

1.LE SMIC

1.1. Dispositions légales

Le salaire minimum de croissance (SMIC), créé par la loi du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti (SMIG), a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir d'achat et la participation au développement économique de la nation.

1.1.1. Les règles de revalorisation du SMIC

Le Smic est un taux horaire : le SMIC ne constitue donc pas une garantie de rémunération mensuelle. Le taux du SMIC est revalorisé en fonction des mécanismes suivants :

- il est indexé sur le coût de la vie : lorsque l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du taux immédiatement antérieur, le SMIC est revalorisé dans la même proportion à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L.141-3 du Code du Travail) ;
- il prend en compte le développement économique de la Nation, en étant lié à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier. A cet effet, le SMIC est revalorisé chaque année, au 1er juillet par décret en Conseil des Ministres, pris après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective ; en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail (article L.141-5 du Code du Travail) ;
- en outre, le Gouvernement est libre de porter le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année (article L.141-7 du Code du Travail), soit à l'occasion de la revalorisation au 1er juillet (articles L.141-4 et 5 du même Code). Il s'agit des "coups de pouce".

En pratique, depuis l'année 1997, toutes les revalorisations du SMIC sont intervenues au 1er juillet.

1.1.2. Les garanties mensuelles de rémunération (2000-2005)

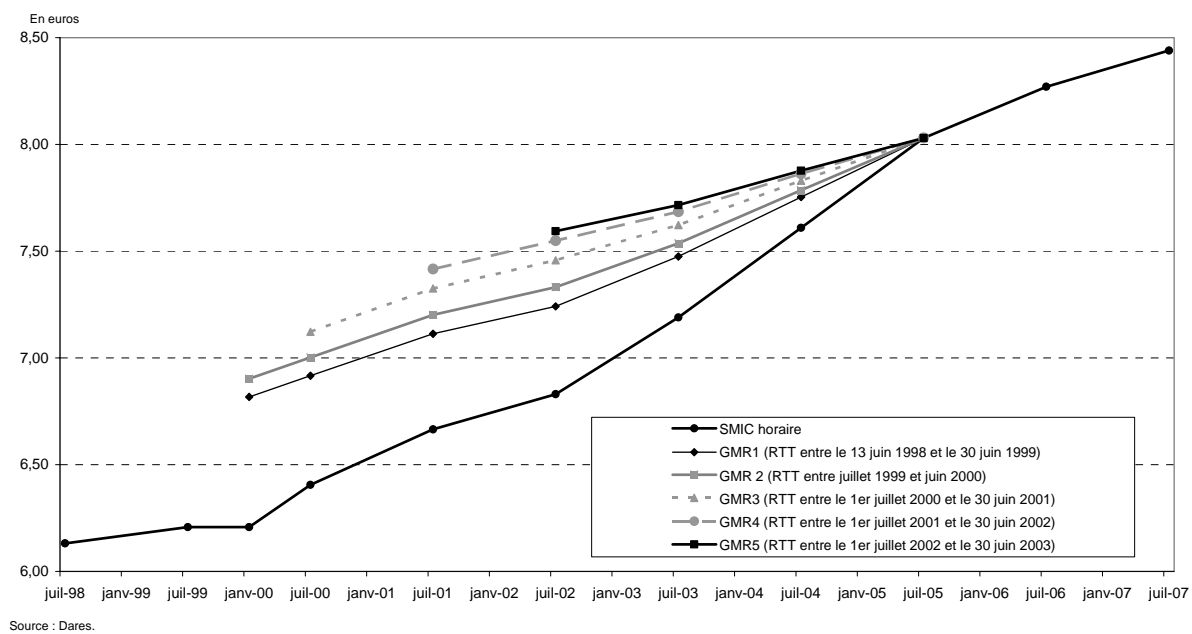
Dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT), la loi du 19 janvier 2000 a posé le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés à temps plein au SMIC lors du passage aux 35 heures : ces salariés bénéficiaient d'une garantie mensuelle de rémunération (GMR) dont le niveau était égal à leur salaire mensuel avant RTT, et donc implicitement d'un salaire horaire plus élevé que le SMIC. Les différentes revalorisations du SMIC, intervenues chaque 1er juillet depuis 2000, avaient conduit à la naissance de différentes « générations » de GMR échelonnées selon la date de mise en de la RTT. Jusqu'en juillet 2002, le SMIC et les différentes GMR étaient indexés sur la hausse des prix à la consommation (hors tabac) et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat, du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) pour le SMIC, du salaire mensuel de base ouvrier (SMBO) pour les garanties.

Un salarié à temps partiel dont la durée de travail était réduite bénéficiait des règles de la GMR au prorata de sa durée. Pour celui dont la durée était maintenue, voire augmentée, la rémunération devait être au minimum égale au montant de la GMR, à la condition qu'il existe dans l'entreprise des salariés occupant des emplois équivalents en nature et rémunérés sur la base de la GMR. Dans le cas contraire, sa rémunération minimale était déterminée par le SMIC horaire.

La loi du 17 janvier 2003 a programmé la disparition progressive du système de garanties au 1er juillet 2005, avec un mécanisme de convergence du SMIC et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie, plus élevée et dont bénéficiaient les salariés des entreprises passées à 35 heures le 1er juillet 2002 ou après (Graphique 1). Cette convergence a été assurée par des hausses spécifiques à chaque minimum, permettant une convergence uniforme en trois ans. Le

montant du SMIC et des GMR a également été revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac).

Graphique 1 : Evolutions comparées des valeurs horaires du SMIC et de la GMR2



La convergence totale ayant été réalisée en juillet 2005, ce sont les règles de droit commun pour le calcul de la revalorisation annuelle du SMIC qui ont été appliquées en 2006.

Annexe 1 - Le cadre international

La Déclaration universelle des Droits de l'Homme dispose que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante, lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine » (article 23).

Sur le plan international, et dans le cadre multilatéral, le sujet du salaire minimum est traité au niveau de l'Organisation internationale du travail. Il a fait l'objet d'une convention sur les méthodes de fixation des salaires minima avec pour objectif affiché d'assurer un taux dans « *des industries et en particulier dans les industries à domicile où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas* »-Convention OIT n°26 du 30 mai 1928.

Cet objectif de subsistance des salariés est précisé par la recommandation concernant l'application des méthodes de fixation des salaires qui indique « *pour la détermination des taux minima de salaire (...) les organismes de fixation devraient dans tous les cas tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable* ».

Ces objectifs ont été complétés en 1970 par une nouvelle convention OIT précisant dans l'un de ses considérants qu'il s'agit de prendre en compte « *l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaire minima d'être à la fois un instrument efficace de protection sociale et un élément de la politique du développement économique et social* ». L'évolution au regard du concept d'origine est nette : il s'agit de fixer des salaires minima comme réponse au paupérisme mais aussi comme élément de politique macro-économique. Cette approche n'est pas contraire à celle de 1928 mais elle suppose que les négociations salariales soient unifiées à un niveau interprofessionnel ou central, en lien ou non avec le gouvernement.

La Charte sociale européenne de 1961 rappelle le « *droit [des travailleurs] à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant* » (Titre I., art. 4), avant de disposer en son art. 4 du Titre II qu' « *en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les parties contractantes s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer ainsi qu'à leur famille un niveau de vie décent (...). L'exercice de ce droit doit être assuré, soit par voie de conventions collectives, librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales* ».

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), à laquelle se réfère l'article 136 du Traité UE, énonce quant à elle en son article 5 qu'il convient que « *soit assurée aux travailleurs une rémunération équitable, c'est à dire une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent* ».

Ce droit à un salaire équitable est encore rappelé par la recommandation du 24 juin 1992 (92/441/CEE) qui invoque le « *droit fondamental de la personne à des ressources et prestations suffisantes pour vivre conformément à la dignité humaine* ».

Pour autant, ce cadre étant posé, ce sont les dispositions nationales qui établissent les bases juridiques du salaire minimum ; en effet, il n'existe pas de règles communautaires en la matière.

Il existe un salaire minimum national ou légal dans 17 pays de l'OCDE et dans 18 des 25 Etats membres de l'Union européenne, dont 9 des 10 nouveaux « entrés ». Les 7 Etats membres n'ayant pas à ce jour de salaire minimum sont l'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède.

En France, le préambule de la Constitution de 1946, auquel se réfère également la Constitution de 1958, proclame comme particulièrement nécessaires à notre temps un certain nombre de principes sociaux dont « l'obligation pour la Nation d'assurer à l'individu et à sa famille les conditions

nécessaires à leur développement ». Si le droit à un salaire minimum n'est pas inscrit en tant que tel dans le bloc de constitutionnalité, il se rattache à l'objectif précité et constitue un principe d'ordre public qui justifie le champ d'application assez large du SMIC.

Annexe 2 - Le champ d'application du SMIC

Sont couverts les salariés des professions industrielles et commerciales, des professions agricoles, libérales, des offices publics et ministériels, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissement public, des associations ou organismes de droit privé ; des ateliers protégés et centres de distribution du travail à domicile, de la marine marchande, des entreprises publiques, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des établissements publics qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

Il inclut également les employés de maison, les concierges et gardiens d'immeubles, les travailleurs à domicile et les assistantes maternelles.

Tous les salariés relevant de ce champ bénéficient donc des dispositions relatives au SMIC dès lors qu'ils sont âgés d'au moins 18 ans, disposent d'une aptitude physique normale et ne sont pas titulaires d'un contrat d'apprentissage. Les jeunes salariés de moins de 18 ans qui n'ont pas six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les apprentis, les salariés bénéficiaires d'une formation en alternance, les travailleurs handicapés perçoivent le SMIC diminué d'abattements.

Annexe 3 – L'assiette de vérification du SMIC

L'assiette de vérification du SMIC, soit le salaire horaire à prendre en considération pour l'application du SMIC, correspond à une heure de travail effectif et intègre les avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations de salaire pour heures supplémentaires (article D. 141-3 du Code du travail). Sont ainsi exclus de l'assiette les éléments qui ne correspondent pas directement à la contrepartie du travail fourni (Tableau 1). L'assiette du SMIC est donc définie par la périodicité mensuelle des paiements. Cette base permet d'assurer la vérification de l'assiette à partir d'éléments résultant d'une périodicité cohérente avec la fréquence du paiement et les mentions du bulletin de paie. La comparaison entre le salaire versé et le SMIC doit être effectuée dans le cadre de chaque période de paie, c'est-à-dire pour les salariés payés au mois, chaque mois (Cass. Soc. 17 janvier 1961).

