

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Rapport du groupe d'experts

28 novembre 2023

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

Remerciements

Comme chaque année, le « groupe d'experts Smic », présidé par Gilbert Cette, rend son rapport sur le salaire minimum légal au Gouvernement. La réalisation de ce document, dont le lecteur trouvera le sommaire ci-après, n'a été possible que grâce aux contributions de différentes organisations publiques et aux auditions des partenaires sociaux. Cette année, le Groupe des experts Smic s'est rendu à Berlin (République fédérale d'Allemagne) pour y rencontrer les membres de la « Commission salaire minimum » allemande ainsi que des équipes du ministère des finances et du ministère du travail. Le Groupe des experts Smic tient à remercier chaleureusement ces interlocuteurs, les échanges réalisés avec eux ayant permis d'enrichir le présent rapport.

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.

Président

Gilbert Cette (Neoma Business School)

Experts

Sandrine Cazes (OCDE)

Julien Damon (EN3S)

Eva Moreno Galbis (Aix-Marseille Université)

Marie Claire Villeval (CNRS, Lyon)

Rapporteur général

Pierre Ralle puis **François Hada** (Insee)

Rapporteurs

Rania Benyamina (DG Trésor)

Carole Hentzgen (Dares)

Michaël Orand (Dares)

Organisations ayant contribué au rapport

Insee

Drees

Dares

OCDE

Direction générale du Trésor

Direction générale du Travail

Banque de France

ARPE

Partenaires sociaux auditionnés par le Groupe des experts Smic

CFDT

CGT

CGT-FO

CFE-CGC

CFTC

Medef

CPME

U2P

Table des matières

Éléments de synthèse	7
Executive summary	11
Contexte et recommandations	15
A. Éléments de contexte	15
B. Recommandations	17
Chapitre 1 – Marché du travail et formation des salaires	25
A. En 2023, la dynamique du marché du travail se ralentit mais le taux de chômage demeure historiquement bas	25
1. L'emploi salarié a ralenti début 2023.....	26
2. Le chômage est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans	27
3. Les tensions de recrutement baissent sensiblement mais restent à des niveaux plus élevés qu'avant la crise sanitaire	28
4. La part des embauches en CDI a augmenté en sortie de crise sanitaire et s'est ensuite stabilisée	30
5. La mobilité des salariés augmente dans une conjoncture du marché du travail favorable ...	33
B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2023	35
1. Évolution du Smic : sept revalorisations depuis le début de l'année 2021.....	35
2. Les salaires réels repartent à la hausse à partir du deuxième trimestre 2023	39
3. L'éventail des salaires conventionnels commence à se resserrer à partir de 2022	44
C. Combien de salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2023 ?..	47
D. L'articulation du Smic avec la négociation salariale de branche	50
1. L'activité conventionnelle continue d'être très dynamique en 2022 dans l'ensemble des branches	51
2. La conformité des salaires conventionnels avec le Smic reste basse en fin d'année 2022 dans le contexte des revalorisations automatiques des 1 ^{er} mai et 1 ^{er} août 2022.....	52
E. La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcé avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité	59

1. Le coût du travail en France et en comparaison européenne	59
2. Les mesures d'allègements de cotisations sociales réduisent significativement le coût du travail au niveau des bas salaires	62
3. Le coût des allègements généraux de cotisations employeurs est particulièrement dynamique, en lien avec les revalorisations du Smic	65
4. Les prélèvements obligatoires en France sont relativement faibles en comparaison internationale sur les bas salaires, mais progressent ensuite fortement	69
5. Les allègements de cotisations ciblés sur les bas salaires auraient des effets positifs sur l'emploi	72
6. Le taux de marge était proche de sa moyenne d'avant-crise en 2022	73
F. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique depuis la dernière revalorisation ?	74

Chapitre 2 – Niveau de vie des salariés rémunérés au salaire minimum 75

A. La rémunération au Smic ne détermine que partiellement la position d'un individu dans la distribution des niveaux de vie.....	75
1. Le niveau de vie des individus au Smic est déterminé au niveau de leur ménage et dépend des prestations sociales perçues et des impôts payés par celui-ci	76
2. Le niveau de vie des individus au Smic dépend davantage de la quantité de travail du ménage que de la rémunération horaire	80
3. Le temps partiel rémunéré au niveau du Smic est contraint, en dépit d'incitations monétaires théoriques à travailler à temps plein	80
4. Un gain de revenu disponible correspond à une augmentation du coût du travail particulièrement élevée au niveau du Smic, en raison du cumul de dispositifs ciblés à ce niveau de rémunération	82
B. Les revalorisations du Smic horaire et des prestations sociales limitent l'effet de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés au Smic.....	84
1. La règle de revalorisation légale du Smic horaire est plus réactive que celle des prestations sociales.....	85
2. Une revalorisation du Smic entraînerait un gain de revenu disponible variable selon la configuration familiale et la quantité de travail	87
3. Les règles d'indexation du Smic et des prestations sociales préservent le pouvoir d'achat au niveau du Smic	88
C. La réforme des retraites de 2023 améliore le niveau de pension des retraités ayant passé toute leur carrière au Smic	90

Chapitre 3 – L'évolution des salaires dans un contexte d'inflation forte..... 93

- A. Les fréquentes revalorisations du Smic ont eu des conséquences sur le rythme et le niveau des négociations salariales de branche et d'entreprise 93**
- B. Le Smic a été plus dynamique que les salaires plus élevés et ses hausses se diffusent plus vite sur les bas salaires 97**
- C. La distribution des salaires s'est resserrée sous l'effet de la forte dynamique du Smic.....100**

Chapitre 4 – Actualité internationale du salaire minimum105

- A. Dans la plupart des pays ayant un salaire minimum, celui-ci a été revalorisé, progressant ainsi à un rythme proche de celui de l'inflation.....105**
 - 1. En Europe, les revalorisations des salaires minimums ont été importantes dans les pays disposant d'un salaire minimum légal 117
 - 2. En dehors de l'Europe, plusieurs pays ont également revalorisé le salaire minimum, en réponse à la pression inflationniste.....127
 - 3. Certains pays ne disposent pas encore d'un salaire minimum légal au niveau national.....130
- B. Revue de la littérature récente sur le salaire minimum.....132**
 - 1. Hausse du salaire minimum et emploi : une revue de trois études empiriques récentes.....132
 - 2. Salaire minimum et distribution des salaires135
 - 3. Salaire minimum et inflation136
 - 4. Salaire minimum et préférence sociales138

ANNEXES148

- Annexe 1 – Note pour le groupe des experts Smic149
- Annexe 2 – Contribution de la Drees pour le Groupe d'experts sur le SMIC.....160
- Annexe 3 – Comment la distribution des salaires a-t-elle évolué dans le contexte de forte inflation ?..... 169
- Annexe 4 – Le dialogue social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs indépendants dans les secteurs des VTC et de la livraison176
- Annexe 5 – Négociation collective de branche en matière de salaires et classifications190
- Annexe 6 – Quel effet de la hausse de l'inflation sur les accords de salaire de branche et d'entreprise en France ?..... 206
- Annexe 7 – Contributions des partenaires sociaux : CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, Medef, CPME, U2P..... 229

Éléments de synthèse

1. L'année 2023 a connu, comme la précédente, une **inflation** élevée. Celle-ci a atteint un pic au début de l'année, avec +6,3 % en glissement annuel en février pour refluer depuis (+4,0 % en octobre). Cette forte inflation s'explique essentiellement par un *choc d'offre*, lié aux contraintes sur les chaînes de production mondiales en sortie de crise du Covid-19 et surtout aux effets économiques de l'invasion russe en Ukraine avec notamment une hausse des prix des matières premières.

La détérioration des termes de l'échange qui résulte de l'augmentation du prix des importations représente un prélèvement brut de 3 points de PIB environ sur les richesses produites en France. Les gains de productivité nuls, voire légèrement négatifs depuis 2020 et la crise du Covid-19, n'ont pas amorti ce choc qui s'est donc traduit par une baisse du revenu réel distribuable. Les dispositifs déployés pour atténuer ce choc (bouclier tarifaire et remise à la pompe, en particulier) ont accru la dette publique pesant sur les générations à venir. La part résiduelle de ce choc se reporte mécaniquement sur le revenu réel des agents.

2. La **croissance du PIB**, dynamique en 2021 (+6,8 % en moyenne annuelle) a permis de retrouver, en fin d'année 2022, le niveau d'activité d'avant la crise sanitaire qui avait induit une forte contraction de l'activité (-7,8 % en 2020). En revanche, bien qu'encore soutenue sur l'année 2022 (+2,5 %), la croissance marque un ralentissement depuis la fin de 2022 (+0,0 % au T4 de 2022), sans que le PIB ne rebondisse en 2023 (+0,1 % au T1, +0,6 % au T2, puis +0,1 % au T3).
3. Si le **marché du travail** a conservé au 1^{er} trimestre 2023 son dynamisme enregistré en 2022, un léger ralentissement peut être observé au 2^e trimestre 2023 qui semble se poursuivre au 3^e trimestre selon les derniers indicateurs disponibles. L'emploi salarié a continué à croître début 2023, tiré par le secteur tertiaire marchand. Le taux de chômage (en hausse à 7,4 % au T3 2023) demeure proche du plus bas niveau observé depuis quarante ans et le taux d'emploi (68,3 % au T3 2023) est proche de son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Cette bonne santé du marché du travail trouve aussi sa traduction dans la poursuite de l'augmentation observée depuis 2015 de la part de l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'emploi total : le taux d'emploi en CDI des 15-64 ans s'établit à 50,4 % au T3 2023, soit +0,6 point par rapport à fin 2019.

Autre signe d'un marché du travail dynamique : les tensions de recrutement restent élevées dans tous les secteurs, bien qu'elles aient amorcé une baisse dans l'industrie et les services. Toutefois, les perspectives demeurent très incertaines sur l'année 2023. 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 (le Smic) reste 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 l'un des pays de l'OCDE où le revenu net au niveau du salaire minimum est le plus proche 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, de grande ampleur, en particulier avec la prime d'activité, semblent aussi avoir atteint leurs limites.
5. **Le Smic a été revalorisé** sept fois du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} mai 2023 avec une hausse cumulée de +13,5 % (dont +6,6 % en glissement annuel au 1^{er} janvier 2023, la plus forte hausse annuelle depuis 1991). Sur ces sept revalorisations, trois correspondent aux ajustements usuels du 1^{er} janvier et quatre, infra annuelles, à la mise en œuvre automatique de la règle selon laquelle le Smic est directement indexé sur « l'indice des prix des ménages du premier quintile dès lors que celui-ci progresse de plus de 2 % par rapport à la dernière revalorisation ». La revalorisation infra-annuelle automatique antérieure remonte à l'année 2008. Le pourcentage de salariés directement concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier continue d'augmenter en 2023 pour atteindre un niveau historique de 17,3 % (après 12,0 % en 2021 et 14,5 % en 2022). Les hausses de salaire négociées dans les branches et les entreprises sont décroissantes avec les niveaux de salaire. Il en résulte une compression de la distribution des salaires sur les années 2021 et 2022 (les données ne sont pas encore disponibles pour l'entièreté de l'année 2023). Ce resserrement intervient après une longue période où le Smic et les bas salaires augmentaient plus modérément que les salaires plus élevés.
6. **Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le Smic au 1^{er} janvier 2024.** Les seuls mécanismes de revalorisation automatique préservent le pouvoir d'achat du Smic au regard de la hausse de l'indice des prix à la consommation.

Au-delà des éléments économiques rappelés plus haut, une hausse du Smic au-delà de celle résultant 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. Par ailleurs, les hausses de salaire minimum légal en France sont peu efficaces pour réduire

la pauvreté laborieuse dont les principaux facteurs sont un faible nombre d'heures travaillées et la configuration familiale.

Les mécanismes de revalorisation du Smic sont très spécifiques à la France. En cas d'alternance de surprises inflationnistes et désinflationnistes, ils peuvent susciter « mécaniquement » une dynamique de hausse du Smic supérieure à celle des indices salariaux de référence.

Les précédents rapports du Groupe d'experts privilégiaient, pour encourager l'augmentation des revenus des travailleurs à bas salaires, la mobilité salariale et professionnelle. Mais cette mobilité est à ce jour contrariée par l'écart important au niveau des bas salaires entre, d'une part, les évolutions du coût du travail et, d'autre part, celles du revenu disponible. Ces écarts affaiblissent les gains de la mobilité salariale et donc de la formation professionnelle des personnes les moins qualifiées et les plus fragiles.

7. Les précédents rapports du Groupe d'experts appelaient à l'instauration de dispositions adaptées visant à contrebalancer l'incitation financière actuelle, de fait, à **la non-conformité des branches** (minima salariaux inférieurs au Smic) et à l'affaiblissement du rôle de la négociation collective. Il est ainsi suggéré de renforcer la responsabilité de la négociation collective dans le domaine salarial. Le Haut Conseil des rémunérations qui sera prochainement créé pourrait ainsi envisager de nouvelles dispositions.

Pour autant, le Groupe d'experts souligne que la négociation salariale au niveau des branches et des entreprises peut être fortement perturbée par le **faible délai de prévenance entre la décision d'une hausse du Smic et la mise en œuvre de cette hausse**. Une hausse du Smic mise en œuvre le premier jour d'un mois donné n'est annoncée qu'au milieu du mois précédent.

8. Dans ses précédents rapports, le Groupe d'experts avait aussi souligné que les modalités d'indexation du Smic mériteraient d'être amendées 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. Ainsi, le Groupe d'experts réitère sa recommandation d'une réforme des règles de revalorisation automatique du Smic, dans le respect de la Directive européenne sur des salaires minimums adéquats.

Dans le contexte d'une réforme des modalités d'indexation du Smic, le rôle du Groupe d'experts pourrait être élargi et faire l'objet d'une refonte, comme évoqué par plusieurs partenaires sociaux. Plusieurs types de réformes des règles de revalorisation

automatique du Smic pourraient être considérées, sans prohiber la pratique des « coups de pouce ».

9. Trois types de réformes, déjà présents dans le rapport 2022, sont proposés par le Groupe d'experts :

- 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 d'une succession de surprises inflationnistes et désinflationnistes.
- Une deuxième option viserait à supprimer tout ou partie des termes de revalorisation automatique (inflation et moitié du pouvoir d'achat du SHBOE). Cet abandon, qui ne fait pas consensus au sein du Groupe d'experts, 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 il lierait la fréquence et les revalorisations aux fluctuations politiques. Dans le contexte actuel de forte inflation, les revalorisations automatiques ont permis de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaires sur la période, même si les effets à moyen terme de cette protection sur la pauvreté sont incertains.
- Une troisième option, enfin, qui s'inspire des pratiques 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. Un tel changement, dont l'opportunité est consensuelle au sein du Groupe d'experts, aboutirait à ce que les évolutions du Smic seraient tirées par les résultats de la négociation collective au lieu de se substituer en partie à elle comme c'est actuellement le cas.

Ces diverses options de réforme n'interdiraient pas la possible pratique de « coups de pouce » dont elles renforceraient plutôt l'opportunité. Elles consolideraient surtout le rôle de la négociation collective et responsabiliseraient ainsi davantage les partenaires sociaux dans la définition des normes salariales et des minima de branche. À cet égard, le retour aux échelles mobiles des salaires et, par exemple, à l'indexation automatique des minima de branche sur l'inflation apparaît à exclure car il se traduirait par un affaiblissement de la négociation collective dans un domaine qui est au cœur de son rôle.

