français et d'assurer la constitution d'une retraite convenable aux salariés qualifiés.
- **Passer d'une obligation de moyens pour les négociations salariales à une obligation de résultats en garantissant tous les trois ans un minimum d'augmentation générale des salaires lié au niveau de l'inflation, en cas d'absence d'accord à l'issue des NAO.** Cette mesure serait destinée à l'ensemble des salariés et permettrait de maintenir à minima leur pouvoir d'achat face à l'augmentation incessante du coût de la vie.
- **Respecter l'égalité professionnelle femmes-hommes**
Les inégalités professionnelles femmes-hommes persistent dans la hiérarchie, dans les fonctions ainsi qu'au niveau des salaires, et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. En ce qui concerne tout particulièrement l'index, la CFE-CGC tient à signaler que si l'objectif affiché de cet index est d'identifier et de supprimer

⁴ 3 428 € par mois, soit 41 136 €/an pour 2022



la part dite inexpliquée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, **notre réflexion s'inscrit dans un cadre global de réduction de ces écarts, qui comprennent également les écarts qui sont « dits expliqués ».**

Pour conclure, la CFE-CGC tient à rappeler que le salaire doit rester impérativement la clé de voûte de l'édifice de la rémunération, de manière à garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés et préserver la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

Paris, 8 novembre 2022

Contribution de la CFTC en vue du rapport du groupe d'experts sur le SMIC

La crise que nous vivons n'est pas une énième crise passagère : elle résulte de multiples chocs exogènes qui se traduisent, notamment, en inflation énergétique. L'inflation en France a, ainsi, atteint des niveaux records (+ 6,2 % en octobre après + 5,6 % en septembre).

Cependant, à mesure que les crises s'installent, l'inflation énergétique se diffuse dans tous les secteurs. D'ores et déjà, l'inflation sous-jacente¹ atteint, elle aussi des niveaux records (+ 4,5 % en septembre après 4,7 % en août). À titre de comparaison, il faut noter qu'entre 2010 et 2019, le niveau de l'inflation sous-jacente était six fois moins élevé que ce qu'il ne l'est aujourd'hui (+ 0,7 % en moyenne sur la période).

Bien qu'elles tempèrent l'inflation, les mesures mises en place depuis un an² se révèlent peu idoines à une crise durable. Les inégalités en termes de pouvoir d'achat, notamment, continuent de se creuser : l'inflation au niveau du premier quintile du niveau de vie³ est nettement plus élevée (+ 5,9 % en septembre contre 5,6 % en moyenne).

Si, depuis sa création, le SMIC reste un filet de protection contre la précarité laborieuse, il ne cesse de courir après l'inflation : ses trois revalorisations automatiques ne suffisent pas à contenir les pertes de pouvoir d'achat, le SMIC s'ajustant partiellement et avec retard. L'an dernier déjà, la CFTC alertait le groupe d'experts sur la durabilité de l'inflation, sur ses effets en termes d'inégalités, sur la nécessité d'un « coup de pouce ». Cependant, ce coup de pouce est sans cesse refusé, sans réelles explications convaincantes.

La réalité est que les opposants à un coup de pouce au SMIC demeurent dans une doctrine théorique suivant laquelle l'emploi serait menacé par le SMIC. La question est de savoir quel type d'emploi veut-on se garder de voir disparaître : il est certain que si les emplois que l'on souhaite conserver sur le marché du travail sont les emplois extrêmement précaires, les « mini-jobs », dont les conditions de travail sont désastreuses, alors on peut considérer que le SMIC menace ce type d'emploi.

Par ailleurs, il semble que les politiques de compétitivité de notre pays ne reposent que sur la réduction du coût du travail. Il s'agit, encore une fois, d'un concept très dogmatique dont l'efficacité empirique demande encore à être démontrée. Aujourd'hui, employer une personne au SMIC ne coûte quasiment plus rien à l'entreprise. Cela a-t-il stimulé pour autant notre compétitivité, notre capacité d'innovation et effacé les inégalités ? Il est désolant que le débat en France demeure daté et décalé vis-à-vis même d'un contexte international qui commence à prendre en compte la nécessité de promouvoir un salaire équitable, permettant d'accéder à un minimum décent.

¹ Variation des prix hors composantes conjoncturelles, tarifs publics et prix volatils.