Tableau 1 : Assiette de vérification du SMIC

ELEMENTS INCLUS	ELEMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> - Salaire de base - Avantages en nature. - Compensation pour réduction d'horaire. - Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...). - Pourboires, gueltes... - Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération. - Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées. - Primes de vacances pour le mois où elles sont versées. - Primes de polyvalence. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remboursements de frais effectivement supportés. - Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...). - Majorations pour heures supplémentaires. - Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. - Primes d'ancienneté. - Primes d'assiduité. - Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers). - Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...). - Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. - Primes de transport. - Participation, intéressement.

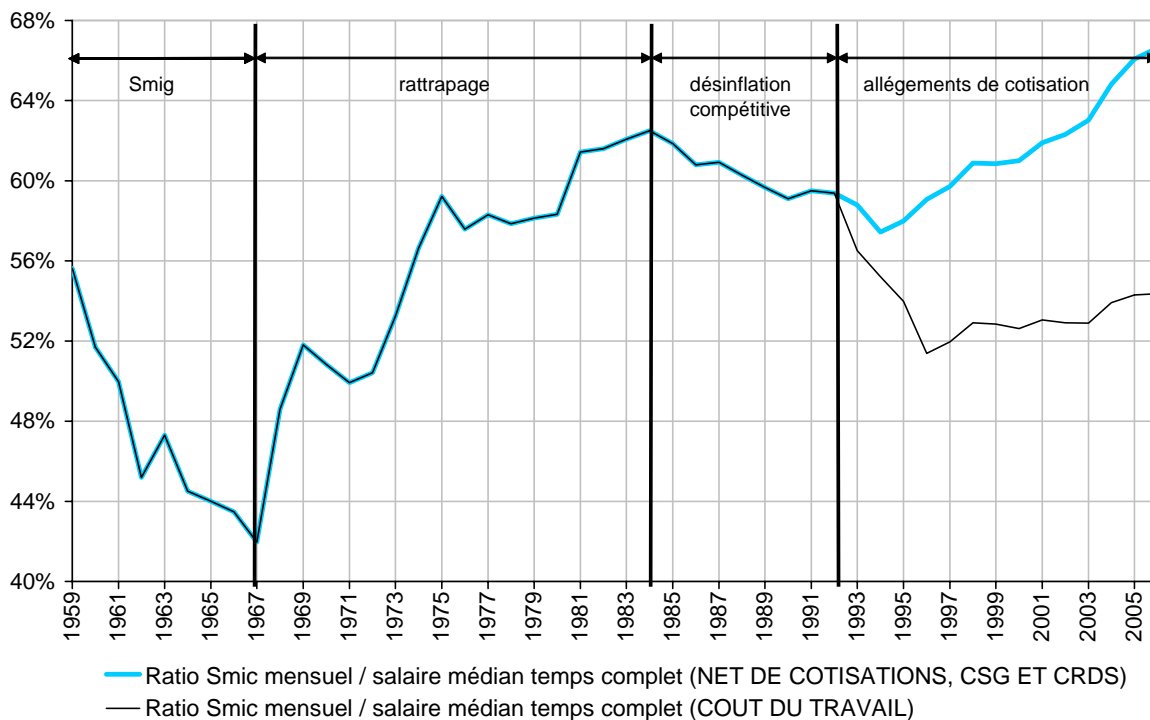
1.2. L'évolution du SMIC

1.2.1. Le salaire minimum depuis sa création : une évolution en 4 temps

Le salaire minimum a été instauré en France en 1950, par la création du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Depuis cette date, il est possible de distinguer quatre phases distinctes dans l'évolution du salaire minimum (cf. Graphique 2) :

- la phase du SMIG, de 1950 à 1967, au cours de laquelle le SMIG, « minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise » progresse lentement, plus lentement que le salaire médian ;
- la phase de progression la plus spectaculaire du salaire minimum, qui commence avec la forte hausse de 1968, puis voit la naissance du salaire minimum de croissance (SMIC), et s'achève en 1983. Au cours de cette période le SMIC croît nettement plus rapidement que le salaire médian, la proportion de salariés au SMIC s'accroît et le coût du SMIC pour l'employeur augmente également fortement ;
- une phase de ralentissement prononcé du SMIC, liée à une politique de désinflation compétitive et de volonté de maîtrise des coûts salariaux, de 1983 à 1994. Durant cette période, le SMIC croît un peu moins rapidement que le salaire médian, sans pour autant que cela suffise à effacer les effets de la période antérieure ;
- enfin, de 1994 à nos jours, une période de hausse un peu plus prononcée du SMIC. Cette hausse s'est traduite, soit par des coups de pouce importants au salaire minimum certaines années, soit par le processus de convergence par le haut des multiples SMICs issu de la réduction du temps de travail.

Graphique 2 : Salaire minimum mensuel rapporté au salaire médian



Source : calculs Dares et DGTPÉ

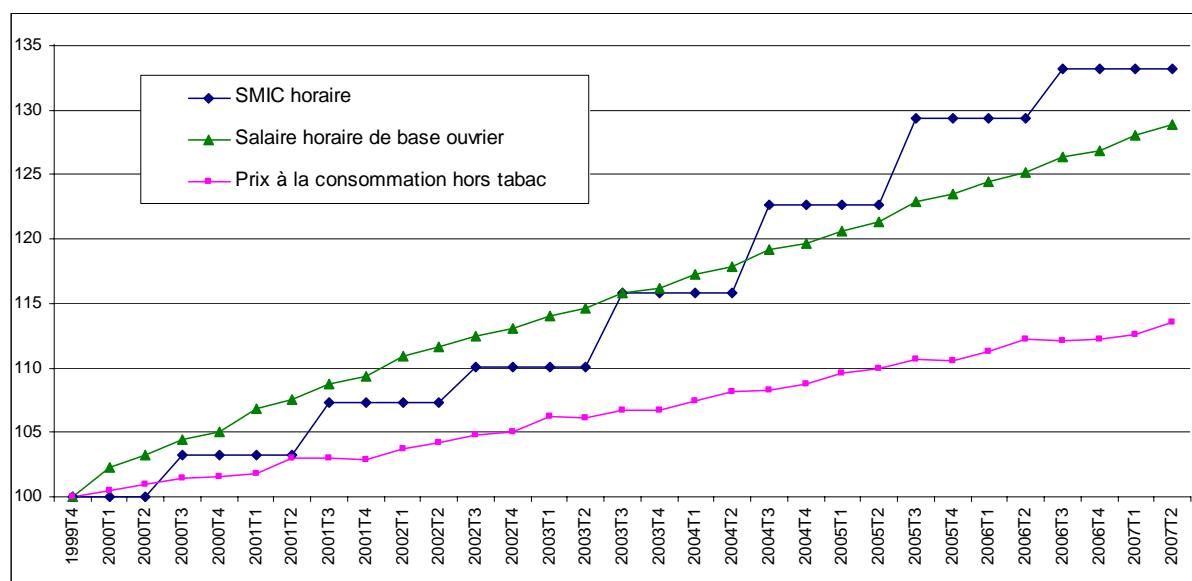
Note : sur la période 1998-2006 le salaire minimum considéré correspond à la moyenne des situations des salariés à 35 heures et à 39 heures, pondérées par leurs poids respectifs.

1.2.2. Le salaire minimum depuis 1999 : une forte hausse des rémunérations horaires

Les salariés rémunérés au Smic ont vu une forte progression de leur salaire horaire depuis 1999. En effet, la mise en œuvre de la RTT a été accompagnée de la mise en place de garanties mensuelles de rémunération (GMR) assurant le maintien du salaire mensuel lors du passage à 35 heures. Le salaire minimal horaire des travailleurs concernés a mécaniquement été rehaussé de +11,4%. A partir de 2003, la phase de convergence des GMR en 3 ans, prévue par la loi « Fillon » du 17 janvier 2003, a restauré l'unicité du salaire minimum horaire : le Smic horaire a été fortement relevé pour rattraper les minima horaires résultant de l'application des GMR dans les entreprises passées à 35 heures.

Le SMIC horaire a été fortement revalorisé depuis 2003 : +3,05 % en juillet 2006 et +2,1 % en juillet 2007, après +5,5 % en juillet 2005 (+ 4,6 % pour la moyenne pondérée du SMIC et des GMR), +5,8 % en juillet 2004 (+ 4,8 % pour SMIC/GMR) et +5,3 % en juillet 2003 (+ 3,8 % pour SMIC/GMR). Depuis le 1er juillet 2007, le SMIC horaire brut est fixé à 8,44 euros. Au total, le glissement du Smic horaire s'établit à +35,9 % de la mi-1999 à la mi-2007. Corrigée de la hausse des prix à la consommation, la hausse du Smic horaire en pouvoir d'achat est ainsi de +20,6 % sur la période. Le glissement de la garantie mensuelle de rémunération d'un salarié dont l'entreprise a mis en œuvre la RTT entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000 (GMR2) est de +22,0 % de la mi-1999 à la mi-2007. Corrigée de la hausse des prix à la consommation, la hausse de la GMR2 en pouvoir d'achat est de +6,7 % sur la période (Graphique 3).

Graphique 3 : Evolutions comparées du Smic horaire et du salaire de base ouvrier



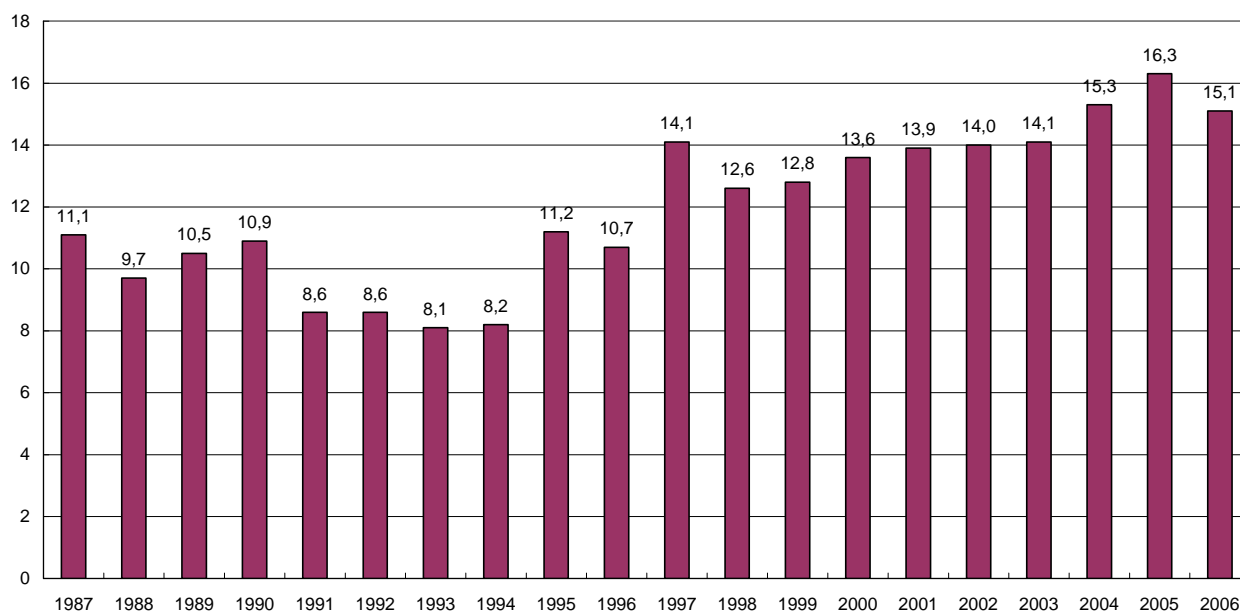
Source : DARES, enquête ACEMO trimestrielle

Lecture : au 4^{ème} trimestre 2005, le SMIC horaire se trouvait à l'indice 129 (par rapport à une base 100 au 4^{ème} trimestre 1999).