Executive summary

1. The year 2023, much like the previous one, experienced high inflation. Inflation reached its peak at the beginning of the year, with a year-on-year increase of +6.3% in February, before receding to +4.0% in October. This high inflation is primarily due to a supply shock, linked to constraints on global production chains emerging from the post-Covid-19 crisis and, notably, the economic impacts of the Russian invasion in Ukraine, leading to a rise in commodity prices.

The deterioration in the terms of trade resulting from the rise in import prices represents a gross levy of approximately 3 percentage 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, have not cushioned this shock, resulting in a decline in real disposable income. The measures implemented to alleviate this shock (including tariff shield and fuel discounts, in particular) have increased public debt, creating a burden for future generations. The residual impact of this shock is mechanically transferred to agents' real income.

2. The **GDP growth**, dynamic in 2021 (averaging +6.8% annually), enabled the economy to recover its pre-pandemic activity levels by the end of 2022, following a significant contraction during the health crisis (-7.8% in 2020). However, despite maintaining some momentum throughout 2022 (+2.5% for the year), growth has shown signs of deceleration since the end of 2022 (stagnating at +0.0% in Q4 2022). Furthermore, the GDP did not experience a rebound in 2023, with modest growth rates (+0.1% in Q1, +0.6% in Q2, and +0.1% in Q3).
3. While the **labor market** maintained its dynamism of 2022 during the first quarter of 2023, a slight slowdown can be observed in second quarter of 2023, which appears to persist in the third quarter according to the latest available indicators. Salaried employment continued to grow in early 2023, driven by the commercial service sector. The unemployment rate (rising to 7.4% in Q3 2023) remains close to the lowest level observed in forty years, and the employment rate (68.3% in Q3 2023) is near its highest level since it has been measured by INSEE (1975). This robust health of the labor market is also reflected in the ongoing increase observed since 2015 in the share of indefinite-term contracts (CDI) in total employment: the CDI employment rate for individuals aged 15-64 stands at 50.4% in Q3 2023, a +0.6 point increase compared to the end of 2019.

Another indicator of a dynamic labor market is the persistent recruitment difficulties in all sectors, although they have started to decrease in industry and services. However, the outlook remains highly uncertain for the year 2023. These tensions are partly explained by strong job creation but also by structural factors. Labor shortages are due in particular

to skills mismatch in certain activities, insufficient attractiveness of many jobs, and low mobility of the labor supply.

- 4. The level of the hourly minimum wage** in France (Smic) remains one of the highest among OECD countries. At the same time, France falls within the OECD average when comparing the cost of labor at the minimum wage level to that at the median wage level, while being one of the OECD countries where the net income at the minimum wage level is closest to the net income at the median wage level. This combination can be explained both by reductions in employer social security contributions targeting low wages, and by low-incomes support schemes. Employer social security contributions at the minimum wage level are now limited to occupational accident and disease contributions. Policies to support unskilled employment will therefore have to find other avenues in the future. Extensive policies to support low incomes, particularly with the "Prime d'activité", also seem to have reached their limits.
- 5. The minimum wage has been revised** upwards seven times from January 1, 2021, to May 1, 2023, with a cumulative increase of +13.5% (including +6.6% on an annual basis as of January 1, 2023, the highest annual increase since 1991). Of these seven revaluations, three correspond to the usual adjustments on January 1, and four, which are infra-annual, result from the automatic implementation of the rule whereby the Smic is directly indexed to the " price index of the first quintile households as soon as it increases by more than 2% compared to the last revision ». The previous infra-annual automatic adjustment dates back to the year 2008. The percentage of employees directly affected by the Smic revaluation on January 1 continues to increase in 2023, reaching a historic level of 17.3% (after 12.0% in 2021 and 14.5% in 2022). Wage increases negotiated in branches and companies decrease with wage levels, resulting in a compression of the wage distribution over the years 2021 and 2022 (data is not yet available for the entirety of 2023). This tightening comes after a long period where the Smic and low wages increased more moderately than higher wages.
- 6. The Group of experts recommends refraining from any additional increase of the Smic on January 1, 2024.** The sole mechanisms of automatic readjustment preserve the purchasing power of the Smic in relation to the rise in the consumer price index.

Beyond the economic elements mentioned earlier, an increase in the Smic beyond that resulting from automatic readjustment mechanisms could be detrimental to the employment of the most vulnerable individuals, especially as it could no longer be offset by a reduction in employer social security contributions. Moreover, increases in the legal minimum wage in France are not very effective in reducing working poverty, the main factors of which are a low number of hours worked and family configuration.

The mechanisms for the revaluation of the Smic are highly specific to France. In the event of alternating inflationary and deflationary surprises, it can "mechanically" trigger a dynamic increase in the Smic greater than that of the reference wage indices.

The previous reports from the Group of experts favored promoting the increase in incomes for low-wage workers through wage and professional mobility. However, this mobility is currently hindered by the significant disparity at the low-wage level between, on the one hand, the evolution of labor costs, and, on the other hand, those of disposable income. These gaps weaken the gains from wage mobility and, consequently, those of the vocational training of the least skilled and most vulnerable individuals.

7. Previous reports from the Group of experts called for the introduction of suitable provisions aimed at counterbalancing the current de facto **financial incentive for non-compliance by branches** (minimum wages below the Smic) and the weakening of the role of collective bargaining. It is thus suggested to strengthen the responsibility of collective bargaining in the domain of wages. The upcoming creation of the High Council on Remuneration could consider new provisions.

However, the Group of experts emphasizes that wage negotiations at the branch and company levels can be significantly disrupted by **the short notice period between the decision to increase the Smic and the implementation of this increase**. An increase in the Smic implemented on the first day of a given month is only announced in the middle of the preceding month.

8. In its previous reports, the Group of experts also emphasized that the indexation mechanisms of the Smic deserve to be amended for a more efficient labor market, especially for less skilled workers. **Automatic revaluation mechanisms** restrict the government's margin of appreciation and decision-making. Moreover, they substitute for the role of collective bargaining. Thus, the Group of experts reiterates its recommendation for a reform of the rules for automatic readjustment of the Smic, in compliance with the European Directive on adequate minimum wages.

In the context of a reform of the indexation mechanisms of the Smic, the role of the Group of experts could be expanded and undergo a redesign, as suggested by several social partners. Various types of reforms to the automatic revaluation rules of the Smic could be considered, without prohibiting the practice of "coup de pousse."

9. **The Group of experts proposes three types of reform, which were already included in its 2022 report:**

- A first option would be to re-specify the mechanisms for the automatic revaluation of the Smic, to prevent it from spontaneously outpacing the SHBOE in the event of a succession of inflationary and deflationary surprises.

- A second option would eliminate all or part of the terms of automatic revaluation (inflation and half of the purchasing power of the SHBOE). This option, which does meet with consensus within the Group of experts, would confer greater responsibility to the public authorities, who could then better link changes in the Smic with those in the labor market and measures to combat in-work poverty. However, it would link the frequency and magnitude of revaluations to political fluctuations. In the current context of high inflation, automatic revaluations have helped protect the purchasing power of low-wage workers over the period, even though the medium-term effects of this protection on poverty are uncertain.
- A third option, based on practices observed in Germany and the Netherlands, would consist in automatically indexing the Smic to the average of minimum wage trends in a panel of branches not suffering from insufficient collective bargaining. Such a change, the opportunity for which was consensual within the Group of experts, would result in the changes in the Smic being driven by the outcomes of collective bargaining, instead of partially substituting to it, as is currently the case.

These various reform options would not prohibit the possible practice of "coup de pouce"; rather, they would strengthen the opportunity for such practice. They would primarily consolidate the role of collective bargaining, consequently giving greater responsibility to social partners for defining wage standards and branch minima. In this respect, a return to mobile wage scales and, for example, automatic indexation of branch minimum wages to inflation should be ruled out, as it would result in a weakening of collective bargaining in an area that lies at the core of its role.

Contexte et recommandations

Il paraît utile de rappeler quelques éléments du contexte inflationniste actuel avant de présenter les recommandations du Groupe d'experts.

A. Éléments de contexte

Le marché du travail français s'est encore montré dynamique en 2023. Même s'il enregistre un léger ralentissement au cours du deuxième et troisième trimestres, selon les derniers indicateurs disponibles, l'emploi salarié a poursuivi sa croissance au début de l'année 2023, le secteur tertiaire marchand jouant en la matière un rôle moteur. De manière liée, le taux de chômage (7,4 % au T3 2023) approche son plus bas niveau observé depuis quarante ans, tandis que le taux d'emploi (68,3 % au T3 2023) reste proche de son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). La qualité de l'emploi, mesurée par la part de contrats à durée indéterminée (CDI) dans l'emploi total (CDI + CDD), s'est améliorée par rapport à avant la crise sanitaire (50,4 % au T3 2023, +0,6 point par rapport à fin 2019). Autre signe d'un marché du travail dynamique, les tensions dans le domaine du recrutement restent élevées dans tous les secteurs, même si elles sont moindres dans l'industrie et les services.

Simultanément, l'inflation a enregistré un pic au début de l'année 2023 (le glissement sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation était de +6,3 % en février 2023) mais reflue depuis (+4,0 % en octobre). Cette poussée de l'inflation depuis la mi-2021 provient essentiellement d'un *choc d'offre*. Ce choc est lié aux tensions voire aux ruptures d'approvisionnement observées sur les chaînes de production mondiales lors de la sortie de la crise du Covid-19, à la reprise d'activité et au rattrapage liés, et surtout aux effets économiques de l'invasion militaire russe en Ukraine, poussant notamment à la hausse les prix des matières premières, dont celui des produits pétroliers et du gaz.

Dans ce contexte inflationniste, le Smic a automatiquement augmenté en 2021, 2022 et 2023, et ce, davantage que les principaux indices de salaire : +6,2 % pour le Smic en glissement annuel au T2 2023, contre +5,0 % pour le salaire moyen par tête (SMPT) dans les branches marchandes non agricoles et +4,6 % pour le salaire moyen de base (SMB). Sur les trois années 2021 à 2023, le Smic a connu sept revalorisations pour une augmentation totale de 13,5 %. À l'exception de celle du 1^{er} janvier 2021, ces hausses du salaire horaire minimum légal proviennent toutes exclusivement de son indexation sur l'indice des prix à la consommation hors tabac pour le 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie (plus dynamique sur la période actuelle que l'indice général). Parmi ces sept revalorisations, trois correspondent aux réévaluations annuelles du 1^{er} janvier et quatre à des revalorisations

réalisées en cours d'année pour tenir compte du haut niveau de l'inflation (1^{er} octobre 2021, 1^{er} mai et 1^{er} août 2022, 1^{er} mai 2023). La progression du Smic est plus élevée que celle du salaire moyen dans la mesure où les revalorisations du salaire minimum ne se diffusent que très progressivement vers les salaires plus élevés, via les mécanismes de négociation collective de branche et d'entreprise.

Le regain d'inflation a modifié le contexte dans lequel se déroulaient les négociations salariales en France. Les salaires négociés ont progressé significativement entre fin 2020 et début 2023. Dans les branches, les hausses des minima sont actuellement proches de +5 % en glissement annuel, poussées par les revalorisations successives du Smic en 2022 et 2023. Ces hausses sont plus fortes pour les minima les plus bas. Dans les entreprises, les hausses conventionnelles négociées pour 2023 excèdent +4 % (contre +2,8 % en 2022 et +1,4 % en 2021) et sont souvent accompagnées d'un accord sur le versement d'une prime de partage de la valeur. Ces hausses négociées sont également décroissantes avec les niveaux de salaire. Il résulte de la conjugaison de ces éléments une compression de la distribution des salaires sur les années 2021 et 2022 (les données ne sont pas encore disponibles pour l'entièreté de l'année 2023). Ce resserrement intervient après une longue période où le Smic et les bas salaires augmentaient plus modérément que les salaires plus élevés. Signe de ce resserrement, le pourcentage de salariés directement concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier continue d'augmenter en 2023 pour atteindre un niveau historique de 17,3 % (après 12,0 % en 2021 et 14,5 % en 2022).

Le repli des prix de l'énergie à partir du second trimestre 2023 aboutit par ailleurs à une baisse de l'inflation qui devient inférieure aux augmentations salariales, ces dernières enregistrant progressivement et avec retard la poussée inflationniste observée sur les trimestres antérieurs. L'évolution à la baisse de l'inflation est semblable dans les autres pays avancés. Parmi les autres pays de la zone euro, les niveaux d'inflation les plus bas sont, en octobre 2023, ceux observés en Belgique (-1,7 % concernant le glissement sur 12 mois de l'indice harmonisé) et aux Pays-Bas (-1,0 %) et les niveaux les plus élevés sont observés en Slovaquie (+7,8 %) et en Croatie (+6,7 %). Sur les deux dernières années, les pays de l'Est de la zone euro ont enregistré une inflation plus forte que ceux de l'Ouest. Mais l'inflation reflue dans tous les pays de la zone euro, bien que dans une moindre mesure en France du fait du retrait progressif des dispositifs du type bouclier tarifaire et ristourne à la pompe, ce retrait contribuant à la hausse de l'inflation. Les pays de l'OCDE hors Europe sont moins affectés par les effets de la guerre en Ukraine et enregistrent une inflation un peu plus faible. Après avoir été le pays de la zone euro où l'inflation était la plus basse à l'été 2022, la France y est devenue l'un des pays où l'inflation est la plus élevée (en octobre 2023, le glissement annuel de l'indice des prix harmonisé est plus faible qu'en France dans 14 des 19 autres pays de la zone euro).

Notons enfin que le niveau de vie des travailleurs rémunérés au Smic horaire s'explique surtout par le faible nombre d'heures travaillées et la structure familiale du ménage. Les salariés rémunérés au voisinage du Smic sont en proportion deux fois plus nombreux à

occuper un emploi à temps partiel que l'ensemble des salariés. De ce fait, le niveau de vie médian des salariés à temps partiel au voisinage du Smic était de 17 200 € par an en 2019, soit un niveau inférieur de 30 % au niveau de vie médian de l'ensemble des salariés. En 2019, 23 % des salariés à temps partiel au voisinage du Smic étaient pauvres, soit 16 points de plus que l'ensemble des salariés. Cette exposition à la pauvreté au voisinage du Smic décroît à mesure que la quantité de travail effectué augmente : le taux de pauvreté est de 11 % pour les salariés à temps partiel dont la quantité de travail est égale ou supérieure à 80 % contre 31 % pour les salariés dont la quantité de travail est égale ou inférieure à 50 %.

B. Recommandations

Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le Smic au 1^{er} janvier 2024. Comme lors des précédentes années, le Smic sera revalorisé ce 1^{er} janvier du fait des mécanismes de revalorisation automatique, lesquels permettent une protection du pouvoir d'achat salarial des personnes rémunérées au salaire minimum légal. Sur l'année 2023, le Smic a été revalorisé de 4,1 % (1,8 % au 1^{er} janvier puis 2,2 % au 1^{er} mai) après une hausse de 5,6 % (en trois relèvements) en 2022 et 3,3 % (en deux relèvements) en 2021. Ainsi, sur trois années, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023, le Smic aura été revalorisé à sept reprises pour un total de 13,5 %. La revalorisation du 1^{er} janvier 2024, 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 mars 2023 (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} mai 2023) et son niveau du mois de novembre 2023 (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} janvier 2024).

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 3,9 % 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 1,7 % au 1^{er} janvier 2024 par rapport à celle du 1^{er} mai 2023, soit une progression d'environ 3,9 % sur 12 mois. Compte tenu des fluctuations mensuelles marquées de l'inflation ces derniers mois, la marge d'incertitude sur les chiffres définitifs est forte.