² Bouclier tarifaire, mais aussi la prime pour le pouvoir d'achat et autres mesures concernant l'intéressement : mesures peu ciblées, elles ne touchent pas tous les salariés.

³ I.e. il s'agit du quart des ménages qui disposent d'un salaire annuel inférieur à 9 600 euros.

Par ailleurs, les détracteurs d'un coup de pouce au SMIC continuent d'arguer que son mécanisme de revalorisation serait à l'origine de l'accroissement du nombre de branches non conformes au salaire minimum. Le groupe d'experts, se situant dans le prolongement logique des politiques d'emplois « à bas salaire », a maintes fois préconisé l'abandon de toute règle d'indexation. La CFTC s'interroge sur la pertinence d'une telle affirmation : n'est-ce pas prendre la problématique à l'envers ? Si des branches sont non-conformes suite à la revalorisation automatique n'est-ce pas le résultat d'un manque d'anticipation, alors même que le mécanisme est connu et que la hausse des prix se ressent de nombreuses semaines avant ladite revalorisation ? Que dire des branches perpétuellement non conformes au SMIC, revalorisation automatique ou pas ? La CFTC rappelle que l'abandon du mécanisme de revalorisation aura des conséquences désastreuses sur le niveau de vie de millions de salariés qui en dépendent. Le mécanisme d'indexation doit être, certes, amélioré mais pour y inclure une variable permettant d'anticiper les effets de l'inflation afin de préserver le pouvoir d'achat et le niveau de vie de nombreux salariés.

Enfin, en estimant qu'un « coup de pouce au SMIC » est inutile puisque les personnes au SMIC reçoivent une prime d'activité, outre leur salaire, le groupe d'experts semble totalement déconnecté de la réalité de leur quotidien. Une fois encore, la problématique est comprise à l'envers : l'existence même de cette prime d'activité montre qu'en 2022, un salarié au salaire minimum ne peut vivre dignement du seul fruit de son travail de son mécanisme de revalorisation. Elle démontre également que l'ajustement partiel et avec retard, faute d'un manque d'anticipation, est préjudiciable aux salariés. En effet, comment 1 329,05 euros net par mois peuvent-ils permettre à une personne seule de faire face aux dépenses nécessaires à la vie quotidienne et participer pleinement à la vie sociale ?

Par ailleurs, ces rustines du salaire, non seulement affaiblissent les droits à protection sociale (maladie, retraite, chômage), mais privent également notre système de protection sociale de ressources nécessaires au financement de notre modèle social (retraite notamment). Par conséquent, outre le fait d'engager un certain nombre de réformes pour contenir les dépenses publiques, l'État doit compenser les ressources manquantes via les recettes de TVA, d'IR, de TICPE, taxe sur tabac, etc. Ainsi, d'une façon assez paradoxale, ces salariés à faible rémunération, dont les droits sociaux se réduisent, financent via leurs impôts et les taxes indirectes qu'ils acquittent une grande partie de la socialisation de leur propre rémunération.

Parallèlement, depuis un an, les salariés recherchent du sens à leur travail : ils s'interrogent sur le rapport entre leurs conditions de travail et le salaire qu'ils reçoivent. Il ne s'agit pas d'un caprice du monde d'après mais bel et bien le caractère insoutenable des conditions de travail pour un salaire indécent : la crise a d'ailleurs mis en lumière ces travailleurs indispensables au fonctionnement de notre économie, dont les conditions de travail sont alarmantes. C'est pourquoi, en 2021, les tensions sur le marché atteignent leur plus haut niveau depuis 2011. Dans la plupart des secteurs concernés, il semble que les besoins en ressources humaines aient été fortement sous-estimés, tout comme la nécessité d'améliorer les conditions de travail. Dans ce cadre aussi, le coup de pouce au SMIC serait un moyen de reconnaître ce malaise sur le marché du travail. Il ne faut jamais oublier que le SMIC n'est pas qu'une simple ligne comptable : derrière ce salaire, il y a des hommes, des femmes, des familles qui tentent de vivre dignement. C'est en intégrant la dimension de dignité et de reconnaissance du travail que l'on parviendra à lutter efficacement contre la pauvreté et toutes les formes d'inégalités qui en découlent.