La forte hausse des minima salariaux sur la période récente a conduit à une hausse mécanique de la part des salariés rémunérés sur la base du Smic. Entre 2000 et 2005, la part des salariés rémunérés sur la base du SMIC est passée de 13,6 % à 16,3 % dans les entreprises du secteur marchand non agricole. Cette part s'est repliée à 15,1% en juillet 2006 mais elle reste supérieure à celle qui prévalait au cours des années 1990 et au début des années 2000 (cf. Graphique 4).

Graphique 4 : Salariés des entreprises du secteur marchand non agricole concernés par les relèvements du SMIC ou de la GMR de 1987 à 2006

En pourcentage



Source : Dares.

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.

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

1.2.3. Le coût du travail au niveau du Smic depuis 2000 : une évolution contenue par les allègements de charges sociales supplémentaires

Le coût du travail au niveau du Smic a progressé beaucoup moins que la rémunération des salariés en raison de l'approfondissement des allègements de charges sur les bas salaires.

En effet, entre 1998 et 2006, les entreprises ont bénéficié de nouveaux allègements (augmentation de 18,2% à 26,0% du taux maximal, élargissement de 1,3 à 1,6 Smic du seuil de sortie) pour atténuer le renchérissement du coût du travail associé à la réduction du temps de travail et à la convergence vers le haut des différents minima salariaux qui en a résulté. Cette politique a eu un impact très net sur l'évolution du coût relatif du travail au niveau du Smic. Alors que, porté par les fortes hausses de la période 2003-2005, le salaire minimum mensuel net effectif (tenant compte du poids respectif des salariés restés à 35 heures et de ceux restés à 39 heures) progressait beaucoup plus vite que le salaire médian entre 2002 et 2006 (passant de 62% à 66% du salaire médian, Graphique 2), le coût mensuel moyen au niveau du salaire minimum pour l'entreprise évoluait un peu plus rapidement seulement que le coût mensuel au niveau du salaire médian et s'établit en 2006 aux alentours de 54% du coût au niveau du salaire médian.

ANNEXE 1 - EVOLUTION DU SMIC DEPUIS JUILLET 1996

Date d'application	Références des textes	Taux horaire du SMIC	SMIC mensuel 169 heures A partir de 2000 : SMIC mensuel 151,67 heures	Augmentation du taux horaire du SMIC (*) (en %)	Contributions hors période de convergence		
					Moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier	Augmentation des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé	« Coups de pouce »
01.07.1996	D.1996-571 du 26.06.96 (J.O.28.06.96)	37,91 F	6 406,79 F	+ 2,51 (**)	0,05	2,3	0,16
01.07.1997	D.1997-731 du 26.06.97 (J.O.27.06.97)	39,43 F	6 663,67 F	+ 4,0	0,94	0,8	2,26
01.07.1998	D.1998-518 du 24.06.98 (J.O.26.06.98)	40,22 F	6 797,18 F	+ 2,0	0,645	0,9	0,46
01.07.1999	D.1999-546 du 01.07.99 (J.O.02.07.99)	40,72 F	6 881,68 F	+ 1,24	0,845	0,4	-
01.07.2000	D.2000-589 du 29.06.2000 (J.O.30.06.00)	42,02 F	Pour 169 heures : 7 101,38 F	+ 3,2	1,875	1,3	-
	A. 29.06.2000 (J.O.30.06.00)		Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération				
1.07.2001	D.2001-554 du 28.06.2001 (J.O.29.06.01)	43,72 F	Pour 169 heures : 7 388,68 F	+ 4,05	1,56	2,2	0,29
	A. 28.06.2001 (J.O.29.06.01)		Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération				
1.07.2002	D.2002-941 du 25.06.02 (J.O.28.06.02)	6,83 €	Pour 151,67 heures : 1 035,88 €	+ 2,4	0,95	1,4	-
	A. 25.06.02 (J.O.28.06.02)		Pour 169 heures : 1 154,27 € (correspond à la dernière GMR créée)				
1.07.2003	D.2003-564 du 27.06.03 (J.O.28.06.03)	7,19 €	1 090,48 €	+ 5,27	Convergence : 3,67 Prix : 1,6		
	A. 27.06.03 (J.O.28.06.03)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,60 à 3,22			
1.07.2004	D.2004-633 du 01.07.04 (J.O.02.07.04)	7,61 €	1 154,18 €	+ 5,8	Convergence : 3,67 Prix : 2,1		
	A. 01.07.04 (J.O.02.07.04)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 2,10 à 3,73			
1.07.2005	D.2005-719 du 29.06.05 (J.O.30.06.05)	8,03 €	1 217,88 €	+ 5,5	Convergence : 3,67 Prix : 1,6 Alignement sur GMR : 0,2		
1.07.2006	D.2006-751 du 29.06.06 (J.O.30.06.06)	8,27 €	1 254,28 €	+ 3,05	0,85	1,90	0,30
1.07.2007	D.2007-1052 du 28/06/07 (J.O 29/06/07)	8,44 €	1 280,07 €	+ 2,1	0,79	1,2	-

Source : Dares.

(*) Il s'agit des augmentations résultant de l'application du mécanisme légal (y compris l'éventuel « coup de pouce »), annoncées chaque année par le communiqué du Conseil des Ministres.

(**) Au 1^{er} juillet 1996, le SMIC est revalorisé de 2,51 % par rapport à son niveau du 1^{er} juillet 1995 (36,98 F). Auparavant, en avril 1996, l'arrêté du 26.04.96 avait porté le SMIC à 37,72 F à compter du 1^{er} mai 1996, l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ayant augmenté de 2 % par rapport à l'indice constaté au 1^{er} juillet 1995.

1.3. La situation des salariés rémunérés sur la base du SMIC

Cette fiche est issue des travaux de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

1.3.1. Les salariés payés au Smic dans le secteur marchand

1.3.1.1. Au 1^{er} juillet 2006, 15,1% de salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC

Le SMIC horaire brut a été revalorisé au 1^{er} juillet 2006 de 3,05% pour s'établir à 8,27 euros, unique valeur applicable jusqu'au 1^{er} juillet 2007. Au premier juillet 2006, 3 340 000 salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic de +3,05% (**Tableau 2**). Parmi ces salariés, 2 270 000 sont rémunérés par les entreprises du secteur marchand non agricole (hors intérimaires), soit 15,1 % des salariés de ces entreprises.

Tableau 2 : Estimation du nombre de salariés au SMIC au 1^{er} juillet 2006 (*)

	Emploi salarié		Proportion de salariés au SMIC		Nombre de salariés au SMIC
Entreprises non agricoles, hors intérim	15 050 000	x	15,1 %	=	2 270 000
Secteur de l'intérim	680 000	x	18,0 %	=	120 000
Salariés agricoles	330 000	x	31,5 %	=	110 000
Secteur domestique	650 000	x	49,5 %	=	320 000
Etat, hôpital public, collectivités locales	5 720 000	x	9,0 %	=	520 000

Source : Dares, enquêtes Acemo ; Insee, enquête Emploi ; Estimations d'emploi Insee – Dares.

(*) Ce chiffre ne comprend pas les apprentis (390 000 fin juin 2006). Ils sont en effet soumis à des règles spécifiques en termes de salaire minimum.

1.3.1.2. Les salariés rémunérés sur la base du SMIC travaillent fréquemment à temps partiel et sont très présents dans les petites entreprises

Dans le secteur marchand non agricole, les salariés rémunérés sur la base du SMIC travaillent fréquemment à temps partiel et sont très présents dans les petites entreprises.

Sur dix salariés des entreprises du secteur marchand non agricole rémunérés sur la base du SMIC, quatre travaillent à temps partiel. Plus du tiers des salariés à temps partiel sont ainsi bénéficiaires de la revalorisation (Tableau 3). En particulier, ils sont près de deux tiers dans le secteur de l'hôtellerie-restauration à avoir été concernés par la revalorisation du 1^{er} juillet 2006, un sur deux dans l'industrie agroalimentaire et les services opérationnels (hors intérim), et plus de quatre sur dix dans les services personnels et le secteur du commerce.

Les salariés rémunérés sur la base du SMIC sont particulièrement présents dans les entreprises de moins de dix salariés : dans ces dernières, 30,8 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du 1^{er} juillet 2006 (dont près de un salarié sur deux parmi ceux à temps partiel). En revanche, ils sont 12,2 % dans les entreprises de dix salariés ou plus, et 7,7 % dans celles de 500 salariés ou plus. Cette situation s'explique en partie par des différences de structure des emplois entre grandes et petites entreprises. En effet, ces dernières emploient relativement plus d'employés et d'ouvriers que les plus grandes : 37,1 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont des employés (contre 27,1 % dans les entreprises de dix salariés ou plus) et 27,8 % des ouvriers (contre 22,6 %).

1.3.1.3. Le commerce et les services sont les principaux secteurs concernés par la revalorisation

Dans le commerce, 610 000 salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2006, soit 20,9 % de l'ensemble des salariés du secteur. Dans les services aux particuliers, hors secteur domestique, ils sont 480 000, soit une proportion de 36,2 %. En outre, les salariés concernés par les

revalorisations du SMIC horaire sont fortement représentés à hauteur de 32,8 % dans le secteur des services opérationnels (hors intérim) et de 22,1 % dans les industries agroalimentaires.