Concernant la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024, l'indice du SHBOE a progressé de +4,4 % sur un an au 3^e trimestre 2023, selon les chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, soit une progression comparable à celle de l'année précédente (+4,5 % au T3 de 2022) et plus dynamique que celle de 2021 (+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 4,7 %. Le demi-pouvoir d'achat correspondant est donc de -0,2 %. Cette évolution étant négative, il n'y aura pas d'effet de cette composante dans la formule de revalorisation au 1^{er} janvier 2024, laquelle 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 3,9 % en octobre 2023. 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 1,7 % au 1^{er} janvier 2024 après celle de +2,2 % du 1^{er} mai 2023, soit une progression d'environ +3,9 % sur 12 mois. Compte tenu des incertitudes actuelles concernant la dynamique de l'inflation, les chiffres définitifs pourront être un peu moins ou un peu plus élevés. Par ailleurs, il n'est pas à exclure que le Smic connaisse encore, en 2024, une ou plusieurs revalorisations infra-annuelles, comme cela a été le cas sur chacune des trois précédentes années.

Notre recommandation d'absence de coup de pouce s'explique par les trois considérations suivantes, proches de celles avancées dans notre précédent rapport de 2022 :

- Tout d'abord, le contexte actuel reste encore celui d'une inflation forte, amorcée par une détérioration des termes de l'échange, elle-même étant en grande partie la conséquence de la guerre en Ukraine. Cette détérioration représente un prélèvement brut d'environ trois points de PIB sur les richesses produites en France. Depuis la crise sanitaire du Covid-19 en 2020, les gains de productivité nuls, sinon négatifs 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 dès 2021 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 entre les salariés. 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 forte inflation. Dans le contexte actuel qui se traduit par une érosion du pouvoir d'achat d'une majorité de salariés et une compression sensible de l'éventail des salaires depuis 2021, il ne paraît pas équitable et donc pas souhaitable au Groupe d'experts d'aller au-delà de cette préservation du pouvoir d'achat du Smic. Un relèvement supplémentaire du Smic contribuerait par ailleurs à tasser davantage l'éventail des salaires au niveau du Smic.
- Ensuite, la situation structurelle de l'économie française, qui s'améliorait mais demeurait encore fragile avant la crise du Covid-19, reste caractérisée notamment par un chômage encore élevé par rapport aux autres pays de l'OCDE 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 Smic. Une étude réalisée à la demande du Groupe d'experts, publiée dans le précédent rapport de 2022, a identifié des effets négatifs sur l'emploi d'une hausse du Smic. 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, dont ceux également publiés dans le précédent rapport de 2022, ont montré que les deux principaux facteurs de la pauvreté laborieuse sont le nombre d'heures travaillées et la configuration familiale, bien avant le niveau du salaire horaire et donc du Smic. Il apparaît ainsi que des salariés à temps partiel ou enchaînant continuellement des contrats courts vivent des situations de pauvreté laborieuse fortes, en particulier ceux s'inscrivant dans des familles monoparentales. Cette situation est particulièrement choquante dans le cas de situations de temps partiel contraint ou de salariés subissant l'enchaînement de contrats courts. La lutte contre la pauvreté laborieuse devrait privilégier les actions visant à réduire ces deux cas.

Deux remarques additionnelles, déjà présentes dans les précédents rapports, méritent d'être rappelées :

- Tout d'abord, du fait des revalorisations du Smic au 1^{er} mai 2023 et au 1^{er} janvier 2024, liées aux mécanismes d'indexation sur les prix, la progression du Smic au 1^{er} janvier 2024 restera sans doute, comme les trois années précédentes, 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 des mécanismes 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 « spontanément » à une dynamique à la hausse du Smic plus forte que celle des indices salariaux de référence.
- Ensuite, quand les ressources du ménage se situent au bas de la distribution des revenus, ce qui peut être le cas des salariés au Smic, ce ménage bénéficie de dispositifs déployés depuis 2021 pour soutenir son revenu. En plus des mesures de blocage des prix de l'énergie et d'une remise sur le prix du carburant, le gouvernement a mis en œuvre, depuis octobre 2021, des mesures ciblées sur les ménages les plus modestes ainsi que les retraités pour préserver leur pouvoir d'achat : (i) le chèque énergie exceptionnel en octobre 2021 d'un montant de 100 € pour 5,8 millions de ménages ; (ii) l'indemnité inflation de 100 € pour les salariés, les indépendants, les retraités, les bénéficiaires des minima sociaux qui gagnent moins de 2 000 € nets par mois ; (iii) la revalorisation anticipée des prestations sociales et des pensions en juillet 2022 (4 % pour les minima sociaux RSA, AAH, ASPA, la prime d'activité, les prestations familiales et les pensions de retraite – et 3,5 % pour les

allocations logement, en complément du blocage de l'IRL) ; (iv) l'aide exceptionnelle de rentrée de 100 € par foyers auxquels s'ajoutent 50 € par enfant, pour les foyers bénéficiaires des minima sociaux et des aides au logement ; (v) un nouveau chèque énergie exceptionnel en 2022 de 200 € pour 5,8 millions de ménages, et de 100 € pour 6,2 millions de ménages supplémentaires en élargissant le seuil de revenus éligibles. Le gouvernement a poursuivi son soutien aux ménages les plus modestes en 2023 avec la mise en place d'une indemnité carburant de 100 € pour 10 millions de Français modestes ayant besoin de leur voiture pour aller travailler qui a remplacé la remise sur le prix du carburant.

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. Mais cette mobilité est actuellement fortement désincitée par l'écart important existant au niveau des bas salaires entre les évolutions du coût du travail et celles du revenu disponible, une fois pris en compte les prestations et prélèvements sociaux et fiscaux. Les récentes évaluations réalisées par la Direction des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) pour la Conférence sociale du 16 octobre 2023, reprises dans le Chapitre 2 du présent rapport, sont riches en enseignements à ce sujet. Le cas type le plus frappant est celui d'un salarié célibataire et sans enfant, travaillant à temps plein au Smic. Faire bénéficier ce salarié d'une augmentation de 100 € par mois de son revenu disponible net impliquerait une hausse du coût du travail mensuel de 483 €. La hausse du revenu net de ce salarié serait ainsi de 6 % quand l'augmentation de son coût serait de 28 % pour son employeur. D'autres cas sont également illustratifs. Ainsi, pour un salarié célibataire et sans enfant mais travaillant à mi-temps au Smic, une hausse du revenu disponible net mensuel de 100 €, soit 11 %, impliquerait une augmentation du coût du travail de 254 €, soit 29 %. De tels écarts entre les progressions de revenu net des salariés et du coût du travail pour l'entreprise, au bas de la hiérarchie des salaires, ne sont pas sans conséquences. Ils découragent la mobilité salariale et professionnelle et donc de la formation professionnelle des personnes les moins qualifiées et les plus fragiles. Ils perturbent les politiques managériales qui cherchent à associer les augmentations de rémunérations aux gains de performance des salariés. Ces écarts résultent de l'empilement de politiques visant pour certaines à soutenir les bas revenus et pour d'autre à réduire le coût du travail au niveau du Smic afin d'en limiter l'impact négatif sur l'emploi des moins qualifiés. Afin d'éviter un coût prohibitif, ces politiques sont dégressives avec le revenu d'activité et c'est cette dégressivité qui explique de tels écarts. Ces politiques ont continument été amplifiées sur les dernières décennies. Atténuer les écarts ainsi soulignés, sans coût supplémentaire pour les finances publiques, est une nécessité. Mais cela appelle une certaine ingéniosité car tout changement en ce domaine implique des perdants. Suite à la Conférence sociale du 16 octobre 2023 et à la création d'un Haut Conseil des rémunérations, les partenaires sociaux vont être pleinement associés à cette réflexion qui nous paraît indispensable.

Les hausses récentes du Smic, en particulier les hausses infra-annuelles, ont eu pour effet, dans un premier temps, 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. Les hausses du Smic ont relevé le salaire des salariés payés à ce niveau et 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 réductions de cotisations sociales employeurs dont bénéficient les entreprises. En effet, dans ces branches qui n'ont pas ajusté leurs grilles salariales, cette hausse a 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 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 et par la 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.

Les précédents rapports du Groupe d'experts appelaient 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 demande. 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 d'insuffisance de l'activité 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. Ces dispositions sont pertinentes mais plusieurs partenaires sociaux participant à la Conférence sociale du 16 octobre 2023 les ont présentées comme insuffisantes. Le Haut Conseil des rémunérations qui sera prochainement créé pourrait ainsi envisager de nouvelles dispositions, dont certaines pourraient se

rapprocher de celles mises en œuvre en 2008 et rappelées plus haut. Pour autant, il apparaît utile au Groupe d'experts de souligner que la négociation salariale aux niveaux des branches et des entreprises peut être fortement percutée par le faible délai de prévenance entre la décision d'une hausse du Smic et la mise en œuvre de cette hausse. En effet, une hausse du Smic mise en œuvre le premier jour d'un mois 'n' est connue et annoncée au milieu du mois 'n-1' précédent, au moment de la publication par l'Insee des chiffres définitifs de l'évolution de l'indice des prix à la consommation durant le mois 'n-2'. Ce délai de deux semaines apparaît très court et contribue sans doute aux situations de non-conformité transitoires de certaines branches. Il semble souhaitable au Groupe d'experts d'envisager des solutions permettant d'allonger ce délai de prévenance.

Dans ses précédents rapports, le Groupe d'experts avait souligné que les modalités d'indexation du Smic mériteraient d'être 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. Aussi, le Groupe d'experts réitère sa 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 sociaux. 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 types de réformes envisagées par le Groupe d'experts, déjà présentés dans le rapport 2022, sont les suivants.

Un premier type de réforme consisterait à repreciser 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. L'opportunité de cette option de réforme ne fait, cependant,

pas consensus au sein du 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 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, un dispositif d'indexation automatique (généralement sur l'inflation ou les minima de branches négociés) n'existe que dans sept autres pays (la Belgique, le Canada, le Costa Rica, Israël, 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'interdit pas à ces pays de décider des hausses régulières et parfois importantes de leur salaire minimum. Cependant, dans le contexte actuel de forte inflation, cette indexation a 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 et l'ampleur des revalorisations aux fluctuations politiques.

Un troisième type de réforme dont l'intérêt fait consensus dans le Groupe d'experts 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). 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.

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 dans le contexte de restructuration des branches d'activité engagée en 2014 puis suspendue à partir de la crise sanitaire de 2020, mais dont le gouvernement a annoncé la reprise à venir lors de la Conférence sociale du 16 octobre 2023. Cette reprise de la restructuration des branches pourrait permettre d'aboutir à un nombre beaucoup plus resserré de branches, au sein desquelles la réalité de la négociation collective, concernant les minima de branches entre autres aspects, serait ainsi renforcée. Une telle évolution, aboutissant à un rôle accru

des partenaires sociaux dans la définition des minima salariaux renforcerait l'intérêt du troisième type de réforme évoqué.

Par ailleurs, le Groupe d'experts ne recommande pas de régionalisation du salaire minimum (comme elle existe, par exemple, au Japon ou au Canada, voir le Chapitre 4) ni de modulation selon l'âge (comme c'est le cas, par exemple, au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas), pour les raisons qui ont été largement approfondies dans de précédents rapports du Groupe (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 livraison). La voie qui a été choisie en France de déléguer à la négociation collective la définition de telles rémunérations minimales dans ces activités lui paraît appropriée. Elle a ainsi abouti à définir récemment de telles rémunérations minimales dans les deux activités concernées (VTC et livraison). Le contraste devient ainsi frappant entre la situation de ces deux activités (VTC et livraison) où, au niveau national, la négociation collective est pleinement responsable de la définition des rémunérations minimales des travailleurs indépendants concernés, et celle du monde salarié où le salaire minimum est totalement régi par des dispositions réglementaires et des décisions des pouvoirs publics, sans qu'aucun rôle ne soit accordé à la négociation collective.

Comme souligné dans les précédents rapports du Groupe d'experts, 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 s'y retrouvant parfois seul face à son employeur). Mais les revalorisations automatiques du Smic ne doivent pas se substituer ou affaiblir la responsabilité de tous les partenaires sociaux et celle de la négociation collective dont le rôle doit être renforcé en matière salariale. C'est à la négociation collective et donc aux partenaires sociaux qu'il revient de dynamiser les salaires. Il est important que les partenaires sociaux se saisissent pleinement à l'avenir, via la négociation collective, de la dynamique des bas salaires. À cet égard, le Groupe d'experts rejette les propositions d'un retour aux échelles mobiles des salaires et à l'indexation automatique de ces derniers sur l'inflation. Une telle indexation automatique se substituerait au rôle des partenaires sociaux et affaiblirait en conséquence la négociation collective, à l'inverse des évolutions qui paraissent souhaitables au Groupe d'experts.

Chapitre 1

Marché du travail et formation des salaires

En France, le marché du travail est resté dynamique en 2022 et au premier semestre 2023, bien qu'un léger ralentissement semble s'observer au deuxième trimestre 2023. L'emploi salarié a continué à croître début 2023, soutenu par le secteur tertiaire marchand. Le taux de chômage (7,2 % au T2 2023) est proche du plus bas niveau observé depuis quarante ans, et le taux d'emploi (68,6 % au T2 2023) au plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). La bonne santé du marché du travail se reflète également à travers la forte amélioration de la qualité de l'emploi, mesurée par la part de l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) dans la population active, par rapport à avant la crise sanitaire, avec une nette augmentation du taux d'emploi en CDI des 15-64 ans par rapport à fin 2019 (50,5 % au T2 2023, +0,7 point par rapport à fin 2019). Signe d'un marché du travail encore très dynamique, les tensions de recrutement restent élevées dans tous les secteurs, bien qu'elles aient entamé une baisse dans l'industrie et les services.

L'inflation a atteint un pic début 2023 (+6,3 % en février 2023) et reflue depuis (+4,9 % en glissement annuel en septembre). La poussée de l'inflation observée depuis la mi-2021 a été alimentée par *plusieurs chocs d'offre*, du fait des contraintes sur les chaînes de production mondiales en sortie de crise du Covid-19 et de l'invasion russe en Ukraine qui a notamment poussé à la hausse le prix des matières premières.

Dans ce contexte, le Smic a fortement augmenté en 2022 et 2023, de manière plus importante que l'évolution des principaux indices de salaire (+6,2 % pour le Smic en glissement annuel au T2 2023, contre + 5,0 % pour le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles et + 4,6 % pour le salaire mensuel de base). Ceci résulte de son indexation en particulier sur l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, lequel est plus dynamique sur la période actuelle que l'indice général des prix. Depuis la fin de l'année 2020, le Smic a par ailleurs été revalorisé sept fois, dont quatre revalorisations anticipées en cours d'année liées à la forte hausse de l'inflation (1^{er} janvier et 1^{er} octobre 2021, 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 1^{er} août 2022, 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2023), augmentant ainsi de +13,5 % entre fin 2020 et fin 2023.

A. En 2023, la dynamique du marché du travail se ralentit mais le taux de chômage demeure historiquement bas

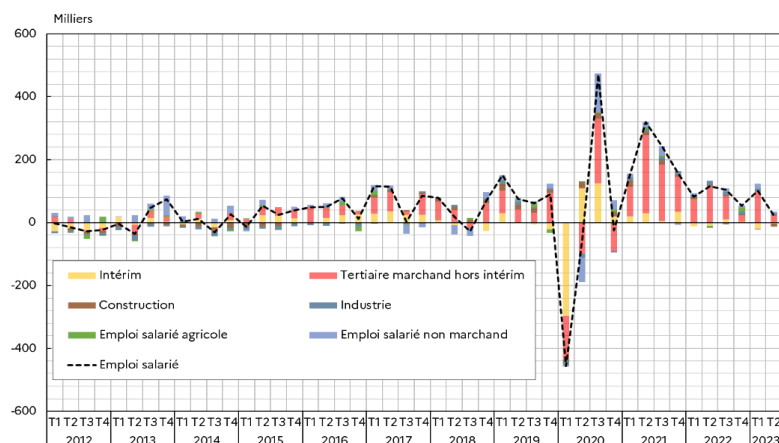
Cette partie dresse un panorama du marché de l'emploi début 2023, dans un contexte économique solide malgré les différents chocs exogènes sur l'activité (tensions d'approvisionnement, hausse du prix des matières premières) liés à l'invasion russe en Ukraine.