Sous-investissement productif, explosion des inégalités, réchauffement climatique, etc. La question reste donc en suspens : a-t-on réellement pris la mesure des crises sociales en cours et à venir ? Voici donc les raisons, valables, d'accorder un coup de pouce au SMIC. La vraie question que l'on devrait se poser : « quelles sont les raisons, hors dogmatisme, qui peuvent inciter à ne pas recommander un coup de pouce au SMIC ? »

CONTRIBUTION DU MEDEF AU RAPPORT 2022 DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

1. Le pouvoir d'achat des Français largement protégé par les mesures mises en place

- ▶ **La France compte parmi les pays européens avec les plus hauts salaires minimums**, avec 3 revalorisations du SMIC, depuis le début de l'année 2022 :
 - +0,9% en janvier 2022 ;
 - +2,65% au 1er mai 2022 ;
 - +2,01% au 1er août 2022 ;

Celui-ci s'établit à **1678,95 € brut mensuel** et le montant du SMIC horaire brut à **11,07€ au 1er août 2022**, ce qui représente une augmentation de **+7,9%** sur un an (d'août 2021 à août 2022).

Au cours du 2ème trimestre 2022, les coûts unitaires de la main-d'œuvre (coûts rapportés à la productivité) se sont inscrits en légère progression (+ 0,6%). Ces mêmes coûts ont augmenté très fortement de 4,2% sur un an¹.

- ▶ **La France connaît le taux d'inflation le plus bas de l'Union européenne** : +7,1% en glissement annuel au moins d'octobre 2022, contre +10,6% pour la zone euro, et +11,5% pour l'ensemble des pays membres de l'UE. On peut ainsi noter que l'Allemagne (+11,6%) et l'Italie (+12,6%) connaissent des taux d'inflation annuels bien supérieurs à la France.

Cette situation s'explique en partie par les **mesures prises pour soutenir le pouvoir d'achat des Français**, dans la loi « pouvoir d'achat » et loi de finances rectificative constitutives du paquet « pouvoir d'achat » :

- ▶ **Des mesures ciblées sur les coûts liés à l'énergie** (raison majeure de l'accélération de l'inflation actuelle) :
 - Maintien du bouclier tarifaire sur les prix de l'énergie ;
 - Blocage de l'augmentation des prix de l'électricité à 4%, épargnant une hausse des coûts pour les Français de 35,4% ;
 - Prolongation de la remise sur les carburants ;
- ▶ **Des mesures d'encadrement des loyers, 1er poste des dépenses des ménages aux revenus les plus modestes** :
 - Plafonnement des hausses de loyers à 3,5% maximum jusqu'au 30 juin 2023 ;
 - Revalorisation des APL de 3,5% ;
- ▶ **Des mesures pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés** :
 - Mise en place de la prime de partage de la valeur ;
 - Réduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires ;

¹ Source OCDE- coûts unitaires de la main-d'œuvre (estimations rapides) (en cvs) (ensemble de l'économie)

- Mise en place du rachat de RTT ;
- Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale ;
- Assouplissement des conditions d'usage des titres-restaurant ;
- ▶ **Une mesure incitative au dynamisme des négociations de branche sur les salaires, avec une « sanction » de restructuration en cas d'« atonie » du dialogue social sur le sujet...**
- ▶ **Des mesures pour renforcer les aides à la mobilité :**
 - Doublement du plafond de lame transport de 200 à 400 euros pour les travailleurs ;
 - Augmentation du forfait mobilités durable (FMD) ;
 - Extension des aides nationales à l'achat d'un vélo.

2. L'accélération des augmentations de salaire face à une croissance économique qui ralentit

La croissance économique serait ainsi légèrement positive (+0,2% prévu) au 3^{ème} trimestre 2022. En revanche, la fin d'année serait plus incertaine avec une activité qui pourrait marquer le pas (croissance nulle prévue au 4^{ème} trimestre)².

Face à ce ralentissement de l'activité économique, les augmentations des salaires de base et les minima de branches se sont accélérés. Les **progressions salariales dépassent celles des gains de productivité**. L'écart cumulé de 2016 à 2021 est de 4,3% pour les salaires et de 1,9% pour le coût salarial horaire, ce qui pèse sur l'évolution relative des marges des entreprises³.

En 2022, la masse salariale s'est inscrite en très forte hausse sur un an (+ 10,8%). Quant au salaire moyen par tête (SMPT) il s'établit à 2 885 € (+ 7,2% sur 12 mois)⁴.