Dans le secteur des services aux entreprises, les salariés rémunérés sur la base du SMIC sont proportionnellement plus nombreux au 1er juillet 2006 qu'au 1er juillet 2005, alors que la proportion des salariés rémunérés au SMIC a diminué entre ces deux dates pour l'ensemble de l'économie. Cette hausse s'explique notamment par la structure de qualification des emplois de ce secteur et par les limites de la négociation salariale.

Tableau 3 : Salariés des entreprises ayant été concernés par la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2006 et par les revalorisations du SMIC et des GMR au 1^{er} juillet 2005 selon le secteur d'activité de l'entreprise

En pourcentage

	Proportions de bénéficiaires		
	Au 1er juillet 2006	Au 1 ^{er} juillet 2006 parmi les salariés à temps partiel	Au 1er juillet 2005
Industries agroalimentaires	22,1	51,3	23,3
Industries des biens de consommation	11,1	22,9	14,2
Industrie automobile	2,5	4,6	2,2
Industrie des biens d'équipement	5,4	14,1	5,5
Industrie des biens intermédiaires	10,3	19,5	12,2
Énergie	0,5	1,1	0,4
Construction	11,8	27,3	15,1
Commerce	20,9	40,3	23,5
<i>Commerce et réparation automobile</i>	14,0	39,4	15,7
<i>Commerce de gros</i>	11,0	24,9	12,1
<i>Commerce de détail, réparation</i>	28,8	42,9	32,7
Transports	9,5	15,3	11,3
Activités financières	2,0	4,9	2,9
Activités immobilières	15,8	28,7	16,1
Services aux entreprises (hors intérim)	14,1	41,3	12,4
<i>Postes et télécommunications</i>	2,0	4,0	1,2
<i>Conseil et assistance</i>	8,5	31,7	6,5
<i>Services opérationnels (hors intérim)</i>	32,8	56,4	30,5
<i>Recherche et développement</i>	0,9	2,8	0,7
Services aux particuliers (hors secteur domestique)	36,2	51,8	39,1
<i>Hôtels et restaurants</i>	44,7	65,8	50,1
<i>Activités récréatives, culturelles et sportives</i>	16,6	21,4	13,9
<i>Services personnels</i>	34,8	44,6	38,2
Education, santé, action sociale	10,7	17,0	12,5
Activités associatives	17,5	25,2	19,0
ENSEMBLE	15,1	34,5	16,3

Source : Dares, enquête Acemo.

Lecture : dans le secteur des industries agroalimentaires, 22,1 % des salariés sont concernés par la revalorisation du SMIC horaire au 1^{er} juillet 2006 (contre 23,3 % au 1^{er} juillet 2005). Dans ce même secteur, au 1^{er} juillet 2006, 51,3 % des salariés à temps partiel sont concernés.

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

1.3.2. Evolution récente de la population payée au Smic

1.3.2.1. La proportion de salariés concernés au 1^{er} juillet 2006 est en recul

Si la proportion de salariés rémunérés au niveau du salaire minimum au 1er juillet 2006 est plus faible que celle mesurée en juillet 2005 (15,1 % contre 16,3 %), c'est pour deux raisons principales :

- D'une part, **une plus faible revalorisation en 2006 qu'en 2005**. La revalorisation du SMIC a été moins forte que l'année précédente : + 3,05 % contre + 5,50 % pour le SMIC horaire en juillet 2005 (+4,64 % en moyenne pour le SMIC horaire et les GMR), dernière phase du mécanisme spécifique de convergence introduit par la loi du 17 janvier 2003.
- D'autre part, **un accroissement du rythme de la négociation collective**. Les fortes hausses successives qui ont résulté du mouvement de convergence ont porté le niveau du SMIC horaire au-dessus de celui des minima salariaux définis par beaucoup de conventions collectives. Dans ce contexte, l'accroissement du rythme de la négociation salariale de branche, encouragée par les pouvoirs publics, s'est amorcé en 2004 et accentué en 2005.

1.3.2.2. Ce recul est notable dans les entreprises de moins de vingt salariés

Les entreprises de moins de vingt salariés voient le nombre de leur salariés rémunérés au SMIC diminuer de manière notable : ils sont 1 120 000 à être concernés par la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2006, ils étaient 1 320 000 au 1er juillet 2005, soit un recul de 200 000 (**Tableau 4**).

En revanche, dans les entreprises de 20 salariés ou plus, le nombre de salariés rémunérés sur la base du SMIC horaire est resté quasiment stable : 1 150 000 salariés en juillet 2006 contre 1 160 000 un an plus tôt. Cette stabilisation est intervenue alors que le nombre de salariés rémunérés sur la base du SMIC horaire ou des garanties mensuelles avait fortement augmenté entre 2003 et 2005 dans ces mêmes entreprises : ils étaient 990 000 au 1er juillet 2003, soit une hausse de 170 000 salariés. Du 1er juillet 2003 au 1er juillet 2005, cette hausse provenait pour moitié des entreprises de 500 salariés ou plus.

Tableau 4 : Salariés des entreprises ayant été concernés par la revalorisation du SMIC en juillet 2006 et par celles du SMIC et des GMR au cours des années 2003 et 2005 selon la taille de l'entreprise

Entreprises de...	2006				2005		2003	
	Ensemble		<i>dont : à temps partiel</i>		Ensemble		Ensemble	
	Effectifs	En % de l'effectif total	Effectifs	<i>En % de l'effectif à temps partiel</i>	Effectifs	En %	Effectifs	En %
1 à 9 salariés	930 000	30,8	430 000	47,5	1 070 000	32,7	960 000	30,5
10 à 19 salariés	190 000	15,0	60 000	27,3	250 000	17,4	220 000	14,8
20 à 49 salariés	310 000	15,8	110 000	31,7	320 000	16,4	280 000	14,7
50 à 99 salariés	170 000	14,3	60 000	31,5	180 000	15,2	160 000	13,4
100 à 249 salariés	170 000	11,9	50 000	27,1	170 000	11,9	150 000	11,4
250 à 499 salariés	110 000	10,4	40 000	30,4	100 000	9,8	90 000	9,3
500 salariés ou plus	390 000	7,7	220 000	26,6	390 000	7,7	310 000	6,0
TOTAL	2 270 000	15,1	970 000	34,5	2 480 000	16,3	2 170 000	14,1

Source : Dares

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

1.3.3. Caractéristiques de la population payée au Smic

L'enquête sur la structure des salaires de l'Insee en 2002 (dernière édition en date de cette enquête) permet, au sein du secteur marchand non agricole, de décrire les salariés concernés de manière plus précise en prenant en compte d'autres paramètres et caractéristiques individuelles qui influent sur le niveau de la rémunération et la probabilité d'être rémunéré au Smic, tels que le sexe, l'âge, le diplôme, la nationalité, le type de contrat ou le fait d'exercer son activité à temps partiel. Cette enquête ne concerne que les entreprises de 10 salariés ou plus, mais pour quelques caractéristiques, elle peut être complétée par des informations issues de l'enquête ACEMO de la Dares sur les petites entreprises (de 1 à 9 salariés).

1.3.3.1. Une proportion importante de jeunes et de femmes

Les salariés de moins de 25 ans sont deux fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 30 %, contre 13 % des salariés de 25 ans ou plus (**Tableau 5**). Les femmes sont également deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 21 % contre 10 %. Elles sont en effet particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme l'habillement, le commerce de détail ou les services aux particuliers.

Tableau 5 : Proportion de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole rémunérés sur la base du SMIC ou de la GMR en 2002

	Répartition des salariés au Smic	Proportion de salariés au Smic	Proportion de salariés à temps partiel au Smic
selon l'âge	100,0		
Moins de 25 ans	14,7	30,4	45,3
25 à 29 ans	14,6	16,7	36,2
30 à 39 ans	28,1	13,4	28,4
40 ans ou plus	42,6	12,4	29,0
selon le sexe	100,0		
Femmes	54,7	21,5	34,1
Hommes	45,3	10,4	25,0
selon le type de contrat	100,0		
Contrat à durée indéterminée	-	13,6	29,7
Contrat à durée déterminée	-	31,2	45,6
selon la catégorie socioprofessionnelle	100,0		
Profession intermédiaire	6,9	4,1	10,2
Employé	44,1	27,1	40,3
Ouvrier	49,0	19,1	36,6
Ensemble	100,0	14,5	31,2

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002 ; Dares, enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2002.
 Lecture : dans les entreprises de toutes tailles du secteur marchand non agricole, 14,7% des salariés concernés par le Smic ou une garantie mensuelle de rémunération en 2002 avaient moins de 25 ans. Ainsi, 30,4 % des salariés de moins de 25 ans étaient au Smic. C'était le cas de 45,3 % salariés de moins de 25 ans exerçant leur activité à temps partiel.
 Champ : ensemble des salariés - sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

1.3.3.2. Un salarié en CDD sur trois est au Smic

Un salarié à temps partiel sur trois est au Smic, contre un salarié à temps complet sur neuf. Quatre salariés au Smic sur dix travaillent ainsi à temps partiel. Un salarié sur trois en contrat à durée déterminée (CDD) est au Smic, contre un salarié sur sept en contrat à durée indéterminée (CDI).

1.3.3.3. Les salariés concernés par les minima comptent une proportion importante de non-diplômés

Un employé sur quatre et un ouvrier sur cinq sont rémunérés au Smic, contre 4 % des professions intermédiaires¹. Au sein des ouvriers ou employés, les professions les moins qualifiées sont logiquement les plus fréquemment payées au Smic. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, quatre salariés au Smic sur dix ne possèdent aucun diplôme ou, au mieux, le certificat d'études primaires.

1.3.3.4. Un quart des salariés payés au SMIC a plus de 10 ans d'ancienneté

La rémunération augmente en général avec l'ancienneté dans l'entreprise (**Tableau 6**). Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, seulement 6 % des salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise sont payés au Smic, contre 10 % en moyenne et 20 % pour ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté.

Pour autant, nombre de salariés restent durablement rémunérés sur la base du Smic : plus d'un quart des salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus ont plus de dix ans d'ancienneté. Toutefois, ces salariés bénéficient couramment de primes – d'ancienneté notamment – qui complètent leur rémunération.

Les salariés de nationalité étrangère sont près de deux fois plus souvent au Smic que les autres : 18 % contre 10 %. Cet écart provient pour l'essentiel des différences d'emploi occupé et de la qualification. Une fois isolées ces caractéristiques, la probabilité d'être au Smic ne serait en effet que légèrement supérieure pour les étrangers.

¹ Il s'agit par exemple de VRP dont le salaire de base fixe se situe au niveau du Smic, mais qui disposent de compléments de salaires non prévisibles, généralement conséquents.