1. L'emploi salarié a ralenti début 2023

L'emploi salarié ralentit au cours du 1^{er} semestre 2023. D'après l'estimation détaillée de l'emploi salarié publiée le 7 septembre par l'Insee, 123 000 emplois salariés ont été créés entre fin décembre 2022 et fin juin 2023, dont 101 000 dans le secteur marchand non-agricole (SMNA). À la mi-2023, l'emploi salarié dépasse ainsi de +5,0 % (soit près de 1,3 million d'emplois supplémentaires) son niveau d'avant-crise (au 4^e trimestre 2019). Au sens du Bureau international du travail (BIT), le *taux d'emploi* des 15-64 ans est de 68,6 % au deuxième trimestre 2023. Il dépasse ainsi de 1,8 point son niveau d'avant la crise pandémique et reste à son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975)¹. Le taux d'emploi a particulièrement augmenté pour les jeunes de 15 à 24 ans (à 35,1 % au 2^e trimestre 2023, soit +5,3 points par rapport à fin 2019), bien qu'il demeure dans la moyenne basse en comparaison européenne (à 35,3 % en moyenne dans l'Union européenne et 36,9 % en moyenne dans la zone euro).

Dans le détail (cf. Graphique I.1), l'*emploi tertiaire marchand* (hors intérim) reste dynamique au 1^{er} semestre 2023 (+0,9 % au 1^{er} semestre 2023, après +0,8 % au semestre précédent). En revanche, l'emploi dans le secteur de l'*industrie* ralentit légèrement (+0,5 % au 1^{er} semestre 2023, après +0,6 % au semestre précédent), tandis que dans la construction, l'emploi se replie de façon marquée (-0,5 % au 1^{er} semestre 2023, après +0,4 % au semestre précédent). Au total, l'emploi SMNA (hors intérim) augmente de +0,7 % au 1^{er} semestre, et dépasse de 6,6 % son niveau d'avant-crise (au 4^e trimestre 2019). De son côté, l'*emploi intérimaire* a baissé lors des deux premiers trimestres 2023 (-3,0 % au 1^{er} semestre 2023). Il ne dépasse ainsi plus que de 1,5 % son niveau d'avant-crise. Enfin, l'*emploi salarié non marchand* reste dynamique au 1^{er} semestre 2023 (+0,3 % au 1^{er} semestre 2023, après +0,2 % au semestre précédent). Il est ainsi en hausse de + 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.

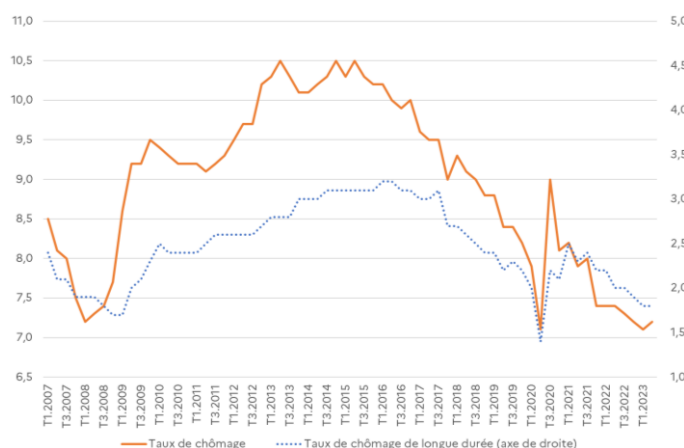
¹ É. Pénicaud, « Une photographie du marché du travail en 2021. L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », Insee Première, n° 1896, mars 2022.

2. Le chômage est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans

Le *taux de chômage*, à 7,2 % au 2^e trimestre 2023, est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans (7,1 % au T2 1982) en France entière hors Mayotte (cf. Graphique I.2). Malgré la crise sanitaire, le taux de chômage a ainsi poursuivi sa baisse progressive, amorcée en 2015. Cette baisse est associée à des créations nettes d'emploi, comme en témoigne la croissance parallèle du taux d'emploi. Le taux de chômage varie cependant fortement entre classes d'âge, avec un taux à 16,7 % pour les jeunes (actifs de 15 à 24 ans) comparé à 5,1 % pour les seniors (actifs de 50 ans et plus) au 2^e trimestre 2023. Il s'inscrit néanmoins en baisse pour chacune des catégories d'âge en comparaison à l'avant-crise (21,7 % pour les jeunes et 5,8 % pour les seniors au 4^e trimestre 2019). Il varie faiblement selon le sexe², avec, au deuxième trimestre 2023, un taux de 7,1 % pour les femmes contre 7,2 % pour les hommes. Chez les jeunes, les hommes ont cependant un taux de chômage plus élevé que les femmes.

Le *taux de chômage de longue durée* (supérieur à un an), à 1,8 % au 2^e trimestre 2023, est à son plus bas niveau depuis le 1^{er} trimestre 2009 (1,7 %), à l'exception de sa baisse en trompe-l'œil au 2^e trimestre 2020 (1,4 %)³. Au 2^e trimestre 2023, il se situe ainsi 0,4 point en-dessous de son niveau d'avant-crise (4^e trimestre 2019). Le taux de chômage de longue durée connaît une baisse tendancielle similaire au taux de chômage à partir de 2016. Le chômage de longue durée concerne un peu plus les hommes (1,9 %) que les femmes (1,7 %) et touche en plus grande proportion les seniors et les jeunes (2,1 % des plus de 49 ans et 2,0 % des jeunes de 15 à 24 ans, contre 1,6 % des personnes de 25 à 49 ans).

Graphique I.2 – Évolution du taux de chômage au sens du BIT (France entière hors Mayotte)



Source : Insee, enquête *Emploi*. Dernier point : T2 2023.

- ² En revanche, le taux d'emploi diffère selon le sexe, avec 71,0 % des hommes de 15 à 64 ans en emploi au 2^e trimestre 2023 contre 66,2 % des femmes. Par ailleurs, la forte hausse du taux d'emploi sur les deux dernières décennies est essentiellement lié à une hausse du taux d'emploi des femmes (+6,6 pts entre le T1 2003 et le T2 2023) tandis que le taux d'emploi des hommes est resté relativement stable (+1,0 pt sur la même période).
- ³ Durant le confinement au 2^e trimestre 2020, le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) a connu une baisse en trompe l'œil principalement due aux difficultés à rechercher activement un emploi lorsque l'activité était à l'arrêt ; cette baisse s'est traduite par une hausse du halo autour du chômage.

Le *halo autour du chômage* (personnes inactives souhaitant un emploi sans être considérées comme chômeurs au sens du BIT) a augmenté sur l'année pour revenir à son niveau d'avant-crise. Il avait fortement augmenté au pic de la crise, les restrictions sanitaires ayant empêché certaines personnes à la recherche d'un emploi d'effectuer les démarches nécessaires pour être considérées comme étant au chômage. Puis il avait diminué en 2021 et s'était stabilisé en 2022 à un niveau inférieur à celui de l'avant-crise. Au 2^e trimestre 2023, le *halo* autour du chômage atteint 2,0 millions de personnes. La part du halo autour du chômage dans la population active (15-64 ans) s'établit à 4,7 % (+0,3 point par rapport à son niveau du 2^e trimestre 2022), son niveau d'avant-crise. Il est par ailleurs plus élevé pour les femmes (5,0 %) que pour les hommes (4,3 %). Cet écart (0,7 point) diminue légèrement sur un an (1,0 point au 2^e trimestre 2022) et est légèrement inférieur à celui observé à la fin de l'année 2019 (0,8 point).

3. Les tensions de recrutement baissent sensiblement mais restent à des niveaux plus élevés qu'avant la crise sanitaire

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.3). 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 pour atteindre des niveaux historiquement élevés à la mi-2022.

Depuis la fin de l'année 2022, les tensions de recrutement sont en diminution dans l'industrie (58,4 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter au T3 2023, contre 66,6 % au pic de tensions atteint au T3 2022) et dans les services (53,3 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter au T1 2023, contre 61,7 % à son pic au T2 2022)⁴. En revanche, les tensions de recrutement restent à un niveau élevé dans le bâtiment, à 81,3 % au T3 2023, après un pic à 82,1 % atteint au 1^{er} trimestre 2023. Dans le secteur de la construction, les entreprises continuent d'évoquer le manque de compétences comme un frein majeur⁵.

Les niveaux élevés de tensions de recrutement peuvent s'expliquer à la fois par des facteurs conjoncturels et structurels. Une partie des tensions peut être due à l'intensité des embauches, le nombre d'embauches en CDD et CDI ayant fortement progressé (+6,0 % au 1^{er} trimestre 2023 par rapport au 4^e trimestre 2019) dans un contexte de sortie de crise sanitaire et d'amélioration de la conjoncture du marché du travail. D'autres facteurs plus structurels peuvent expliquer ces fortes tensions : pénurie de main-d'œuvre dans certains

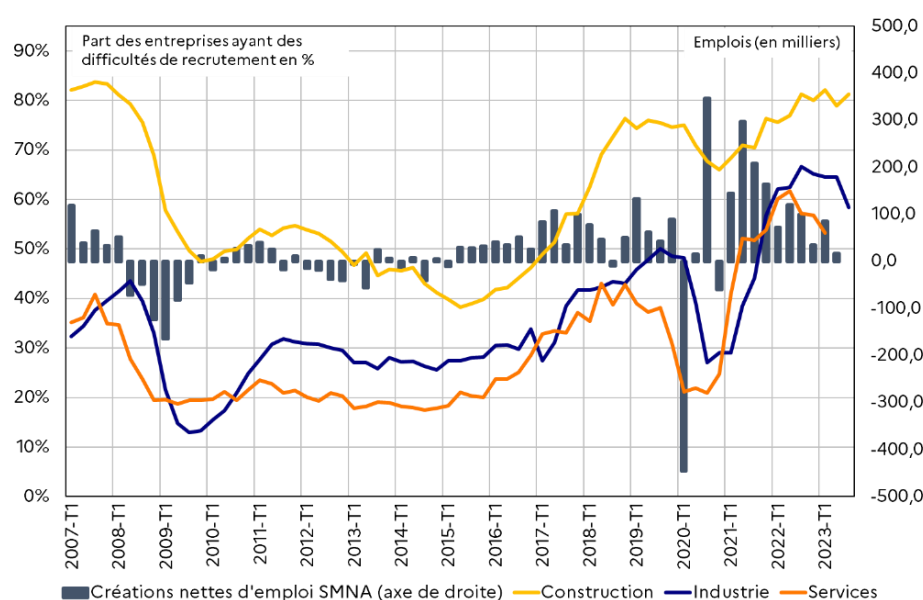
⁴ La question sur les difficultés de recrutement est posée depuis 1991 dans l'industrie et depuis 2000 dans les services.

⁵ Dares, [La situation du marché du travail au 2^e trimestre 2023](#).

métiers du fait de l'inadéquation des compétences, de l'inadéquation géographique ou d'une attractivité de l'emploi jugée insuffisante, entre autres⁶.

Selon les enquêtes de conjoncture trimestrielles de l'Insee publiées en juillet 2023, la principale barrière à l'embauche signalée par les entreprises est le manque de main-d'œuvre compétente (citée par 45,5 % des entreprises dans le secteur de la construction, 32,2 % des entreprises dans l'industrie et 23,4 % des entreprises dans les services). Les autres barrières à l'embauche fréquemment citées sont les coûts liés à l'emploi, en particulier dans la construction où 21,9 % des entreprises du secteur les signalent comme barrière à l'embauche en juillet 2023, et l'incertitude sur la situation économique.

Graphique I.3 – 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.

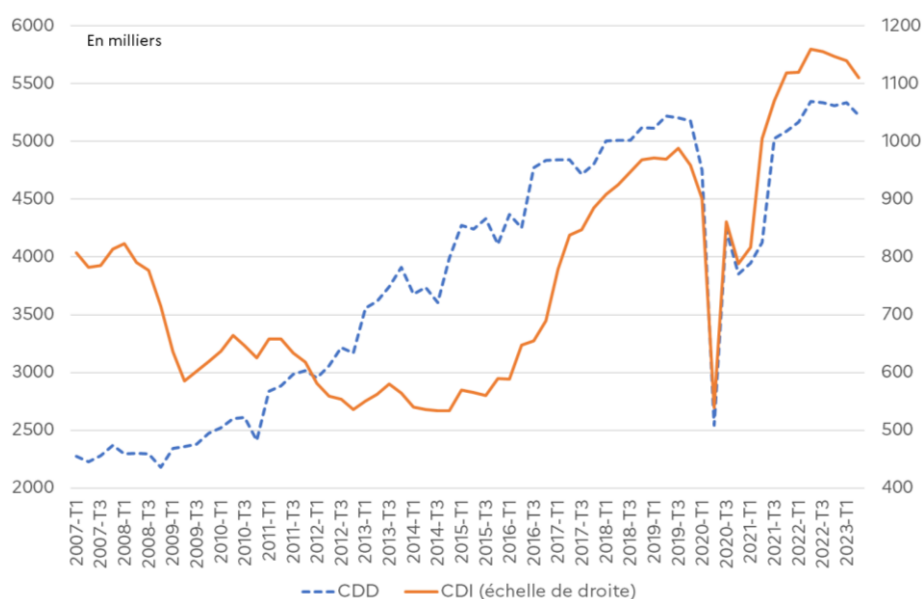
Source : Insee, enquêtes de conjoncture, estimations d'emploi localisées. Derniers points : T3 2023 (difficultés de recrutement dans la construction et l'industrie), T2 2023 (difficultés de recrutement dans les services), T2 2023 (créations nettes d'emploi salarié marchand non agricole).

⁶ M. Niang, M. Bergeat et G. Parent, *Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ?*, Documents d'études, n° 251, Dares, septembre 2021.

4. La part des embauches en CDI a augmenté en sortie de crise sanitaire et s'est ensuite stabilisée

La *qualité de l'emploi*, définie ici comme la part de contrats à durée indéterminée parmi les embauches, s'est ponctuellement améliorée en sortie de crise sanitaire et s'est ensuite stabilisée à un niveau supérieur à celui d'avant-crise. Au 2^e trimestre 2023, le nombre d'embauches en CDI dépasse nettement son niveau d'avant la crise sanitaire (+ 15,8 % par rapport au 4^e trimestre 2019). De son côté, le nombre d'embauches en CDD ne dépasse son niveau d'avant-crise que depuis le 1^{er} trimestre 2022 (il le dépasse de +1,0 % au 2^e trimestre 2023 par rapport au 4^e trimestre 2019). Cette tendance semble toutefois commencer à se tempérer sur la période récente, en miroir du ralentissement des créations d'emplois. En 2022, par rapport à 2021, le nombre d'embauches en CDI a progressé de +14,2 % (soit + 143 000 embauches en moyenne annuelle), contre +16,3 % s'agissant du nombre d'embauches en CDD (soit + 743 000 embauches en moyenne annuelle). Cette tendance se poursuit début 2023 (cf. Graphique I.4). Ainsi, au 1^{er} semestre 2023, le nombre d'embauches en CDD a légèrement augmenté avant de se replier (+ 0,5 % au 1^{er} trimestre puis -2,0 % au 2^e trimestre), tandis que le nombre d'embauches en CDI se replie (- 0,6 % puis -2,6 %).