▶ Les négociations salariales de branche

Selon les dernières données transmises par la DGT lors de la présentation du bilan de la négociation collective de 2021, **117 branches ont au moins un minimum inférieur au SMIC représentant 68,4% des 171 branches suivies par la DGT.**

Pour 64 branches, les montants des premiers niveaux ont été rattrapés par le SMIC au 1^{er} août dernier date de la dernière revalorisation. 38 branches l'ont été au 1^{er} mai 2022, huit au 1^{er} janvier, six au 1^{er} octobre 2021, une au 1^{er} janvier 2021.

Il est observé qu'à chaque revalorisation, en dépit de l'activité conventionnelle très forte dans les branches, un nombre important rebascule mécaniquement avec un coefficient inférieur au SMIC. Il s'agit donc d'une situation temporaire, et il faut rappeler que c'est bien le niveau du SMIC qui s'impose aux minima conventionnels éventuellement inférieurs. Par ailleurs, l'intensité des négociations de branche sur les minima conventionnels n'a pas faibli courant 2022.

Ainsi, en parallèle, 54 branches (31,4%) ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient supérieur ou égal au SMIC applicable à compter du 1^{er} août 2022.

² Point de conjoncture INSEE septembre 2022

³ Publication Rexecode mai 2022

⁴ Source Acooss - masse salariale et salaire moyen par tête (smpt) (CVS)

► La négociation salariale revue à la hausse au niveau de l'entreprise

Les augmentations sont réparties significativement à la hausse bien qu'elles restent en dessous de l'inflation. Cependant les salaires retrouvent clairement des niveaux d'avant crise⁵ :

- L'augmentation réelle moyenne des salaires en France a atteint 3,1% en 2022, contre 2,3% en 2021 et un budget prévisionnel de 2,5% à fin 2021.
- Seuls 7% du panel de l'étude Deloitte n'ont pas connu d'évolution de leur salaire de base en 2022 (contre 45% en 2021), et près de 70% ont vu leur salaire augmenter de plus de 2%.
- Les évolutions salariales constatées en 2022 rejoignent les niveaux d'augmentation observés il y a 10 ans.

Répartition de l'enveloppe :

- Les entreprises ont mis l'accent sur des augmentations mixtes (générales et individuelles) pour 61% des OETAM (versus 33% en 2021) et 34% des cadres (versus 28% en 2021).
- Le recours exclusif aux augmentations individuelles a tendance à baisser en 2022 en concernant 22% des OETAM (versus 45% en 2021) et 57% des cadres (versus 72% en 2021).

Pour 2023, les entreprises prévoient d'augmenter les salaires en moyenne de 4,3%⁶, bien que les projections en matière de conjoncture économique soient à nuancer compte tenu des incertitudes liées au contexte actuel.

3. La position du MEDEF s'agissant de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2023

- Le MEDEF est conscient de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés, et de l'importance de ces négociations salariales de branche. Cependant, fort des constats des éléments précédents, les prévisions de reprise économique demeurent fragiles. C'est pour cela qu'il est nécessaire de ne pas fragiliser davantage l'activité économique des entreprises qui souffrent déjà des hausses des coûts de production (hausse de l'énergie, hausse des matières premières, etc). Les incertitudes fortes qui pèsent sur l'évolution de la conjoncture en 2023 appellent par ailleurs à la prudence.
- Les augmentations successives du SMIC cumulées aux mesures de la loi « pouvoir d'achat » protègent le pouvoir d'achat des salariés rémunéré au SMIC. Cependant, ces mêmes augmentations créent un effet de tassement du bas des grilles de salaires et élèvent le coût du travail pour les entreprises, elles aussi impactées par l'inflation. D'autant que ces évolutions alimenteraient une boucle prix / salaires, et donc une spirale inflationniste.
- De surcroît, la question de l'inflation percute le temps nécessaire aux entreprises et aux branches pour mener des négociations salariales viables pour l'ensemble de la grille :
 - Il conviendrait de s'interroger à terme sur la pertinence du seuil de 2% de l'indice de prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de revenus conduisant à la revalorisation automatique du SMIC en cours d'année...
 - En effet, il est observé qu'à chaque revalorisation, en dépit de l'activité conventionnelle très forte dans les branches, les bas de grilles conventionnels se retrouvent régulièrement rattrapés par le SMIC de façon mécanique. L'application de ce seuil, dans le contexte inflationniste actuel, entraîne une forme de course folle pour rattraper l'inflation que tout le monde, entreprises, chefs d'entreprises et salariés, subit. **Le seuil pourrait être rehaussé**

⁵ Etude Deloitte - Rémunérations individuelles 2022 et prévisions salariales 2023

⁶ Etude Groupe Alixio

afin de moins perturber le déroulement des négociations salariales et ainsi laisser toute sa place au dialogue social.