Tableau 6 : Proportion de salariés rémunérés sur la base du SMIC ou de la GMR en 2002 selon les caractéristiques individuelles du salarié (entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole), la taille d'entreprise et le secteur d'activité

	Répartition des salariés au Smic	Proportion de salariés au Smic	Proportion de salariés à temps partiel au Smic
selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise			
	100,0		
Moins d'un an	9,0	20,2	33,4
1 à 2 ans	19,2	16,4	30,2
2 à 5 ans	28,1	12,7	28,5
5 à 10 ans	17,6	10,8	26,0
10 ans ou plus	26,1	5,6	13,5
selon le diplôme le plus élevé du salarié			
	100,0		
Aucun diplôme, CEP	39,5	19,0	32,9
BEPC	8,7	13,2	29,1
CAP, BEP	32,9	10,2	23,3
Baccalauréat	13,0	7,7	19,7
Diplôme supérieur au bac	5,9	2,4	8,2
selon la nationalité du salarié			
	100,0		
Française	91,0	9,5	22,1
Etrangère	9,0	17,8	36,8
Ensemble	100,0	9,9	23,2

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002

Lecture : en 2002, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 9% des salariés concernés par le Smic ou une garantie mensuelle de rémunération (GMR) avaient moins d'un an d'ancienneté. Ainsi 20,2% des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise étaient concernés par le Smic ou une GMR en 2002. C'était le cas de 33,4% des salariés à temps partiel ayant moins d'un an d'ancienneté.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus - sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

1.3.4. Les compléments de rémunération des salariés au Smic

1.3.4.1. Un quart des salariés concernés par les minima gagnaient plus de 1,3 Smic horaire en 2002, une fois pris en compte tous les éléments de la rémunération

Certains éléments de la rémunération ne sont pas pris en compte dans l'assiette de vérification du Smic. C'est notamment le cas des primes d'ancienneté, de contraintes de poste et des majorations pour heures supplémentaires. Par suite, un salarié au Smic peut bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. L'éventail des rémunérations des salariés payés au Smic est ainsi relativement large : compte tenu des compléments de salaire, 26 % d'entre eux percevaient en 2002 une rémunération horaire totale moyenne sur l'année supérieure à 1,3 Smic.

Les compléments de salaire sont plus importants dans certains secteurs d'activité, en raison de conditions de travail et d'organisation du temps de travail spécifiques. Ainsi, les rémunérations totales des salariés au Smic sont plus élevées dans les secteurs industriels et les transports que dans le commerce et les services. Dans l'industrie automobile et dans les transports, mais aussi dans les activités financières, près de quatre salariés au Smic sur dix perçoivent une rémunération totale supérieure à 1,3 Smic. A l'inverse, dans le commerce, les activités immobilières, les industries de biens de consommation et les services aux entreprises, seulement un salarié au Smic sur quatre dépasse ce seuil, et dans les hôtels et restaurants, c'est seulement un salarié au Smic sur sept qui est rémunéré au-dessus de 1,3 Smic.

1.3.4.2. Les jeunes et les femmes perçoivent des compléments de rémunération moindres

Les jeunes payés au Smic perçoivent des compléments de salaire moins élevés que les salariés plus âgés. Moins d'un cinquième des jeunes de moins de 25 ans au Smic touchent plus de 1,3 Smic horaire. Les salariés plus âgés bénéficient en effet fréquemment de primes d'ancienneté.

De même, seule une femme au Smic sur cinq perçoit un complément de salaire qui lui fait dépasser le niveau de 1,3 Smic horaire, contre un homme sur trois. Il est vrai que les femmes sont plus présentes dans le secteur tertiaire, qui dispense peu de compléments de rémunération, mais même en tenant compte de ce fait, une femme au Smic a bien moins de chances qu'un homme dans la même situation d'être rémunérée plus de 1,3 Smic horaire.

Par ailleurs, moins d'un salarié en CDD rémunéré au Smic sur cinq franchit le seuil de 1,3 Smic, contre un salarié en CDI sur quatre. De même, seul un salarié à temps partiel sur cinq, contre un sur trois à temps complet, a une rémunération horaire dépassant 1,3 Smic.

1.3.4.3. Davantage de majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires pour les salariés au Smic

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les majorations pour heures supplémentaires ont un poids plus important dans la rémunération totale des salariés à temps complet quand ils sont au Smic : 2,1 % contre 1,3 % pour les salariés qui ne sont pas au Smic en 2002 (Tableau 7). Elles représentent même 8 % de la rémunération des salariés au Smic dans le secteur des transports et 3 % dans la construction.

En revanche, les autres compléments de salaire comptent pour 13,1 % dans la rémunération totale des salariés à temps complet au Smic, contre 15,6 % pour les autres salariés à temps complet. Cet écart provient principalement des primes versées à périodicité fixe, treizième mois principalement : elles représentent 3,5 % de la rémunération des salariés au Smic à temps complet contre 5,3 % pour les autres salariés à temps complet. Les primes de contraintes de poste pèsent également moins dans la rémunération des salariés au Smic². Le fait d'être au Smic n'a en revanche pas de répercussion sur la part des autres types de primes dans la rémunération totale. Les salariés au Smic à temps complet bénéficient ainsi presque autant que les autres des primes de performance ou d'ancienneté. Ces dernières représentent plus de 3 % de la rémunération des salariés au Smic dans l'industrie.

Les salariés à temps partiel rémunérés au Smic perçoivent également relativement plus de majorations pour heures complémentaires que les autres salariés à temps partiel : 1,9 % de la rémunération totale contre 1,1 %, mais comme pour les salariés à temps plein, les autres compléments de salaire pèsent moins dans leur rémunération : 12,1 % contre 15,5 %. En particulier, ils bénéficient relativement de moins de primes de performance. La part des « autres primes » est en revanche plus élevée pour les salariés au Smic à temps partiel que pour les autres salariés à temps partiel. Ces « autres primes » incluent notamment les indemnités de départ et de fin de contrat, qui touchent sans doute davantage les salariés au Smic à temps partiel.

² En fait, l'enquête sur la structure des salaires en 2002 ne portait pas sur les secteurs des services personnels, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Or, dans ces secteurs, la part des primes de contraintes de poste et la proportion de salariés au Smic sont beaucoup plus élevées que la moyenne.

Tableau 7 : Part des compléments de salaire dans la rémunération mensuelle moyenne dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en 2002 (en %)

	Salariés à temps complet...				Salariés à temps partiel...			
	...au SMIC	...au SMIC et une rémunération < 1,02 SMIC	...au SMIC et une rémunération > 1,02 SMIC	...non smicard	...au SMIC	...au SMIC et une rémunération < 1,02 SMIC	...au SMIC et une rémunération > 1,02 SMIC	...non smicard
Rémunération totale (hors participation et intéressement)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- Salaire de base	84,9	90,4	84,0	83,1	86,0	88,6	85,0	83,4
- Rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires	2,1	0,5	2,3	1,3	1,9	0,6	2,4	1,1
- Autres compléments de salaires (primes, indemnités, avantages en nature - hors intéressement et participation)	13,1	9,1	13,7	15,6	12,1	10,8	12,6	15,5
dont :								
- primes fixes	3,5	2,9	3,6	5,3	3,5	3,2	3,7	4,9
- primes de contraintes de poste	1,1	0,5	1,2	1,7	0,8	0,4	0,9	1,2
- primes de performance	2,1	0,9	2,3	2,3	0,7	0,5	0,7	1,6
- primes d'ancienneté	2,0	1,4	2,1	2,2	1,7	1,7	1,7	2,1
- autres primes	2,1	1,0	2,3	2,2	2,4	0,8	3,0	1,9
Participation et intéressement	1,4	2,0	1,3	3,1	2,6	4,9	1,7	1,3

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002.

Lecture : La rémunération pour heures supplémentaires représente 2,1% de la rémunération mensuelle moyenne (hors participation et intéressement) d'un salarié au Smic à temps complet.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus - sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

1.4. Le SMIC et l'emploi des travailleurs peu qualifiés

Cette fiche est issue des travaux de synthèse de Pierre Cahuc et André Zylberberg présentés dans leur livre « Le chômage, fatalité ou nécessité ? », 2004.

1.4.1. Les effets théoriques du SMIC sur l'emploi

Une hausse du salaire minimum peut avoir des effets contradictoires sur l'emploi, selon que le niveau du salaire minimum est faible ou élevé au contraire.

1.4.1.1. Un niveau trop élevé du Smic nuit à l'emploi des travailleurs dont la productivité est inférieure au Smic

Les emplois ne perdurent que si le salaire versé par l'employeur est inférieur ou égal à la productivité des travailleurs concernés. Si le salaire minimum est fixé à un niveau supérieur à la productivité, certains travailleurs coûteront plus à leurs entreprises qu'ils ne leur rapportent, et les entreprises finiront par s'en séparer. Dans cette situation, le salaire minimum en réduisant la demande de travail par les entreprises a un effet négatif sur l'emploi.

1.4.1.2. Dans certaines situations de concurrence imparfaite, la fixation d'un salaire minimum peut avoir des effets positifs sur l'emploi

Dans le cas où la structure du marché du travail donne un pouvoir de monopsonie local aux employeurs, des institutions ayant pour effet d'accroître les salaires (par exemple l'imposition d'un salaire minimum) peuvent réduire le chômage. En effet, les employeurs en situation de monopsonie ont tendance à rationner leur demande de travail afin de maintenir un faible niveau des salaires. Cette stratégie n'est plus possible si leur mode de détermination empêche les salaires de diminuer.

Plus précisément, chaque employeur peut tirer parti de son pouvoir de monopsonie vis-à-vis des salariés en fixant un salaire en dessous du niveau de productivité des travailleurs. Il existe alors une marge entre ce que coûte et ce que rapporte un employé à son entreprise. Si l'Etat décide d'accroître le salaire minimum très légèrement au dessus du salaire choisi par l'employeur, la marge se réduit sur les salariés déjà employés mais reste positive. Parallèlement, cette hausse du salaire minimum peut inciter des personnes sans emploi à chercher plus intensément du travail et à s'intéresser à des propositions qu'elles délaissaient auparavant. En conséquence, une hausse du salaire minimum attire de nouveaux travailleurs que les entreprises ont intérêt à embaucher. En revanche, si l'Etat continue d'accroître le salaire minimum, la nouvelle valeur du salaire minimum finira par dépasser la productivité de certains salariés. Ils seront alors licenciés. Le salaire minimum exerce à nouveau un effet négatif sur l'emploi.