Graphique I.4 – Évolution du nombre d'embauches par type de contrat de travail

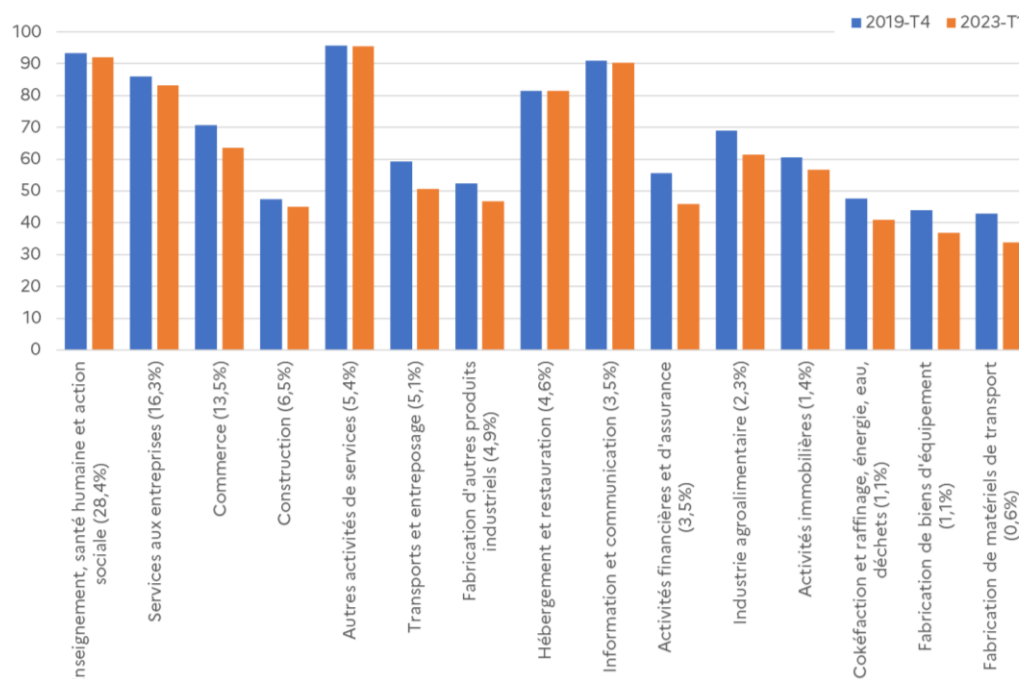


Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre. Dernier point : T2 2023.

Par rapport à fin 2019, la part de CDD dans les embauches (hors intérim) est constante ou en baisse dans tous les secteurs, ce qui témoigne d'une amélioration de la qualité de l'emploi quel que soit le secteur (cf. Graphique I.5). Au 1^{er} trimestre 2023, la part de CDD dans les embauches est en nette diminution par rapport à son niveau d'avant la crise sanitaire dans les secteurs des services financiers (-9,9 points par rapport au 4^e trimestre

2019), de la fabrication de matériels de transport (-9,0 points), des transports (-8,7 points), du commerce (-7,1 points). La part des CDD dans les embauches (hors intérim) est néanmoins en légère hausse au 2^e trimestre 2023 par rapport au trimestre précédent, à 82,5 %, mais demeure à l'un de ses plus bas niveaux depuis 2011.

Graphique I.5 – Part des CDD parmi les embauches (hors intérim) par secteur



Lecture : au 1^{er} trimestre 2023, 63,5 % des embauches hors intérim se font en CDD dans le secteur du commerce, contre 70,6 % dans ce même secteur au 4^e trimestre 2019.

Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre ; Insee, Comptes nationaux trimestriels du 2^e trimestre 2023.

La part du *temps partiel* dans l'emploi est plus faible qu'avant la crise sanitaire (17,3 % au 2^e trimestre 2023 contre 18,8 % au 4^e trimestre 2019) mais stable par rapport à 2022 (17,3 % 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 au 2^e trimestre 2023 dans ces populations est de 26,3 % pour les femmes, 22,4 % pour les jeunes et 21,4 % pour les seniors. La proportion des salariés hommes de 25 à 49 ans à temps partiel n'est que de 5,7 % (stable par rapport à son niveau d'avant-crise). La part du temps partiel contraint⁷ atteint 4,3 % de la population en emploi au 2^e trimestre 2023 et est également en baisse par rapport à avant la crise sanitaire (de -1,4 point par rapport au 4^e trimestre 2019).

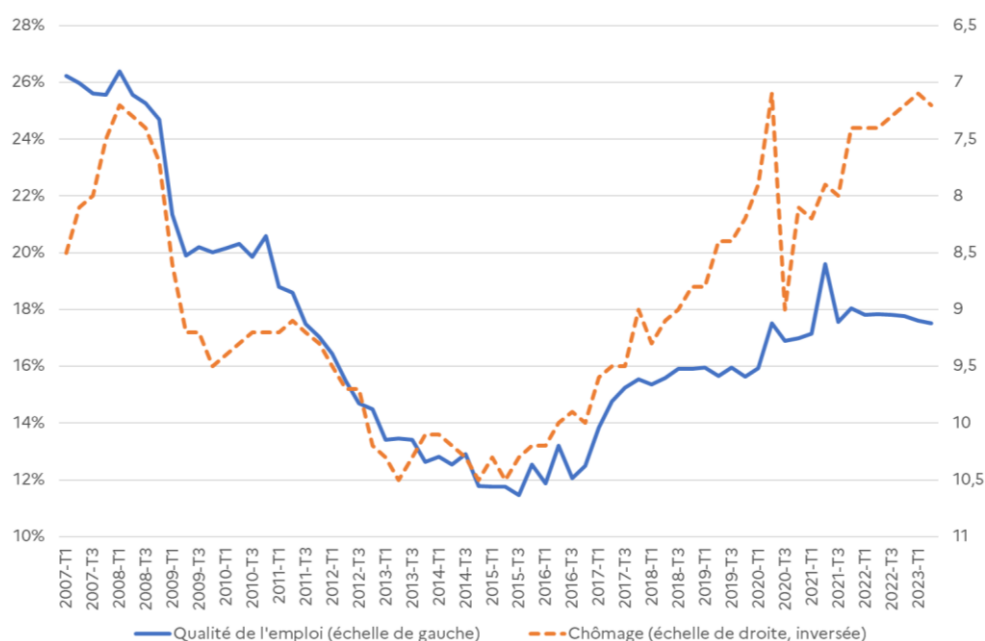
De même, la part des personnes en emploi souhaitant travailler davantage (*sous-emploi*) se situe à des niveaux historiquement bas depuis que l'Insee la mesure (2003) : elle est de 4,5 % au 2^e trimestre 2023 (soit -1,4 point en-dessous de son niveau d'avant-crise au

⁷ Défini comme la part des personnes à temps partiel, souhaitant travailler plus d'heures, disponibles pour le faire et à la recherche ou non d'un autre emploi.

4^e trimestre 2019). 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. Le sous-emploi concerne plus de deux fois plus de femmes que d'hommes (ratio de 2,4 au 2^e trimestre 2023). Cet écart est cependant en léger recul par rapport à l'avant-crise (ratio de 2,6 au 4^e trimestre 2019).

Historiquement, la qualité de l'emploi est sensiblement liée à la conjoncture du marché du travail. On observe ainsi une corrélation négative entre le rapport des CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD) et le taux de chômage dans la période récente (cf. Graphique I.6). 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 la part des embauches en CDI. 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). Ce rapport semble toutefois s'être légèrement distendu depuis la crise sanitaire. Ainsi, la qualité de l'emploi n'a pas retrouvé son niveau d'avant la crise financière de 2008 et accuse toujours un retard d'environ 8 points par rapport à 2007, alors même que le taux chômage atteint des niveaux historiquement bas.

Graphique I.6 – Tension sur le marché du travail et qualité des embauches



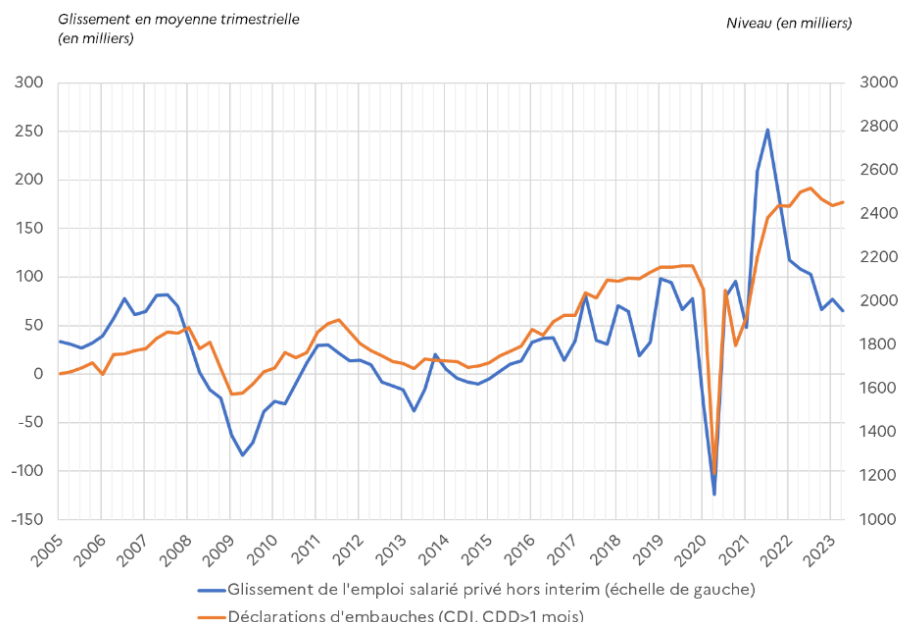
Note : la qualité de l'emploi est définie comme le rapport entre les embauches en CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD).

Sources : Insee, Taux de chômage ; Dares, Mouvement de main-d'œuvre. Dernier point : T2 2023.

5. La mobilité des salariés augmente dans une conjoncture du marché du travail favorable

Le nombre d'embauches en contrat de plus d'un mois recule légèrement sur le premier semestre 2023, avec -1,1 % au 1^{er} trimestre par rapport au trimestre précédent et +0,6 % au 2^e trimestre après une nette augmentation en 2022. Depuis 2022, ces embauches supplémentaires ne se sont cependant pas accompagnées d'une accélération des créations d'emplois, et semblent plutôt le reflet d'une accélération de la rotation de la main-d'œuvre (cf. Graphique I.7).

Graphique I.7 – Évolution de l'emploi salarié privé (hors intérim) et du nombre de déclarations d'embauches de plus d'un mois



Lecture : au 2^e trimestre 2023, l'emploi salarié privé (hors intérim) augmente de 65 550 postes en moyenne trimestrielle tandis que 2 453 000 déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois sont enregistrées sur le trimestre.

Champ : France hors Mayotte, secteur privé hors intérim pour l'emploi salarié. France entière, régime général hors intérim pour les déclarations préalables à l'embauche.

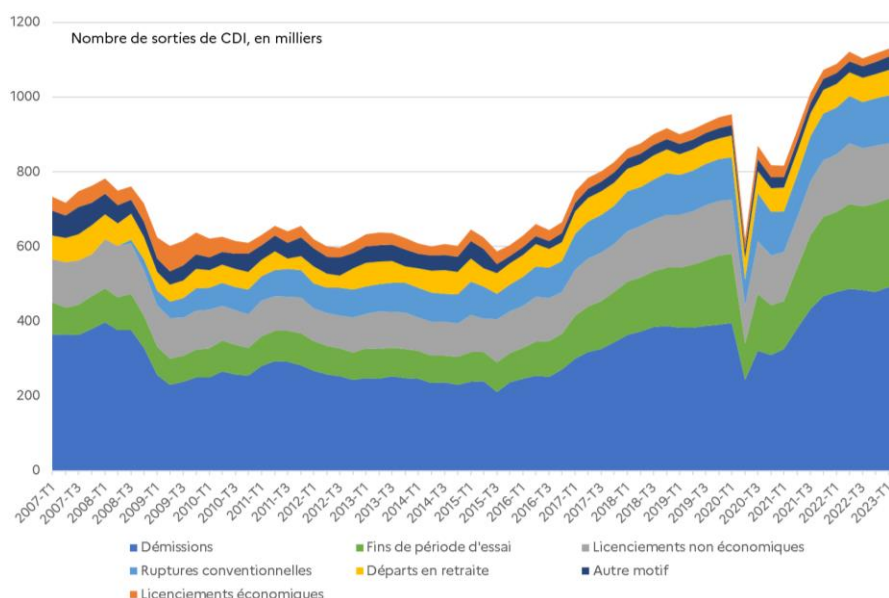
Source : Insee, Dares, Urssaf. Dernier point : 2^e trimestre 2023.

Concernant les ruptures de contrats, on a observé une hausse considérable des démissions de contrats en CDI à partir de début 2021, qui semblent s'être stabilisées depuis début 2022 à un niveau nettement supérieur à l'avant-crise. Le nombre de fins de CDI ralentit légèrement en début d'année 2023 et diminue de -2,0 % au 2^e trimestre 2023 (après +1,3 % au 1^{er} trimestre). Le nombre de fins de CDI au 2^e trimestre 2023 (1 108 000) dépasse de 17,1 % son niveau d'avant-crise. La part des démissions et des fins de périodes d'essai est en hausse au sein des ruptures de CDI, s'établissant respectivement à 44,3 % et 21,1 % des ruptures enregistrées au 2^e trimestre 2023 (cf. Graphique I.8), par rapport à l'avant-crise (respectivement 41,3 % et 19,6 %).

A *contrario*, les ruptures conventionnelles et les licenciements économiques ont atteint leur plus haut niveau depuis la création du dispositif (2009) pendant la crise sanitaire et sont en recul au 2^e trimestre 2023 par rapport à leur niveau d'avant-crise (respectivement -1,4 % pour les licenciements économiques et -0,5 % pour les ruptures conventionnelles par rapport au 4^e trimestre 2019).

S'agissant des fins de CDD, 5 225 000 CDD se sont terminés au 2^e trimestre 2023, en léger recul sur le trimestre (-0,2 % après -0,5 % au trimestre précédent), mais en progression par rapport à l'avant-crise (+1,4 % par rapport au 4^e trimestre 2019), augmentation à relativiser néanmoins au regard de l'augmentation du nombre total d'emplois sur la période. Les ruptures anticipées de CDD représentent 3,9 % de l'ensemble des fins de CDD, cette part est en hausse par rapport à l'avant-crise (+22,7 %).

Graphique I.8 – Évolution des fins de CDI par motifs



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre. Dernier point : T2 2023.

Selon une étude de l'Insee⁸, sur la période récente, la mobilité professionnelle aurait augmenté pour presque toutes les catégories sociodémographiques des salariés du privé. En moyenne, entre 2021 et 2022, 81,2 % des salariés seraient restés dans la même entreprise, contre 83,1 % entre 2017 et 2018. La stabilité en entreprise, c'est-à-dire la part des salariés qui restent dans leur entreprise d'une année à une autre, aurait baissé entre 2018 et 2021 pour les hommes (soit -2,2 points par rapport à 2018) comme pour les femmes (-1,4 point), et pour toutes les classes d'âge, en particulier les 15-24 ans (-2,9 points). Les mobilités concernent par ailleurs davantage les salariés initialement en CDI (dont la stabilité dans l'emploi a baissé

⁸ Insee, « [Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise](#) », *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références Édition 2023.

de -1,9 point entre 2018 et 2021, contre -1,1 point pour les salariés initialement en CDD). Les salariés du privé en CDI qui ont démissionné de leur entreprise en 2021 ont plus facilement retrouvé un emploi un an après qu'en 2018 avant la crise sanitaire : la part de personnes en emploi un an plus tard a augmenté de 3,1 points entre 2019 et 2022.