- ▶ Comme le Président du MEDEF a eu l'occasion de le dire à plusieurs reprises, les entreprises doivent, quand c'est possible, prendre toute leur part dans la préservation du pouvoir d'achat de leurs salariés en négociant loyalement et afin de maintenir une cohésion sociale. Cela relève notamment d'un enjeu d'attractivité des emplois dans une période où la majeure partie des entreprises sont confrontées à des problèmes de recrutement et de hausse des coûts de production.
- ▶ C'est pourquoi le MEDEF préconise, en l'état, de s'en tenir à la stricte revalorisation prévue selon les règles du code du travail, sans « coup de pouce » supplémentaire.

SMIC : LES POSITIONS DE LA CPME

1) La CPME attachée au salaire national interprofessionnel de croissance (Smic)

La CPME est attachée à l'existence d'un Smic national interprofessionnel permettant de fixer un cadre applicable à l'ensemble des entreprises et au fait **qu'il** soit lié à un mécanisme **d'évolution** strictement encadré, par :

- D'abord, une politique de revalorisation du Smic limitée à **l'application des deux** critères légaux de revalorisation, à savoir :
 - o une revalorisation en cours d'année si l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac connaît une augmentation d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du Smic ;
 - o une revalorisation automatique chaque année au 1^{er} janvier qui tient compte de :
 - l'inflation constatée pour les 20 % de ménages aux plus faibles revenus ;
 - de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.
- Ensuite, la mise en œuvre d'un engagement gouvernemental d'appliquer, en matière de revalorisation du Smic, sur la législature ou au moins sur une période triennale, ces seuls critères légaux afin de donner une lisibilité à moyen terme pour les entreprises, notamment les TPE/PME, et d'inciter à l'embauche.

Ces grands axes de positionnement restent toujours valables en cette fin d'année 2022.

2) De multiples revalorisations intervenues au cours de l'année 2022

La France connaît une crise conjoncturelle depuis maintenant plusieurs mois. Cette crise a eu pour effet d'accroître considérablement les prix à la consommation et de ce fait, de revaloriser de multiples fois le Smic :

Une première fois, le 1^{er} janvier 2022 : 0,9 %

- Smic horaire brut : 10,57 € (contre 10,48 euros jusqu'alors) ;
- Smic mensuel brut : 1603,12 € (contre 1589,47 euros jusqu'alors).

Une seconde fois, le 1^{er} mai 2022 : 2,65 %

- Smic horaire brut : 10,85 € (contre 10,57 euros jusqu'alors) ;
- Smic mensuel brut : 1645,58 € (contre 1603,12 euros jusqu'alors).

Une troisième fois, le 1^{er} août 2022 : 2,01 %

- Smic horaire brut : 11,07 € (contre 10,85 euros jusqu'alors) ;
- Smic mensuel brut : 1678,95 € (contre 1645,58 euros jusqu'alors).

3) Les limites de la logique de revalorisation face à une crise conjoncturelle

Quand bien même ces revalorisations s'inscrivent dans une logique législative (L3231-5 du code du travail), ces dernières ne sont pas sans conséquence aussi bien pour les chefs d'entreprise que pour les branches professionnelles :

- Pour les chefs d'entreprise préférant des solutions temporaires à cette crise conjoncturelle :

La CPME soutient le versement de la prime « pepa » et aujourd'hui, partage de la valeur (PPV) quand cela est possible afin d'atténuer l'accroissement des prix à la consommation des salariés. Augmenter le Smic est une action pérenne liant le chef d'entreprise à une augmentation de sa masse salariale quand bien même les prix à la consommation baisseraient à l'avenir.

- Pour les branches également dans le cadre de négociations de branches sur ce thème du salaire minimum hiérarchique.