Dans cette vision non concurrentielle du marché du travail, le salaire minimum peut être bénéfique ou néfaste à l'emploi selon son niveau. Si le salaire minimum est faible, une hausse du salaire peut accroître l'emploi en encourageant l'offre de travail. Au contraire, si le salaire minimum est élevé, toute hausse peut diminuer l'emploi en réduisant la demande de travail par les entreprises.

1.4.2. Les résultats des études empiriques

Dans le cas des États-Unis, les résultats des études ne permettent pas à ce stade de trancher le débat quant aux effets du Smic sur l'emploi. En revanche, la majorité des études menées sur la France, dans les années 1990 (donc avant les revalorisations récentes), ont conclu à un effet négatif.

1.4.2.1. Les effets empiriques du SMIC aux Etats-Unis

Card et Krueger (1994, 1995 et 1997) ont étudié les effets de plusieurs hausses du salaire minimum intervenues aux Etats-Unis à la fin des années 1980 et pendant la décennie 1990.

En particulier, les auteurs ont examiné les conséquences de l'augmentation de 19% du salaire minimum dans l'Etat de New Jersey au 1^{er} avril 1992. Pour cela, ils ont comparé l'évolution du niveau de l'emploi dans les fast-foods, qui emploient une main d'œuvre le plus souvent au salaire minimum, au New Jersey et dans l'Etat voisin de Pennsylvanie où le salaire minimum n'avait pas bougé. Ils ont mené deux enquêtes portant sur 473 restaurants du secteur de la restauration rapide, une première avant l'augmentation du salaire minimum en février et mars 1992 et une seconde huit mois après l'augmentation du salaire minimum en novembre et décembre 1992. Les auteurs trouvent que la hausse du salaire minimum n'a pas eu d'impact négatif sur l'emploi dans les fast-foods du New Jersey. Leurs analyses ultérieures menées à partir d'autres épisodes d'augmentation du salaire minimum aux Etats-Unis confirmeront leurs premiers résultats.

Néanmoins, le débat ne semble pas être tranché sur la question des effets du Smic sur l'emploi aux Etats-Unis. Ainsi, les travaux de Neumark et Wascher contredisent-ils les résultats de Card et Krueger.

1.4.2.2. Les effets empiriques du SMIC en France

Les effets empiriques du SMIC en France ont été étudiés lors d'épisodes de hausse du salaire minimum à l'aide d'une méthode quasi expérimentale (Abowd, Kramarz, Margolis et Philippon, 2001). Cette méthode consiste à comparer le devenir des travailleurs dont les salaires sont rattrapés par l'augmentation du salaire minimum avec celui des travailleurs dont les salaires, légèrement supérieurs, n'ont pas été rattrapés. Plusieurs dizaines de milliers de personnes ont été suivis entre 1990 et 1998 en France et aux Etats-Unis.

Les résultats montrent des résultats différents pour les Etats-Unis et la France. Aux Etats-Unis, les perspectives d'emploi des personnes du groupe test (les travailleurs dont les salaires ont été rattrapés par l'augmentation du salaire minimum) ne se distinguent pas significativement de celles du groupe témoin (les travailleurs dont les salaires ont failli être rattrapés par l'augmentation du salaire minimum). En revanche, en France, les personnes appartenant au groupe test ont un risque plus important de perdre leur emploi que celles du groupe témoin. Les hausses du salaire minimum semblent donc particulièrement préjudiciables à l'emploi en France.

1.5. Les effets de diffusion des hausses de Smic dans l'échelle des salaires

Cette fiche est issue des travaux de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

1.5.1. Un effet d'entraînement des hausses du Smic sur les grilles salariales

Lors d'une augmentation du Smic, tous les salaires au-dessous de sa nouvelle valeur augmentent également, conformément à la loi. Mais les salariés rémunérés au Smic ou en dessous de sa nouvelle valeur ne sont pas les seuls bénéficiaires de ces augmentations. Lorsqu'une entreprise modifie sa grille salariale, elle revoit le plus souvent simultanément l'ensemble des niveaux de la grille. Par effet de diffusion, les salariés rémunérés au-dessus du Smic bénéficient donc également en partie des revalorisations du Smic.

Les données disponibles sur la période 2000-2005 montrent que l'effet d'entraînement à court terme de la hausse du Smic devient de plus en plus faible lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et s'atténue considérablement au-delà de 1,4 Smic horaire. Ainsi, l'augmentation du Smic se répercute intégralement sur les salaires les plus bas, partiellement sur les salaires intermédiaires et pas du tout sur les salaires les plus élevés. La distribution des salaires n'est pas simplement décalée vers le haut comme ce serait le cas si tous les salaires étaient augmentés uniformément, mais les plus bas salaires ont tendance à rattraper les salaires intermédiaires. Certains salariés, naguère rémunérés au-dessus du Smic, ont ainsi été rattrapés par le Smic, à la suite des revalorisations des dernières années.

1.5.2. Les bas salaires principaux bénéficiaires des hausses récentes du Smic

L'effet d'entraînement de la hausse du SMIC est donc en grande partie limité aux bas salaires. Les augmentations de salaire ont été plus importantes pour les catégories socioprofessionnelles les moins bien rémunérées. Sur la période 2003-2005, le salaire mensuel de base des ouvriers a ainsi crû en moyenne de 2,9% par an et celui des employés de 2,8%, contre respectivement 2,4% pour les professions intermédiaires et 2,2% pour les cadres. Entre les différentes catégories socioprofessionnelles, les salaires avaient augmenté de façon un peu plus homogène sur la période 2000-2002, lorsque les hausses de Smic étaient moins importantes (Tableau 8)³.

Sur la période 2000-2005, les salariés du bas de la distribution des salaires sont ceux dont les salaires ont progressé le plus, stimulés par les hausses du Smic et l'effet de diffusion de ces dernières.

³ Le salaire de base ne représente pas l'intégralité de la rémunération : le fait que sur les années récentes (avant comme pendant la phase de convergence des minima de rémunération), le salaire de base progresse plus rapidement pour les ouvriers que pour les autres catégories peut correspondre à une évolution différenciée des instruments de rémunération (primes et autres compléments) des diverses catégories.

Tableau 8 : Evolutions annuelles moyennes du glissement annuel des salaires mensuels par catégorie socioprofessionnelle

	En %	
Salaire mensuel de base :	2000-2002	2003-2005
Ouvriers	2,5	2,9
Employés	2,4	2,8
Professions intermédiaires	2,1	2,4
Cadres	2,1	2,2
Salaire mensuel de base moyen	2,3	2,7
<i>Pour mémoire, salaire horaire de base des ouvriers</i>	4,2	3,0

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares.

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

1.5.3. Les hausses de salaire plus importantes dans les secteurs à bas salaires

Grâce à l'effet d'entraînement du Smic sur les bas salaires, le salaire mensuel de base des ouvriers a crû plus rapidement que le salaire mensuel de base moyen sur la période 2003-2005, quels que soient le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise considérés. Toujours sur cette période, c'est souvent dans les entreprises qui comptent le plus grand nombre de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic que la croissance des salaires a été la plus forte. Ainsi, le salaire mensuel de base moyen a plus augmenté dans les petites entreprises que dans les grandes (Tableau 9)⁴. Il a crû de 3,1% en moyenne par an dans les entreprises de 10 à 19 salariés, et de 2,5% dans les entreprises de 500 salariés ou plus. La différence est encore plus marquée pour les salaires ouvriers : 3,4% en moyenne par an dans les entreprises de 10 à 19 salariés contre 2,7% dans celles qui comptent au moins 500 salariés.

Sur la période 2003-2005, les salaires ont également été particulièrement dynamiques dans les secteurs à bas salaires. Le salaire mensuel de base moyen a progressé en moyenne annuelle de 3,3% dans les hôtels-café-restaurants, de 3,1% dans le commerce de détail et de 3,0% dans les services opérationnels. Ces secteurs comprennent plus de 30% de salariés au Smic. Le salaire mensuel de base moyen a augmenté sur un rythme soutenu dans l'industrie de l'habillement et du cuir (2,7%) et dans les services personnels (2,6%).

⁴ Les petites entreprises emploient proportionnellement plus de salariés rémunérés au Smic que les entreprises les plus grandes. Comme la mise en œuvre de la RTT a, en pratique, beaucoup moins touché les entreprises de moins de 20 salariés, la phase de convergence des minima salariaux a eu un impact plus fort sur la rémunération mensuelle des salariés des petites entreprises.

Tableau 9 : Evolutions annuelles moyennes des salaires mensuels, par taille d'unité

En %

Taille de l'unité	Salaire mensuel de base ouvrier		Salaire mensuel de base employé		Salaire mensuel de base professions intermédiaires		Salaire mensuel de base cadres		Salaire mensuel de base moyen	
	2000-2002	2003-2005	2000-2002	2003-2005	2000-2002	2003-2005	2000-2002	2003-2005	2000-2002	2003-2005
10 à 19 salariés	3,1	3,4	2,7	3,1	2,5	2,8	2,0	2,2	2,8	3,1
20 à 49 salariés	2,9	3,3	2,7	3,0	2,3	2,7	2,1	2,2	2,6	2,9
50 à 99 salariés	2,6	2,9	2,4	2,9	2,2	2,4	2,1	2,2	2,4	2,7
100 à 249 salariés	2,3	2,8	2,4	2,8	2,1	2,3	2,1	2,3	2,3	2,6
250 à 499 salariés	2,3	2,8	2,2	2,7	2,2	2,3	2,2	2,3	2,3	2,6
500 salariés ou plus	2,2	2,7	2,1	2,6	2,0	2,3	2,2	2,1	2,1	2,5

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares.

Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

1.6. Articulation entre le SMIC et les salaires minimum conventionnels

Cette fiche est issue des travaux de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) présentés dans « La négociation collective en 2006 », Bilans et rapports.

1.6.1. L'impact du SMIC sur les minima de branche

Les conventions collectives de branche prévoient des grilles de salaires. Le salaire minimum conventionnel peut être inférieur au SMIC. Si tel est le cas, le salarié a droit en tout état de cause à être rémunéré au SMIC.

Le fait que le salaire minimum conventionnel d'une branche particulière soit inférieur au SMIC peut résulter soit de l'atonie structurelle de la négociation salariale dans la branche considérée, soit du fait que le bas de la grille a été rattrapé par les revalorisations du SMIC les plus récentes.

1.6.2. Comparaison entre le SMIC et les minima de branche

Dans le cadre de la réunion des partenaires sociaux au sein de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), en mars 2005 le ministre en charge du travail a proposé d'établir un diagnostic suivi d'un plan d'action pour revaloriser les grilles salariales de branche en fixant en priorité un rattrapage de ces minima conventionnels au regard du SMIC. La sous-commission a mis en place en son sein un groupe de travail pour réaliser ce diagnostic et déterminer le plan d'action à envisager. Ce processus de relance de la négociation salariale de branche a permis de réduire sensiblement le nombre de branches (et donc de salariés) dont la grille de rémunération ne débute pas au moins au niveau du SMIC.