B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2023

Cette section met en perspective l'évolution du Smic avec celle de l'ensemble des salaires. Sur la période récente, le rythme et l'ampleur des hausses de Smic (deux en 2021, trois en 2022, deux en 2023) ont conduit à une progression du salaire minimum plus dynamique que celle des principales références salariales.

1. Évolution du Smic : sept revalorisations depuis le début de l'année 2021

Depuis fin 2020, le dynamisme de l'inflation et les règles de revalorisation du Smic (cf. Encadré I.1) ont conduit à augmenter sept fois ce dernier (cf. Tableau I.1). Au 1^{er} mai 2023, le Smic horaire brut a été porté à 11,52 €, soit une progression de 2,2 % par rapport au montant fixé lors de la précédente revalorisation en janvier 2023 (11,27 €), et de 6,2 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de mai 2022 (10,85 €). Cette hausse entre mai 2022 et mai 2023 a été plus dynamique que celle des prix sur la même période (5,1 % pour l'inflation d'ensemble, et 5,3 % pour l'inflation du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie), permettant une préservation du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic.

Encadré I.1 – Les règles de revalorisation du Smic

Le niveau du Smic peut être revalorisé à trois titres :

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

$$\Delta Smic = \Delta IPCHT^{Q1} + \frac{1}{2} \Delta SHBOE^{réel}$$

Cette formule intègre deux paramètres obligatoires :

- (i) la progression de l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1^{er} quintile de revenu des ménages (*IPCHT-Q1*) ;
- (ii) la moitié de 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.

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

2. En cours d'année, une revalorisation automatique infra-annuelle est prévue par la loi si l'indice des prix à la consommation des ménages du premier quintile

augmente de plus de 2 % depuis la dernière revalorisation. Dans ce cas, le Smic progresse autant que cet indice des prix (cf. Encadré I.2).

3. Enfin, le gouvernement peut de manière discrétionnaire, à tout moment, décider d'une augmentation du Smic du montant qu'il souhaite. On parle alors de « coup de pouce ».

Depuis 2021, l'accélération des prix a conduit à déclencher quatre fois le mécanisme de revalorisation infra-annuel (cf. Tableau I.1), en plus des revalorisations annuelles du 1^{er} janvier. Il n'y a pas eu de coup de pouce sur le Smic depuis le 1^{er} janvier 2012.

La revalorisation du 1^{er} mai 2023 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 2022 et mars 2023 (voir l'Encadré I.2 pour le détail de la règle relative aux revalorisations infra-annuelles et à la prise en compte des arrondis).

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

Dates	Montant horaire (brut)	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
1 ^{er} janvier 2023	11,27 €	1,8 %	Revalorisation annuelle automatique
1 ^{er} mai 2023	11,52 €	2,2 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation

Source : Dares.

Encadré I.2 – Calcul de la revalorisation automatique du 1^{er} mai 2023 et prise en compte des arrondis

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 infra-annuel 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 2023, l'indice de référence était celui de novembre 2022 (publié mi-décembre, dernier indice disponible pour calculer la revalorisation du 1^{er} janvier), soit **113,58**. Le seuil du déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique se situait donc au niveau de :

$$113,58 \times 1,02 = 115,8516 \text{ arrondi à deux chiffres : } \mathbf{115,85}.$$

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 2023, l'indice national des prix du 1^{er} quintile a atteint en mars 2022 le niveau de 116,07 dépassant le seuil de déclenchement explicité plus haut, à 115,85.

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

$$\mathbf{116,07/113,58 = 2,192287\% \text{ arrondi à } 2,19 \%^9.}$$

Le montant du Smic au 1^{er} mai 2023 a donc été calculé comme suit :

$$\mathbf{11,27 \text{ (montant du Smic au 01/01/23)} \times 1,0219 = 11,51681 \text{ arrondi à } 11,52 \text{ €}.$$

Le montant mensuel est obtenu ainsi :

$$\mathbf{11,52 \text{ (montant horaire)} \times 35 \times 52 / 12 = 1747,20000 \text{ arrondi à } 1747,20 \text{ €}.$$

⁹ Sous l'effet d'arrondis, c'est le taux de variation de 11,27 € à 11,52 €, soit 2,22 %, qui a été conventionnellement retenu.

En 2023, la progression du Smic brut est comparable à celle du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) : entre septembre 2022 et septembre 2023, le Smic croît de +4,1 % sur un an, contre +4,4 % pour le SHBOE et +4,2 % pour le SMB.

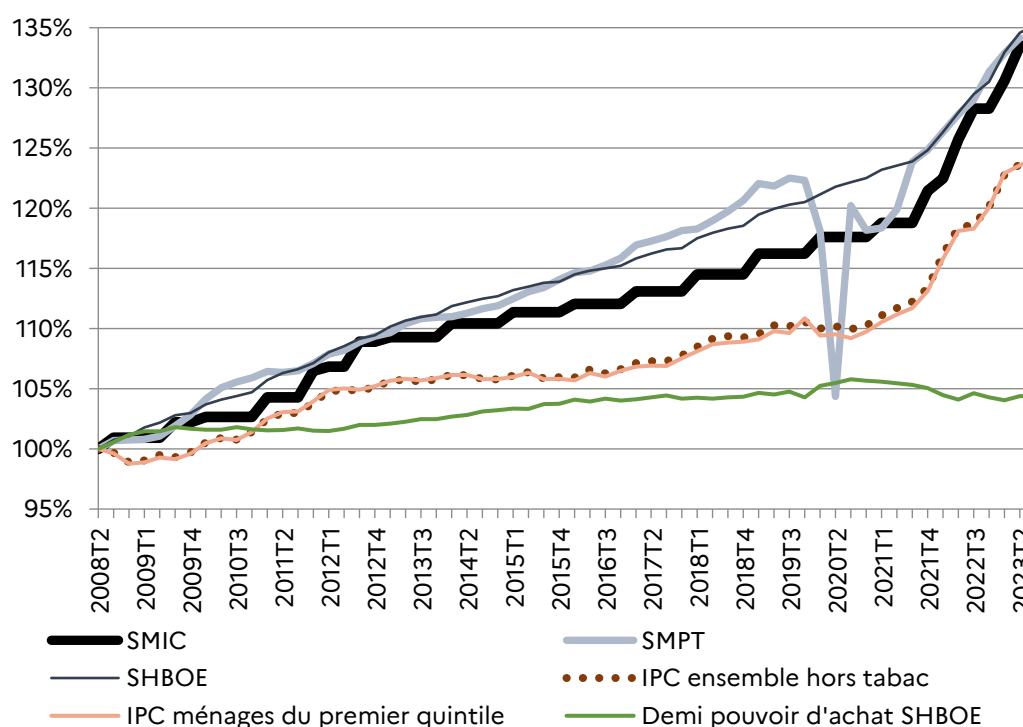
Jusqu'à la crise sanitaire, l'évolution du Smic avait connu trois grandes périodes : au début des années 2000, il avait progressé sensiblement plus vite que les indices de salaire de base, notamment en raison de la réduction du temps de travail et de la convergence avec les garanties mensuelles de rémunération 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 bien que les évolutions négatives¹⁰ 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 d'achat du SHBOE) n'aient pas été prises 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 modestes¹¹) et qu'il ne tient pas compte de l'évolution négative du SHBOE réel, l'année 2023 poursuit la dynamique de 2022 avec une forte augmentation du Smic, plus importante encore que celle des autres indices de salaire.

¹⁰ 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.

¹¹ Voir Insee, *Indices annuels de prix selon le niveau de vie du ménage*, chiffres détaillés, novembre 2016.

Graphique I.9 – 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. L'indice SHBOE n'étant pas disponible au T1 2020, il est extrapolé dans ce graphique. Le chiffre du T3 2023 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 partielle¹². 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.

2. Les salaires réels repartent à la hausse à partir du deuxième trimestre 2023

Plusieurs indicateurs de salaires sont distingués au sein de la statistique publique, en fonction des publics concernés et des phénomènes les affectant :

- Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni

¹² 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).

les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

- Le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE¹³) correspond au SMB horaire pour la population des ouvriers et employés. Ces indices sont estimés, à structure de qualification constante, à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares qui suit les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole.
- Le salaire moyen par tête (SMPT) est défini au sein du cadre de la comptabilité nationale. Le SMPT est calculé comme le rapport de la masse salariale brute (*i.e.*, hors cotisations patronales) et du nombre de salariés en personnes physiques mesurés par les comptes de l'Insee. À la différence du SMB, il inclut toutes les primes (y compris PPV). Son évolution, qui représente la dynamique des salaires versés par l'ensemble des entreprises, peut ainsi traduire des effets structurels (évolution des qualifications, de la part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

La lecture de ces indices usuels de salaires sur la période récente a été compliquée par l'impact des dispositifs d'activité partielle et de prime de partage de la valeur.

Pendant la crise sanitaire, les effectifs placés en activité partielle étaient considérés en emploi mais ne percevaient pas de salaire, l'indemnité d'activité partielle s'y substituant. Ces versements par les employeurs n'étaient donc pas comptés dans la masse salariale versée. Ce phénomène concerne essentiellement les rémunérations versées et perçues en 2020 et 2021, même s'il a encore joué sur les évolutions en 2022.

D'autre part, les entreprises se sont approprié le dispositif de prime de partage de la valeur (PPV, défiscalisée et désocialisée¹⁴) mis en place afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés. Ainsi, les versements associés à cette prime ont contribué significativement à la croissance des rémunérations versées fin 2022, et devraient continuer à la soutenir en 2023 (première année pleine où le dispositif est en vigueur).

Sur longue période, le SMPT nominal est passé d'une croissance annuelle moyenne de + 3,1 %, entre 2001 et 2007 à + 1,9 % sur la période 2008-2019 (cf. Tableau I.2). Le SMB et le SHBOE ont également décéléré (cf. Graphique I.10, SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles). 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

¹³ 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).

¹⁴ La prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée prime de pouvoir d'achat (PEPA), est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime facultative. Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise. Les conditions d'obtention et d'exonération fiscale de cette prime varient selon la date de son versement.

diminution des gains de productivité (cf. Graphique I.11 et Graphique I.12). Cependant, depuis 2020, les salaires réels ont mieux résisté que la productivité apparente du travail à la succession de chocs qu'a connue l'économie. Ceci s'explique d'une part par le fort mouvement de rétention de main-d'œuvre induit dans les suites de la crise du Covid, sur fond de tensions de recrutement. D'autre part, la période récente a été marquée par un net enrichissement de la croissance en emploi, dont un effet notable des politiques publiques (comme le doublement du nombre d'apprentis ou la diminution pérenne des prélèvements acquittés par les entreprises), alors même que le regain d'inflation s'est traduit par des pertes limitées du pouvoir d'achat des salariés.

Ainsi, en 2022, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) a progressé de 5,6 % en moyenne annuelle, soit autant qu'en 2021, après avoir baissé de 5,6 % en 2020. Cette croissance dynamique du SMPT BMNA en 2022 s'explique en partie par les revalorisations salariales prenant en compte la hausse de l'inflation. Cependant, comme évoqué ci-dessus, cette hausse est également due à la sortie de l'activité partielle et aux versements de PPV en fin d'année contribuant respectivement pour un peu moins de 2 points et pour environ 0,5 point à la croissance annuelle des salaires¹⁵. La croissance du SMPT BMNA « économique », qui corrige les effets de l'activité partielle, aurait ainsi été de +3,7 % en 2022. En termes réels, le pouvoir d'achat du SMPT BMNA a progressé de +0,3 % en 2022, après +4,0 % en 2021. Sa progression nominale sur un an décélère légèrement à + 5,0 % au 2^e trimestre 2023, après un 4^e trimestre 2022 marqué par d'importants versements de PPV¹⁶ (+5,2 % en glissement annuel) et un 1^{er} trimestre 2023 traditionnellement caractérisé par les négociations salariales annuelles¹⁷ (+5,2 %). Cette décélération est à mettre au regard du repli de l'inflation¹⁸.

En termes nominaux, le SMB a augmenté de 3,3 % en moyenne annuelle en 2022 contre 3,8 % pour le SHBOE, après une augmentation de 1,6 % pour chacun d'entre eux en 2021. Ce différentiel dans la progression des salaires de base illustre la légère compression de l'échelle de salaires, les basses rémunérations étant plus susceptibles d'être rehaussées dans le sillage du Smic (par effet direct comme de diffusion). En termes réels, la forte hausse de l'inflation en 2022 s'est traduite par un repli du SMB (-2,2 %) et du SHBOE (-1,7 %).

Au 2^e trimestre 2023, le SMB et le SHBOE ont crû de 4,6 % et 5,1 %, respectivement, en glissement annuel (cf. Tableau I.2), une hausse stable par rapport au trimestre précédent. Les salaires augmentent plus que l'inflation en glissement annuel pour la première fois depuis la

¹⁵ Calculs DG Trésor, cf. le « Rapport économique social et financier », Annexe au projet de loi de finances pour 2024, octobre 2024.

¹⁶ De l'ordre de 1,4 pt de SMPT ; voir p. 40 de Insee, « [La croissance résiste, l'inflation aussi](#) », Note de conjoncture, mars 2023.

¹⁷ Baudry L. et al., « [Les négociations de salaire dans le contexte de hausse de l'inflation](#) », *Le Bulletin de la Banque de France*, n° 245, art. 6, mai 2023.

¹⁸ Aldama P. et al., « [Projections macroéconomiques France](#) », Banque de France, septembre 2023.

mi-2021, conduisant à une hausse du pouvoir d'achat des salaires (resp. +0,2 % et +0,7 % pour le SMB et le SHBOE par rapport au 2^e trimestre 2022). Dans les résultats provisoires du 3^e trimestre 2023, le SMB et le SHBOE nominaux décélèrent à +4,2 % et +4,4 % respectivement en glissement annuel. Dans le même temps, l'inflation connaissait un léger ressaut (+4,8 %) suite au rehaussement de +10 % des tarifs réglementés de vente d'électricité au 1^{er} août 2023, avant de reprendre sa normalisation (+4,0 % pour l'IPC définitif d'octobre 2023).

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

	Taux de croissance annuel moyen					Glissement annuel	
	2001-2007	2008-2019	2020	2021	2022	T2 2023	T3 2023
SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2 %	1,8 %	1,5 %	1,6 %	3,8 %	5,1 %	4,4 %
SMB (salaire mensuel de base)	2,6 %	1,8 %	1,5 %	1,6 %	3,3 %	4,6 %	4,2 %
SMPT BMNA (salaire moyen par tête dans les branches non agricoles)	3,1 %	1,9 %	-5,6 %	5,6 %	5,6 %	5,0 %	n.d.
Smic***	4,2 %	1,4 %	1,2 %	1,6 %	5,2 %	6,2 %	4,1 %
IPCHT (indice des prix à la consommation hors tabac)	1,7 %	1,1 %	0,0 %	1,8 %	5,6 %	4,4 %	4,8 %
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	1,8 %	0,8 %	1,9 %	1,1 %	3,8 %	7,2 %	6,2 %
SHBOE déflaté par l'IPCHT	1,5 %	0,7 %	1,6 %	-0,2 %	-1,7 %	0,7 %	-0,3 %
SMB déflaté par l'IPCHT	0,9 %	0,7 %	1,5 %	-0,3 %	-2,2 %	0,2 %	-0,6 %
SMPT BMNA déflaté par l'IPCHT	1,4 %	0,8 %	-5,9 %	4,0 %	0,3 %	-0,1 %	n.d.
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	1,1 %	0,7 %	-5,3 %	4,8 %	1,0 %	-2,7 %	n.d.
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,3 %	0,7 %	-7,5 %	3,0 %	-0,3 %	0,2 %	n.d.