En effet, aujourd'hui, environ 120 branches ont un salaire minimum hiérarchique en deçà du Smic. Cela est la cause notamment des travaux menés actuellement sur le rapprochement des branches, du manque de négociateur sur le terrain mais également et surtout des revalorisations incessantes du Smic obligeant les branches à engager de nouvelles négociations sur les salaires peu de temps après que la dernière se soit terminée. Cela est à mettre en corrélation avec la loi pouvoir d'achat qui dispose dorénavant que les branches peuvent voir leur champ d'application fusionné dès lors lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, « notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel ». Les branches professionnelles se retrouvent ainsi prises dans cet étau législatif.

Au regard de tous ces éléments, la CPME prend acte de ces multiples revalorisations du Smic au cours de cette année 2022 et appelle à la plus grande prudence quant à une future évolution au 1^{er} janvier 2023. Parallèlement, la CPME se positionne contre la proposition de loi visant à augmenter le Smic à 1600 euros net. Cela ferait passer le Smic de 1678,95 euros brut mensuel à près de 2050 euros bruts mensuel.

Pour endiguer ce phénomène, la CPME propose que la revalorisation en cours d'année si l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac connaît une augmentation par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du Smic passe de 2 % à 3 %.

Cet espacement des augmentations automatiques du Smic permettrait des négociations plus qualitatives dans les branches lorsque leur grille de salaires minima est impactée par l'augmentation du Smic. Pour les chefs d'entreprise, cela permettrait de dégager de la masse salariale et privilégier des politiques salariales temporaires pour faire face à l'inflation.

Par ailleurs, la CPME appelle à une baisse du coût du travail pour s'aligner sur la moyenne européenne. Selon [l'institut Rexecode](#), le coût horaire de la main d'œuvre dans le secteur de l'industrie et de services marchands pour l'ensemble de la zone euro est estimé à 33,1 euros en moyenne au 3^e trimestre 2021 ; pour la France, ce coût revient à 38,8 euros soit un différentiel de près de 13 %. Il convient également de redessiner la courbe des réductions de charges sociales pour éviter les trappes à bas salaires et le coût exorbitant de la main-d'œuvre qualifiée. À titre de comparaison avec l'Allemagne, pour un salarié cadre avec des revenus

annuels supérieures à 50 000 euros, le taux de cotisations patronales est de 19 % en Allemagne contre 42 % en France.

CONTRIBUTION AU RAPPORT ANNUEL
DU **GROUPE D'EXPERTS SMIC**

- Contexte

Analyse d'une enquête Xerfi Spécific menée pour le compte de l'U2P au troisième trimestre 2022 auprès de 7 675 chefs d'entreprise de proximité :

Après un rebond au printemps, porté notamment par les services, la progression de l'activité économique française a ralenti au cours de la période estivale. En effet, même si la consommation des ménages est restée positive, son rythme de croissance s'est atténué, en raison du contexte inflationniste.

Face à la dégradation de leur situation financière, la confiance des ménages s'est fortement détériorée, se traduisant ainsi par la hausse de leurs intentions d'épargne et la chute des projets d'achats importants. La dégradation du climat des affaires est quant à elle restée limitée, grâce au report partiel de la hausse des coûts sur les prix de vente, l'indexation retardée des salaires et l'accès facile aux crédits de trésorerie.

Conformément à l'activité économique globale, le chiffre d'affaires de l'artisanat, du commerce alimentaire de proximité-HCR et des professions libérales a également progressé plus modérément au cours du 3^e trimestre enregistrant ainsi une hausse de + 4 % à un an d'intervalle.

Comme au printemps, cette augmentation a procédé des bons résultats du commerce alimentaire de proximité-HCR (+ 7,5 %), et plus particulièrement de la filière HCR, qui a connu un été dynamique. L'activité de l'artisanat s'est également bien comportée sur le trimestre (+ 5,5 %) tandis que la croissance s'est montrée plus limitée pour les professions libérales (+ 1,5 %).

En cumul sur les neufs premiers mois de l'année 2022, le niveau d'activité de l'artisanat, du commerce alimentaire de proximité-HCR et des professions libérales est désormais supérieur à celui atteint sur la même période de 2019, soit avant la crise sanitaire (+ 1,2 %).