Le bilan annuel de conformité au SMIC des accords salariaux de branche

Pour faire le bilan régulier de l'état des négociations (présenté chaque année à la commission nationale de la négociation collective), la Direction générale du Travail (DGT) effectue un suivi régulier des salaires minima pour un échantillon de 274 branches : 158 branches dans le "secteur général" hors bâtiment et métallurgie, 68 branches de la métallurgie et 48 accords salariaux nationaux (ingénieurs et cadres) ou infra-nationaux dans le bâtiment et les travaux publics.

Chaque accord de branche est analysé au regard de sa conformité aux objectifs définis dans le relevé de conclusions de la commission nationale de la négociation collective du 26 juin 1990 : sont considérés comme "conformes" les accords prévoyant des salaires minima hiérarchiques ou garantis supérieurs au SMIC et permettant un déroulement de carrière.

1.6.2.1. Le premier bilan de décembre 2005 fait apparaître des résultats encourageants

Le premier bilan effectué au 15 décembre 2005 faisait apparaître des résultats encourageants puisque, sur les 84 branches du secteur général identifiées en mars comme ayant un bas de grille salariale conventionnelle démarrant sous le niveau du SMIC, 35 se trouvaient en fin d'année et après une nouvelle revalorisation du SMIC en situation de conformité au regard du SMIC. Les 49 restantes (parmi lesquelles quatre avaient conclu des accords devenus non conformes après la revalorisation du SMIC) présentaient des grilles ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC mais, la situation de certaines d'entre elles n'ayant été examinée qu'à peine un ou deux mois auparavant, un accord n'était pas encore conclu mais de nombreuses négociations étaient engagées.

Par ailleurs, 11 branches, dont la situation avait été examinée et jugée satisfaisante avant la revalorisation du SMIC de juillet 2005, avaient vu leur premier coefficient rattrapé par le SMIC suite à

cette revalorisation et, n'ayant pas encore conclu de nouvel accord, ont donc également fait l'objet d'un suivi au début de l'année 2006.

Au total, en décembre 2005, sur les 158 branches du secteur général, on comptait donc 60 branches présentant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC. Les nombreuses réunions de négociation programmées en début d'année 2006 montraient cependant la mobilisation des partenaires sociaux, laissant ainsi entrevoir des perspectives d'accords.

1.6.2.2. Situation des minima de branche par rapport au SMIC en janvier 2007

Lors d'un dernier bilan d'étape en juin 2007, 125 branches, représentant 7 millions de salariés, ont fait état des grilles salariales conformes au SMIC. Parmi elles figurent des branches importantes, comme la branche de la chimie (300 000 salariés), du commerce de gros (290 000 salariés), des experts comptables (100 000 salariés) et de l'industrie pharmaceutique (100 000 salariés) qui avaient connu des difficultés pour parvenir à un accord l'an dernier et ont réussi cette année à maintenir ou replacer leur grille au-dessus du SMIC revalorisé.

Il est à noter qu'une branche en difficulté comme celle des HCR (800 000 salariés) qui n'avait pas conclu d'accord salarial depuis 1997 y est finalement parvenue en février.

Les 31 branches qui n'ont pas abouti représentent 2 millions de salariés (dont près de 1,4 million pour les branches du commerce à prédominance alimentaire et du particulier employeur) contre 4,5 millions en mars 2005.

Ces résultats sont similaires à ceux enregistrés l'année précédente, lors du bilan présenté en mai 2006 aux partenaires sociaux où 25 branches étaient encore en difficulté, le léger retrait pouvant s'expliquer par un attentisme des partenaires sociaux dans cette période d'échéances électorales.

Un grand nombre de ces 31 branches a d'ailleurs fixé un calendrier de négociations se poursuivant après la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007 et certaines de ces négociations ont abouti peu après comme par exemple dans la branche du particulier employeur où un accord a été conclu le 9 juillet ou dans les matériaux de construction avec un accord du 5 juillet.

Pour autant, la question de la revalorisation du SMIC au 1er juillet produit à chaque fois des décalages entre le niveau de ce salaire minimum devant être versé aux salariés par les employeurs et la grille conventionnelle : en effet, une majorité de branches disposent d'un bas de grille calé sur le SMIC de l'année précédente et n'anticipent pas nécessairement suffisamment la revalorisation ; il en résulte un décalage entre le niveau du SMIC et les bas de grilles conventionnelles doublé d'un effet de tassement.

Ainsi après la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007, plus de 60 % des branches devaient repasser sous la barre du SMIC pour au moins le premier niveau de grille ; pour autant, certaines branches disposant d'une clause conventionnelle de revoyure se sont mises en mesure d'actualiser très rapidement leur grille.

Néanmoins, une petite vingtaine de branches restent durablement en difficulté. Malgré les efforts pour aider les partenaires sociaux à trouver des solutions aux blocages, la persistance des difficultés a conduit le comité de suivi de la négociation salariale à envisager d'autres moyens de progresser.

Par ailleurs, la recherche d'une stricte conformité d'une grille conventionnelle au SMIC, outre qu'elle ne relève que d'un objectif et non d'une obligation juridique, a été regardée par les membres de la CNNC comme insuffisante. Aussi, le comité de suivi de la négociation salariale a d'ores et déjà élargi son diagnostic à l'actualisation de la grille des classifications, aux éventails de salaires et à l'évaluation des efforts des branches pour rattraper si nécessaire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006. Les membres ont également souhaité suivre l'évolution des salaires conventionnels des

cadres tout comme l'amélioration des contreparties au temps partiel lorsqu'il est proposé de manière importante par certaines branches notamment pour des emplois à faible qualification et à bas salaires.

1.6.2.3. Intérêt et effets de cette action partenariale entre les partenaires sociaux et le ministère du travail

L'action menée a permis de renouer le dialogue dans des branches qui ne négociaient pas ou plus parfois depuis plusieurs années. Elle a créé une dynamique et a permis d'aborder d'autres thèmes de négociation et de fixer des calendriers pour en traiter au fond dans le cadre de ce nouveau dialogue social revivifié.

La dynamique qui a été enclenchée mérite d'être suivie et prolongée : les partenaires sociaux membres de la sous-commission des salaires ont été favorables à la pérennisation d'un suivi des évolutions salariales de branche afin d'éviter les absences ou retards de négociations. En conséquence, le comité de suivi associant les partenaires sociaux, membres de la sous-commission des salaires de la commission nationale de la négociation collective, poursuit un travail de veille et de rencontres avec le Directeur général des relations du travail, pour faire le point régulièrement sur la situation et proposer des actions visant à permettre un dialogue social de qualité dans les branches. Un nouveau bilan sera présenté à l'automne 2007 tenant compte de la revalorisation du SMIC de juillet 2007 pour permettre un diagnostic partagé et des propositions d'actions au regard des paramètres souhaités par les partenaires sociaux (niveaux des grilles conventionnelles, classifications, éventails, niveaux des salaires des cadres, négociations égalité salariale entre les femmes et les hommes).

1.7. Éléments de comparaison internationale

Cette fiche présente une synthèse des éléments rassemblés dans l'étude spéciale sur « le régime fiscal des salaires minimums » de l'édition 2005-2006 du rapport sur « les impôts sur les salaires » de l'OCDE⁵.

Tous les pays n'ont pas fait le choix d'instituer un salaire minimum légal s'appliquant à l'ensemble des branches d'activité. Certes, des salaires minimums négociés dans le cadre de conventions collectives existent dans certains de ces pays, et peuvent couvrir une part importante des salariés (par exemple, en Autriche, en Allemagne et dans les pays nordiques). Cependant, ces minima négociés varient souvent beaucoup selon les secteurs économiques, les régions ou les caractéristiques des employeurs (par exemple, il existe actuellement plus de 140 conventions collectives différentes en Finlande), et les comparaisons internationales ne peuvent être que parcellaires.

Pour cette raison, dans cette fiche, les planchers de salaires résultant de négociations ne sont pas envisagés à moins qu'ils n'aient un caractère quasi légal⁶. Des salaires minimums légaux ou quasi légaux sont applicables dans 21 des 30 pays de l'OCDE.

1.7.1. La comparaison des salaires minimums est délicate

La comparaison des salaires minimums est rendu délicate par les différences institutionnelles entre les pays : certains pays définissent un salaire minimum mensuel, d'autres (dont la France) ont retenu un concept de salaire horaire. De plus, le champ d'application (par exemple, au Royaume-Uni, il existe un salaire minimum applicable pour les salariés de moins de 18 à 21 ans) et l'assiette de vérification diffèrent souvent d'un pays à l'autre (ainsi, en France, un certain nombre de primes, comme la prime d'ancienneté, sont exclus de l'assiette de vérification du SMIC).

De plus, une fois ramenés sur une base commune (dans cette fiche, en termes de salaire horaire), les salaires minimaux doivent être rendus comparables, soit, *a minima*, convertis dans la même monnaie voire ajustés des différences de niveaux de prix (conversion à parité de pouvoir d'achat – PPA).

Enfin, la comparaison des salaires minimums en termes absolus n'est pas sans soulever des difficultés. Par exemple, compte tenu de l'architecture des prélèvements sociaux et fiscaux propre à chaque pays, la définition du salaire minimum est peu informative du niveau de vie d'un salarié rémunéré au salaire minimum d'une part, du coût du travail au niveau du salaire minimum d'autre part.

1.7.2. Malgré les allègements de cotisations sur les bas salaires, le coût du travail au niveau du SMIC apparaît élevé

La comparaison des salaires minimums légaux ou extra légaux existant dans les pays de l'OCDE laisse apparaître une forte dispersion : le niveau du salaire horaire minimum varie ainsi de 1 (Mexique) à plus de 14 (Luxembourg).

En raison des différences de niveau et de progressivité des prélèvements sur les salaires, le niveau du salaire minimum brut est peu informatif du coût du travail au niveau du salaire minimum.