* 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.

*** Lorsque des revalorisations infra annuelles ont eu lieu, le montant du Smic retenu est le Smic moyen dans l'année.

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.

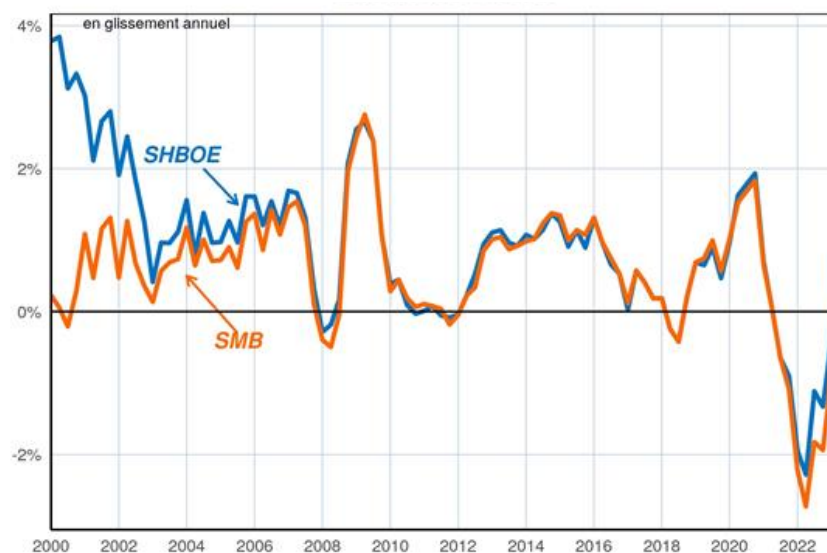
**Graphique I.10 – SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles
(glissement annuel, en %)**



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 : T3 2023.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

**Graphique I.11 – SMB et SHBOE réels dans les branches marchandes non agricoles
(glissement annuel, en %)**

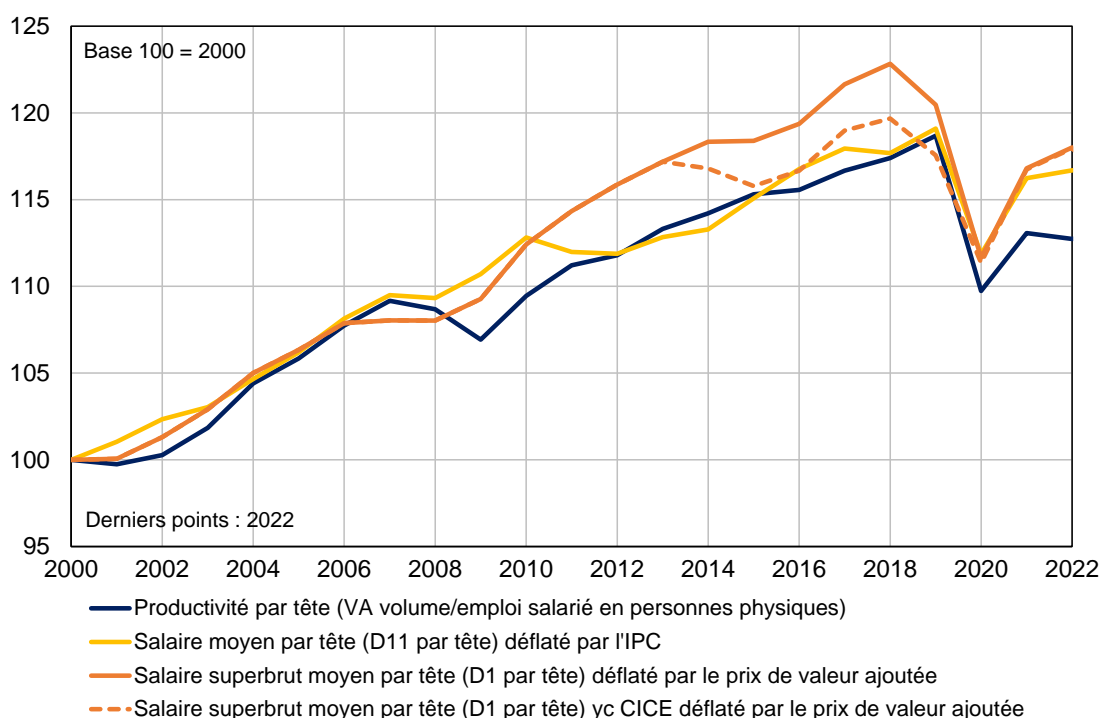


Note : l'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 (valeur nominale) a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T3 2023.

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.12 – Productivité et salaires réels (BMNA) en France



Sources : Insee ; calculs DG Trésor.

3. L'éventail des salaires conventionnels commence à se resserrer à partir de 2022

L'éventail des salaires conventionnels s'est resserré entre 1997 et 2006, puis est resté relativement stable jusqu'en 2021. Ce diagnostic évolue en 2022 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 Dares¹⁹ (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 rémunérés²⁰), car la revalorisation des plus faibles rémunérations poussée par celles successives du Smic conduit à un resserrement progressif de l'éventail salarial.

¹⁹ 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.

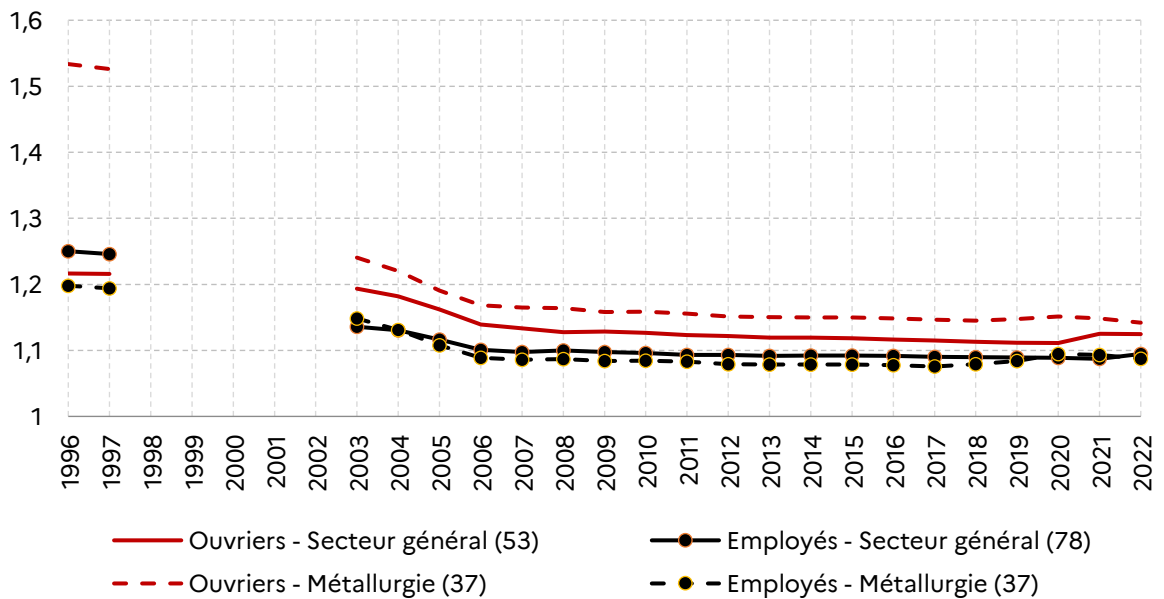
²⁰ Cf. J. Sanchez Gonzalez et É. Sueur, « Les salaires dans le secteur privé en 2020 : des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première*, n° 1898, avril 2022.

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.13). 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.14). Entre 1997 et 2006, la dynamique globale a été au tassement des hiérarchies salariales, avec un rétrécissement des éventails salariaux aussi bien théoriques qu'effectifs, en particulier entre 1996 et 2006. Cette période correspondait à la mise en place de politiques de réduction du temps de travail et de hausse rapide du salaire minimum²¹ 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 a ainsi été à l'origine de ce tassement des hiérarchies salariales. L'éventail théorique des salaires conventionnels s'est établi 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 a été de 12 %, avec un rapport passant de 1,25 en 1996 à 1,10 en 2006. Le rétrécissement de l'éventail réel des salaires a été 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). Ensuite, à partir de 2006 et jusqu'à 2021, l'éventail des salaires conventionnels est resté globalement stable.

Depuis 2022, l'éventail effectif des salaires, qui tient compte de la conformité au Smic, s'oriente à la baisse par rapport à son niveau de 2021, passant de 1,11 à 1,09 (-1,8 %) pour les ouvriers du secteur général et de 1,07 à 1,06 (-0,9 %) pour les employés du secteur général. Une tendance similaire s'observe également pour les ouvriers et employés du secteur de la métallurgie. L'évolution des salaires théoriques reste quant à elle quasi stable car elle n'intègre pas encore la tendance observée sur l'éventail réel des salaires.

²¹ 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.

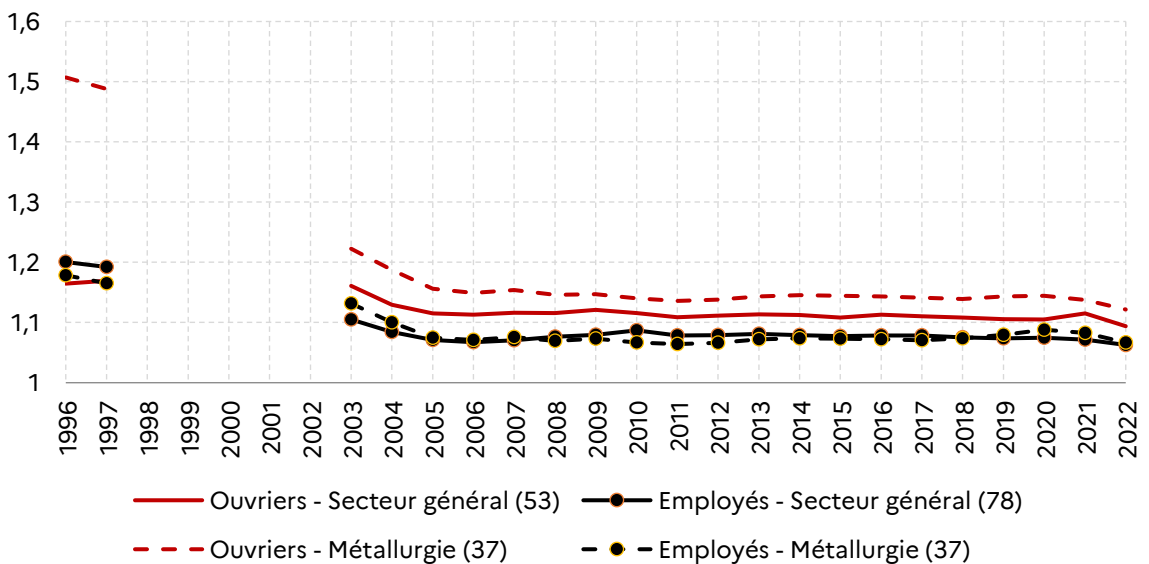
**Graphique I.13 – Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels²²
 pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité**



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



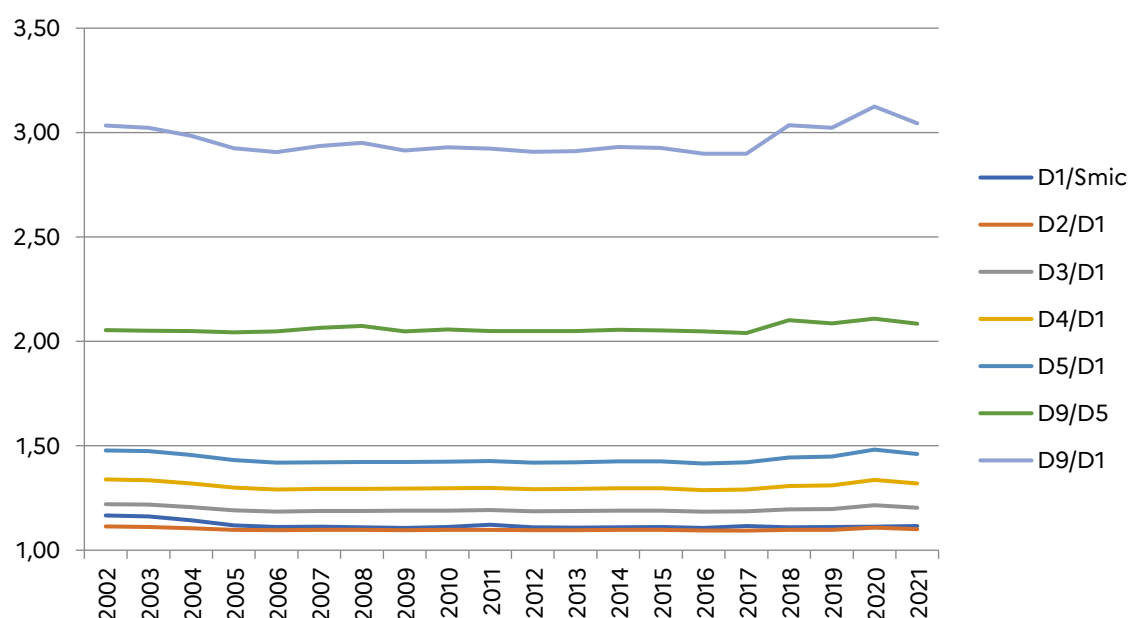
Lecture : l'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels ou le Smic si celui-ci est plus élevé, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Source : base des minima de branches ; calculs Dares.

²² Les salaires conventionnels sont, selon les branches, négociés sur un niveau horaire, mensuel ou annuel.

Le resserrement de l'éventail effectif des salaires se constate également dans la distribution des salaires horaires bruts perçus par les salariés, et ce dès 2021 (cf. Graphique I.15). L'éventail interdécile D9/D1, 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, s'est réduit de 3 % en 2021 par rapport à 2020. Ce tassement intervient néanmoins après un élargissement en trompe-l'œil de la dispersion en 2020²³, marquant davantage un retour à la normale de l'activité après la crise sanitaire plutôt qu'un rétrécissement des éventails salariaux lié aux revalorisations successives du Smic. Cette baisse du rapport interdécile D9/D1 se poursuit en 2022 pour les salaires nets en équivalent temps plein dans le privé (cf. Chapitre 3 et [Annexe 1](#) de l'Insee).

Graphique I.15 – Dispersion des salaires horaires bruts (2002-2021)



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 2002-2021 ; calculs Dares.

C. Combien de salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2023 ?²⁴

Au 1^{er} janvier 2023, 3,1 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du Smic horaire²⁵, soit 17,3 %

²³ En 2020, la hausse du D9/D1 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.

²⁴ Analyse réalisée avec le concours de Corinne Darmaillacq (Dares) à la demande du Groupe d'experts sur le Smic.

des salariés sur ce champ²⁶. Deux revalorisations²⁷ du Smic sont intervenues entre-temps depuis la précédente revalorisation annuelle de janvier 2022. Le Smic horaire brut a en effet été revalorisé de 2,6 % au 1^{er} mai 2022, passant de 10,57 € à 10,85 €, puis de 2,0 % au 1^{er} août 2022, passant de 10,85 € à 11,07 €, 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 1,8 %, passant de 11,07 € à 11,27 € au 1^{er} janvier 2023 à la suite de l'application des règles annuelles de revalorisation, soit une hausse de 6,6 % sur un an.