Quelle que soit leur taille, l'activité est positive pour l'ensemble des entreprises. Cependant, face au **climat d'incertitudes** (forte inflation, baisse du pouvoir d'achat, craintes sur l'approvisionnement en énergie), les professionnels tous secteurs confondus (artisanat, commerce alimentaire-HCR et professions libérales) **se montrent pessimistes pour les trois derniers mois de l'année**, anticipant une **dégradation de leur chiffre d'affaires** en lien notamment avec les **difficultés d'approvisionnement** et les difficultés de recrutement qui concernent de plus en plus de métiers.

- Branches professionnelles : point de situation de la négociation salariale

Du fait de l'inflation, le Smic horaire a été revalorisé à trois reprises au cours de l'année 2022 :

- au 1^{er} janvier 2022 : à 10,57 €
- au 1^{er} mai 2022 : à 10,85 €
- au 1^{er} août 2022 : à 11,07 €.

Bien qu'il appartienne aux branches professionnelles de veiller à ce que les premiers niveaux de rémunération soient supérieurs ou égaux au Smic. Force est de constater que le temps de la négociation collective **n'est pas le même que celui de la revalorisation automatique du salaire minimum.**

En effet, un état des lieux sur le champ de l'U2P en juillet 2022 révélait que 22 branches professionnelles (agences générales d'assurance, audiovisuel électronique équipement ménager, cabinets d'expertise automobile, bijouterie joaillerie, blanchisserie, boulangerie pâtisserie artisanale, bureaux d'études techniques, coiffure, confiserie chocolaterie, couture, cabinets dentaires, laboratoires de prothèses dentaires, esthétique, expert-comptable, fleuristes animaux familiers, commerce de fruits et légumes épicerie, géomètres, imprimerie et industries graphiques, cordonnerie multiservice, commerce optique lunetterie, photographie et réparation des tracteurs et matériels agricoles) avaient au moins un coefficient inférieur au Smic après la revalorisation du 1^{er} mai.

Certaines d'entre elles ont négocié un accord leur permettant d'être en conformité avec le Smic au 1^{er} août, telles que les cabinets d'expertise automobile, l'enseignement privé indépendant, l'esthétique, les fleuristes et animaux familiers et la pâtisserie.

Cependant, d'autres branches professionnelles doivent ouvrir de nouvelles négociations sur le sujet malgré un accord revalorisant les salaires minimums du fait de la revalorisation du 1^{er} août. Tel est le cas de la bijouterie joaillerie, de l'imprimerie et des industries graphiques, de la photographie et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles.

Après la troisième revalorisation, le 1^{er} août, sept branches professionnelles supplémentaires sont concernées par un rattrapage du Smic : la fabrication de l'ameublement, les services de l'automobile (accord du 13 octobre sur les salaires minimums garantis en cours d'extension), les laboratoires de biologie médicale, les hôtels cafés restaurants, les cabinets médicaux, les pharmacies d'officine, la poissonnerie.

A noter que la branche professionnelle des Bureaux d'études techniques a conclu un accord sur le sujet le 29 septembre 2022, accord en cours d'extension.

Des accords régionaux conclus en septembre dernier sont également en cours d'extension dans le secteur du Bâtiment (pour les ouvriers et ETAM en Bretagne et Hauts de France).

La branche professionnelle de la coiffure est également parvenue à un accord fin octobre - début novembre permettant une revalorisation salariale de + 4,45 % en moyenne et de + 6,63 % pour le 1^{er} échelon.

- Évolution du Smic

Compte tenu du contexte économique lié à l'inflation freinant la consommation des ménages et réduisant les marges des entreprises qui ne souhaitent pas répercuter totalement la hausse des matières premières sur leurs prix, **l'U2P considère que s'abstenir de** tout coup de pouce au 1^{er} janvier devrait contribuer à ne pas amplifier les craintes des entreprises vis-à-vis de leur activité **au cours de l'année 2023.**

Par ailleurs, il convient de souligner que la revalorisation du Smic **devrait en principe s'accompagner d'une réévaluation des bas de grilles salariales pour ouvrir aux salariés des perspectives d'évolution. Or,** toutes les branches professionnelles ne sont pas en mesure de le faire pour les raisons susmentionnées. Par conséquent, une revalorisation du Smic au-delà de la revalorisation automatique pourrait contribuer **à détourner des salariés de certains secteurs d'activité alors même que ceux-ci** doivent faire face à des difficultés de recrutement.