Ainsi, en France, les allègements de cotisations sur les bas salaires ont permis de contenir très nettement le coût du travail au niveau du SMIC et ont rendu finalement assez progressives les

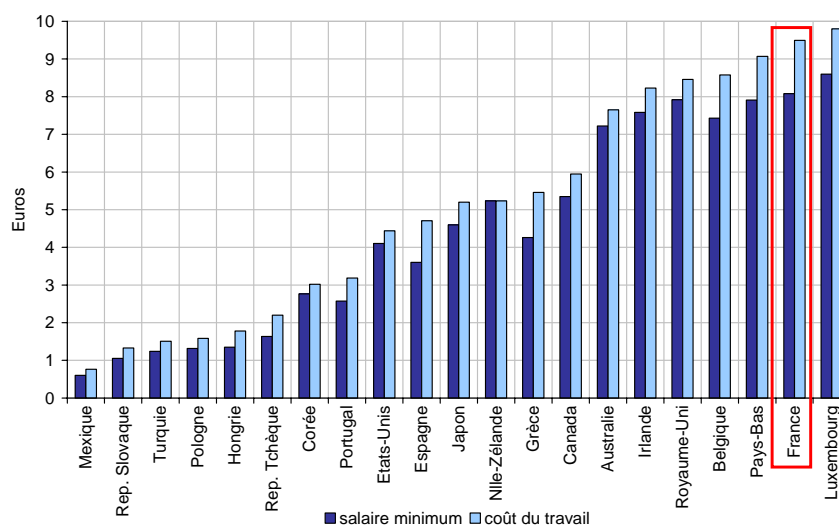
⁵ Plus précisément, nous avons utilisé ici le corrigendum de cette étude paru en juillet 2007.

⁶ S'il ne s'agit pas d'une fixation directe par la loi, les décisions des organismes judiciaires ou les accords entre partenaires sociaux peuvent aboutir à la fixation de planchers de salaires qui sont juridiquement contraignants ou équivalents, en termes de champ d'application et d'universalité, à des minima légaux, c'est le cas de l'Australie, de la Belgique et de la Grèce

cotisations sociales employeurs. Il apparaît cependant que, malgré la politique d'allègements de cotisations, le coût horaire du travail au salaire minimum en France reste élevé en comparaison internationale.

Malgré les différences dans le niveau et l'architecture des prélèvements sur les salaires, la dispersion des coûts du travail au niveau du salaire minimum comme la hiérarchie reste très similaires à celles des salaires minimums bruts. Quelques exceptions existent cependant. Ainsi, l'Irlande a un salaire minimum brut inférieur de 2,0% au SMIC mais, en raison de prélèvements à la fois très progressifs et en moyenne faibles, son coût du travail au niveau du salaire minimum est inférieur de plus de 13% au coût du travail au niveau du SMIC.

Graphique 5 : Salaire horaire minimum et coût horaire du travail en 2006 en euros



Source : OCDE

1.7.3. Par rapport aux autres pays de l'OCDE, le SMIC garantit un niveau de vie relativement élevé

Lorsqu'il s'agit de comparer des niveaux de vie, il est nécessaire de corriger un second biais lié aux différences de niveau des prix à la consommation, très variable d'un pays à l'autre (notamment lorsque ces pays se situent à des stades de développement très différents). Pour prendre en compte cette différence, il est utile de raisonner à parité de pouvoir d'achat (PPA).

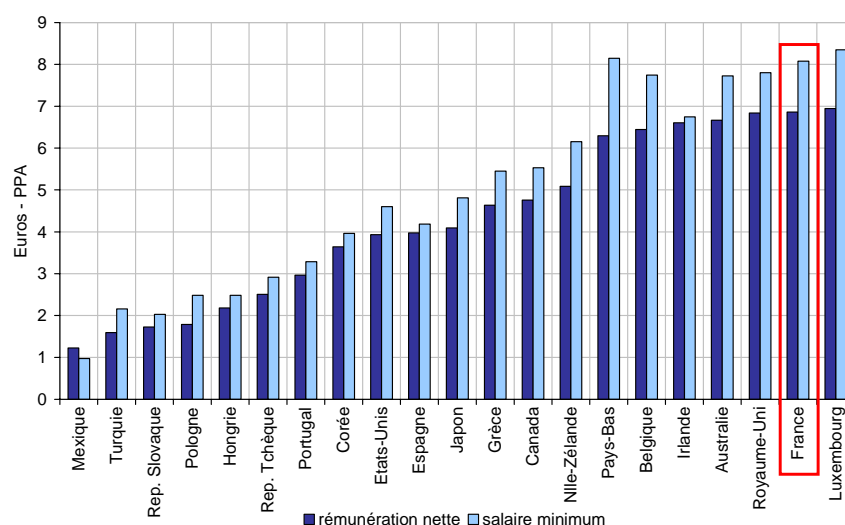
Cependant, sur ce point aussi les différences institutionnelles jouent un rôle important et la rémunération nette perçue par le salarié peut être sensiblement différente du salaire minimum.

De plus, les pays appliquent également un certain nombre de dispositions en matière d'impôts et de prestations concernant les titulaires de faibles revenus qui se trouvent dans d'autres situations de famille – en particulier lorsqu'ils ont des enfants à charge. Comme ces dispositions traduisent également des objectifs de politique fiscale concernant les familles, elles ne sont pas examinées ici bien qu'elles puissent évidemment avoir de l'importance pour les titulaires de salaires minimums et les résultats présentés correspondent à la rémunération nette d'une heure de travail d'un célibataire sans enfant travaillant à temps complet, cette rémunération étant exprimée à parité de pouvoir d'achat avec la France.

La conversion à parité de pouvoir d'achat réduit la dispersion des salaires minimums bruts de 1 à 8,5 tandis que la prise en compte des prélèvements et des transferts réduit encore cette dispersion dans un rapport de 1 à 5,7.

Il apparaît aussi que les écarts relatifs entre deux pays se trouvent très nettement modifiés. Ainsi, alors que le salaire minimum brut britannique exprimé en euros est inférieur de 2% au SMIC, la conversion à parité de pouvoir d'achat laisse apparaître un écart plus important (3,4%) qui est pratiquement comblé par la différence de traitement fiscal de sorte que le niveau de vie d'un salarié rémunéré au salaire minimum apparaît très proche de part et d'autre de la Manche.

Graphique 6 : Salaire horaire minimum et rémunération nette pour un célibataire à temps complet en 2006 en euros, convertis à parité de pouvoir d'achat



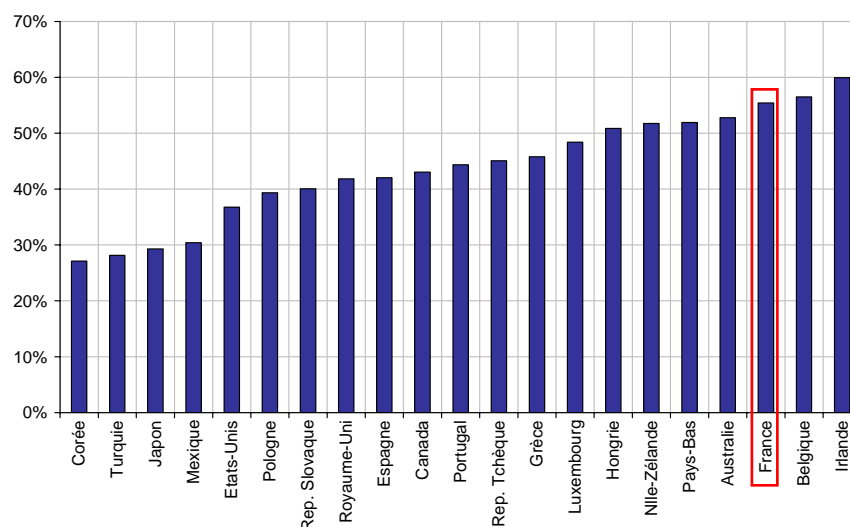
Source : OCDE.

1.7.4. La distribution des salaires est fortement contrainte par la présence du SMIC

La hiérarchie établie dans le **Graphique 6** traduit donc à la fois des stades de développement et des choix de politique économique et sociale différents. Pour essayer d'isoler le second effet, on peut examiner la position relative du salaire minimum par rapport à l'ensemble de la distribution des salaires, résumée dans le **Graphique 7** par le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen.

La hiérarchie des pays est très sensiblement modifiée avec ce nouvel indicateur. La France est toujours parmi les pays présentant un salaire minimum élevé avec un ratio rémunération nette au salaire minimum/rémunération nette moyenne supérieur à 55%, nettement devant le Royaume-Uni, par exemple (44%) qui affiche pourtant un niveau de vie comparable pour un salarié au salaire minimum (voir ci-dessus).

**Graphique 7 : Rémunération nette au salaire minimum en 2006
(en proportion de la rémunération nette moyenne)**

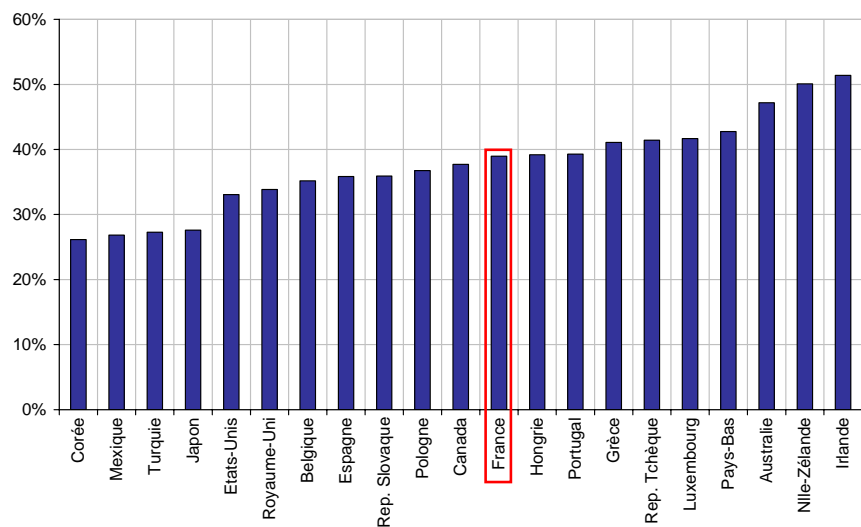


Source : OCDE

1.7.5. La politique d'allègements de cotisations sociales a permis de maintenir le coût relatif du travail au niveau du SMIC dans la moyenne des pays de l'OCDE

Alors que le salaire minimum apparaît comparativement élevé en proportion du salaire moyen, la politique d'allègements de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires a permis de contenir la progression du coût relatif du travail au niveau du salaire minimum. Ainsi, en 2006, le coût du travail au niveau du salaire minimum représenterait 39% du coût au niveau du salaire moyen, donc bien en dessous du niveau que l'on trouve en calculant le ratio sur la base des rémunérations nettes (55%) et à un niveau tout à fait comparable à ce que l'on observe dans la plupart des pays de l'OCDE.

**Graphique 8 : Coût du travail au salaire minimum en 2006
(en proportion du coût du travail moyen)**



Source : OCDE