Le pourcentage de salariés concernés par la revalorisation du Smic se situe à un niveau historiquement élevé, dépassant de 1 point la valeur la plus haute observée depuis 1991 (16,3 % de salariés concernés en 2005). La hausse de cette proportion, amorcée avec la revalorisation du 1^{er} janvier 2022, se poursuit donc, en lien avec des progressions annuelles du Smic elles aussi particulièrement élevées : c'est la première fois depuis le début des années 1990 qu'on observe en effet une croissance du Smic supérieure à 6 % sur un an. Or l'ampleur des revalorisations est l'un des facteurs expliquant l'évolution de la part de bénéficiaires de ces revalorisations du Smic, de même que 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, ou encore les calendriers et les contenus des négociations de ces *minima* de branches.

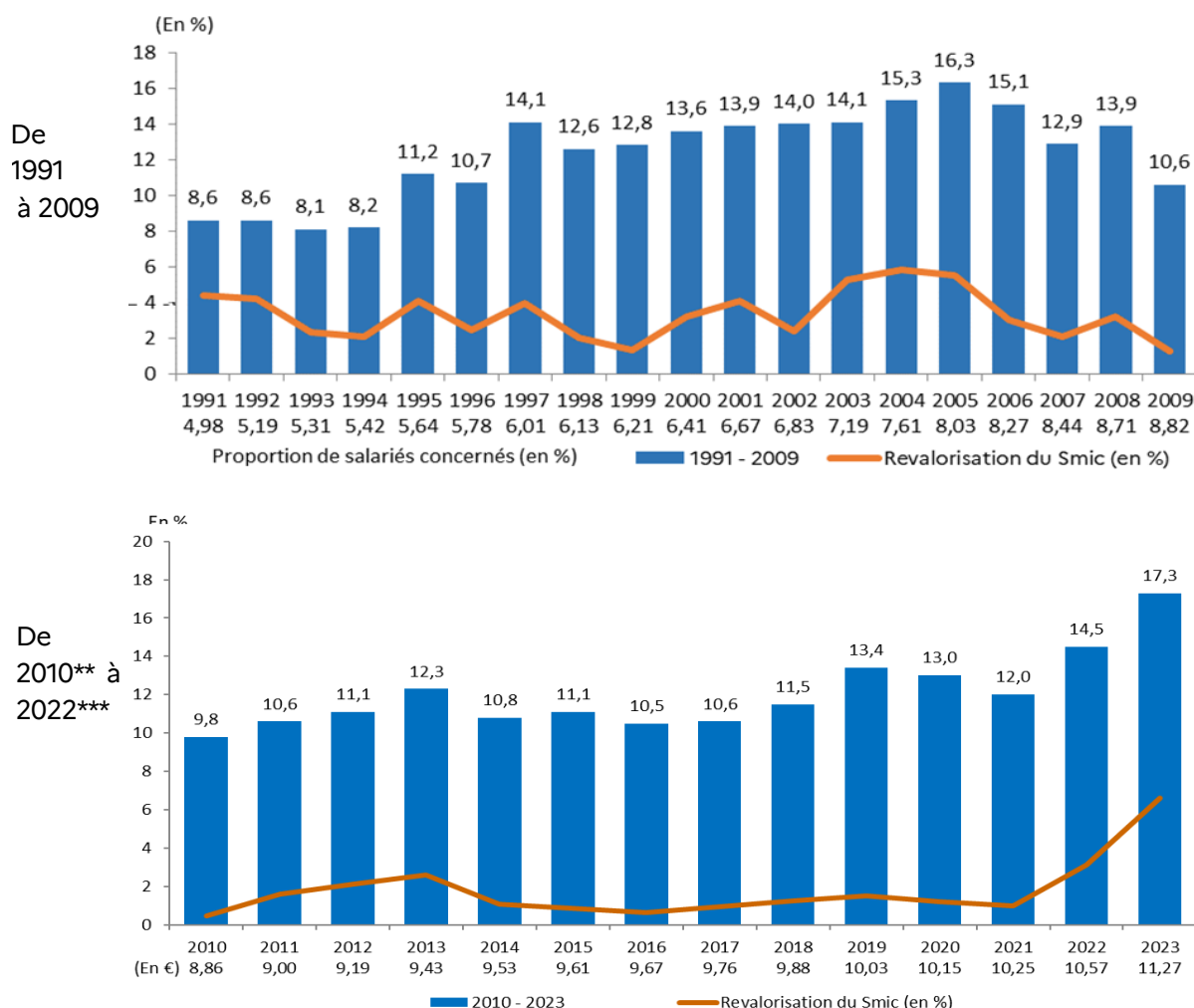
Parmi les 3,1 millions de personnes directement concernées par la revalorisation du Smic, 1,8 million sont des femmes, soit 57,3 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. Cette part est en hausse de 2 points par rapport à l'année précédente, où elle avait sensiblement baissé, en lien avec une revalorisation qui concernait davantage des branches essentiellement masculinisées. Elle reste ainsi inférieure de 2 points à son niveau de 2021. Cette augmentation est particulièrement notable dans les entreprises de 10 salariés ou plus (58,6 % contre 55,1 % au 1^{er} janvier 2022), alors que la part de femmes parmi les personnes directement concernées par la revalorisation baisse dans les entreprises de 1 à 9 salariés (54,3 % contre 55,6 % au 1^{er} janvier 2022).

²⁵ 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 2023.

²⁶ 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).

²⁷ Les enquêtes Acemo interrogent explicitement les entreprises sur les revalorisations intervenant au 1^{er} janvier. Étant donné la triple revalorisation, des salariés bénéficiaires de celle du 1^{er} janvier 2023 ont pu aussi bénéficier de celle du 1^{er} mai ou du 1^{er} août 2022, mais il n'est pas possible de donner des effectifs pour ces individus à partir de l'enquête.

Graphique I.16 – 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.

*** Plusieurs revalorisations infra-annuelles ont eu lieu en 2021 et 2022. Les proportions présentées sur 2021, 2022 et 2023 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. La revalorisation du Smic correspond au glissement sur 12 mois du Smic au moment de la revalorisation légale du 1^{er} janvier.

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 : 17,3 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023.

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, 26,8 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, contre 15,0 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. Au total, 29,4 % de l'ensemble des bénéficiaires de la revalorisation du 1^{er} janvier 2023 travaillent dans une très petite entreprise (TPE, de 1 à 9 salariés), alors que ces entreprises représentent 21,2 % des salariés du secteur privé non agricole.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023 augmente dans tous les secteurs : de 3 points dans les services (19,9 % après 16,8 % au 1^{er} janvier 2022), de deux points dans le bâtiment (11,1 % après 8,8 %) et de un point et demi dans l'industrie (8,4 % contre 6,9 %). *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 2023 est la plus élevée, avec 39,8 % de bénéficiaires (en légère baisse, de 1,9 point, par rapport à l'année précédente). La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste également importante dans les secteurs de la santé (25,5 %, + 4,2 points) et des « autres activités de service » (26,6 %, + 1,4 point). Le secteur des activités de services et de soutien connaît une hausse particulièrement importante, avec un quasi-doublement de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} janvier 2023, passant de 19,3 % à 35,3 %. Il s'agit désormais du second secteur avec la part la plus importante de bénéficiaires de la revalorisation du Smic, après l'hébergement-restauration. La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic a augmenté de 1,6 point dans l'industrie manufacturière (à 8,9 %) et de 1,9 point dans la production et la distribution d'eau (à 7,7 %). Elle reste très faible dans les activités financières et d'assurance (à 4,1 %, + 1,2 point) et dans les secteurs de l'information et communication (à 2,8 %, + 0,5 point).

Enfin, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste beaucoup plus élevée pour les salariés à *temps partiel* (38,3 % contre 12,4 % des salariés à temps complet), dans la mesure où les salariés à temps partiel sont plus fréquemment rémunérés à proximité du salaire minimum.

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 branches²⁸. 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

²⁸ Cette partie reproduit des résultats de « La négociation collective en 2022 », bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective. Ces chiffres pour l'année 2022 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

l'évolution des salaires dans les branches, un encadré présente, comme les années précédentes, un indice synthétique, créé par la Dares pour résumer l'évolution de l'ensemble des *minima* de branches.

1. L'activité conventionnelle continue d'être très dynamique en 2022 dans l'ensemble des branches

Après un regain de l'activité conventionnelle en 2021, l'année 2022 confirme la reprise avec un fort dynamisme de la négociation salariale de branche. En effet, les trois revalorisations du Smic en 2022, en lien avec la forte inflation, ont conduit de nombreuses branches à procéder à plusieurs relèvements sur l'année. Le nombre d'avenants salariaux signés en 2022 (691 textes) est supérieur de plus de 76 % au résultat de 2021 (392 textes).

Pour rappel, 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). Ces adaptations ont permis une reprise des négociations qui avait été fortement affectées en 2020 par les difficultés d'organiser des réunions, notamment pendant les périodes de confinement. Juste avant la crise sanitaire, la période était caractérisée par une faible inflation, ce qui a pu limiter la nécessité pour les entreprises de négocier des augmentations de salaire (tendance à la baisse du nombre d'avenants salariaux signés en 2018 et 2019, après une période de forte hausse en 2016 et 2017). Antérieurement, l'activité conventionnelle salariale de branche avait connu un dynamisme notable 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'activité conventionnelle en 2022 a ainsi atteint un niveau inégalé ces dernières années puisqu'elle enregistre un nombre total d'avenants salariaux signés plus élevé qu'en 2012 (605 textes). Par rapport à 2020 et 2019, le nombre d'avenants salariaux est supérieur de respectivement 138 % et 53 %. Le nombre total des textes (conventions et accords professionnels) ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 395, contre 298 en 2021 – soit une hausse de près d'un tiers – et contre 237 en 2020 et 356 en 2019²⁹.

En parallèle, le nombre de branches en 2022 n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années est en nette diminution. On compte 4 branches du secteur général sur 171 dans cette situation en 2022 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2021, ni en 2022) contre 22 en 2021, 17 en 2020 et 21 en 2019. 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 2022 en avaient toutefois conclu un en 2021. On peut ainsi citer, par exemple, les branches des hôtels cafés restaurants (646 000 salariés), panneaux à base de bois (5 900 salariés), pompes funèbres (24 400 salariés), avocats personnels salariés (36 100 salariés). Inversement, certaines branches ont conclu un avenant

²⁹ À partir de 2019, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont comptabilisés.

salarial en 2022 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2021. C'est le cas des branches assistance sociétés (145 700 salariés), banques (220 100 salariés), bureaux d'études techniques (1 122 700 salariés), céramiques industrie (7 100 salariés), chaussures commerce succursales (13 400 salariés), chaussures industrie (7 000 salariés), espaces de loisirs d'attractions et culturels (40 000 salariés), gardiens conciergerie (70 900 salariés), habillement commerce succursales (109 700 salariés), huissiers de justice (10 400 salariés), immobilier (175 900 salariés), optique lunetterie commerce (43 200 salariés) et des 5 branches industries alimentaires diverses.

2. La conformité des salaires conventionnels avec le Smic reste basse en fin d'année 2022 dans le contexte des revalorisations automatiques des 1^{er} mai et 1^{er} août 2022

Malgré ce contexte d'activité conventionnelle très dynamique, l'année 2022 est marquée par une faible conformité des salaires minimums des conventions collectives (salaires conventionnels) au Smic du fait des deux revalorisations infra-annuelles des 1^{er} mai et 1^{er} août 2022. Celles-ci ont en effet conduit une majorité de branches qui n'avaient pas anticipé ces augmentations à se retrouver en situation de non-conformité au Smic en cours d'année. Toutes n'ayant pas réussi à se remettre en conformité avant le 31 décembre, la situation observée à cette date présente un nombre encore élevé de branches non conformes, mais dans une moindre mesure qu'en fin d'année 2021.

Parmi les 171 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus, 100 (soit 58,5 %)³⁰ avaient, en fin d'année 2022³¹, conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient *au moins* au niveau du Smic. Ce nombre est sensiblement plus élevé que celui de l'année précédente, où seulement 30 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic au 31 décembre 2021. Ceci s'expliquait par le fait que la plupart des branches n'avaient pas encore abouti dans leur nouvelle négociation, en particulier à la suite de la revalorisation infra-annuelle du Smic du 1^{er} octobre 2021. Néanmoins, le nombre de branches conformes au Smic en fin d'année 2022 reste sans commune mesure avec celui observé habituellement en fin d'année avant 2021 (au 31 décembre 2019, 87 % des branches disposaient d'une grille conforme ; au 31 décembre 2020, le taux était de 78 %). Ce nombre bien plus faible s'explique par les revalorisations successives du Smic qui a connu une hausse cumulée de 5,6 % sur un an. Certaines branches qui avaient réussi à se remettre en conformité au 1^{er} semestre 2022 ont rouvert des négociations mais n'ont pas réussi à aboutir avant la fin de l'année.

³⁰ Ces branches couvrent au total 7,5 millions de salariés, sur un total de 18,5 millions de salariés couverts par l'ensemble des branches suivies par la Direction générale du Travail.

³¹ Le recensement effectué ne comptabilise que les accords ou recommandations patronales déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT) au plus tard au 31 décembre 2022 et dont l'entrée en vigueur s'applique en 2022. Ainsi, certaines branches ont pu conclure un accord salarial en fin d'année 2022 mais avec une entrée en vigueur fixée seulement au 1^{er} janvier 2023 et apparaissent donc en situation de non-conformité fin 2022.

Sur les 71 branches (soit 41,5 %) représentant près de 5,5 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, 29 sont devenues non conformes à la suite de la revalorisation exceptionnelle du Smic au 1^{er} mai 2022 et 36 branches depuis celle du 1^{er} août. Si le nombre de branches ayant un bas de grille inférieur au Smic en fin d'année 2022 est donc relativement élevé, il est moindre qu'en 2021. Par ailleurs, 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 de simples difficultés 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 qui enregistre traditionnellement le plus grand nombre de signatures (environ la moitié des accords salariaux sont signés au cours de ce trimestre).

Parmi les branches en situation de non-conformité, seules 6 l'étaient déjà avant le 1^{er} mai 2022. Une seule branche avait vu ses montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2022. Elle dispose ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} octobre 2021 (1 589,47 €). 4 branches ont vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} octobre 2021. Celles-ci disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} janvier 2021 (1554,58 €). Enfin, la dernière branche accuse un retard d'actualisation des grilles relativement plus important : elle a vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2021. Elle dispose ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} janvier 2020 (1539,42 €).

Les résultats dans le secteur de la métallurgie se redressent également nettement par rapport à l'année précédente, se conformant ainsi aux niveaux habituellement observés. Sur les 68 conventions couvrant plus de 5 000 salariés, 20, soit 29,6 % d'entre elles, disposent d'une grille affichant en fin d'année au moins un coefficient en dessous du Smic, contre 62 (soit 91,2 %) en 2021. Dans le bâtiment et les travaux publics, la proportion de branches dont la grille est non conforme au niveau du Smic en décembre 2022 est également moindre qu'en 2021, soit 10,6 % contre 53 %.

Alors que 58,5 % des branches du secteur général présentaient une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2022, elles ne sont plus que 22 % après la revalorisation du Smic de 1^{er} janvier 2023. Ce chiffre est largement en diminution par rapport à janvier 2020 (43 %) et janvier 2021 (45 %), mais il est légèrement en hausse par rapport à janvier 2022, où seulement 19 % des branches disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic. Ce résultat illustre le fait que la négociation de branche aboutit souvent 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 lequel 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 branche³²

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-Castillo³³. 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 salaires³⁴. 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'activité³⁵. 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 branches³⁶, 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 et le minimum conventionnel qui s'applique), qu'ils soient ou non payés au niveau de rémunération minimal³⁷. L'IMB prend aussi en compte les branches n'augmentant pas leur minima.

³² Analyse réalisée avec le concours de Nassab Abdallah (Dares) à la demande du groupe d'experts sur le Smic.

³³ 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 ».

³⁴ 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.

³⁵ 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.

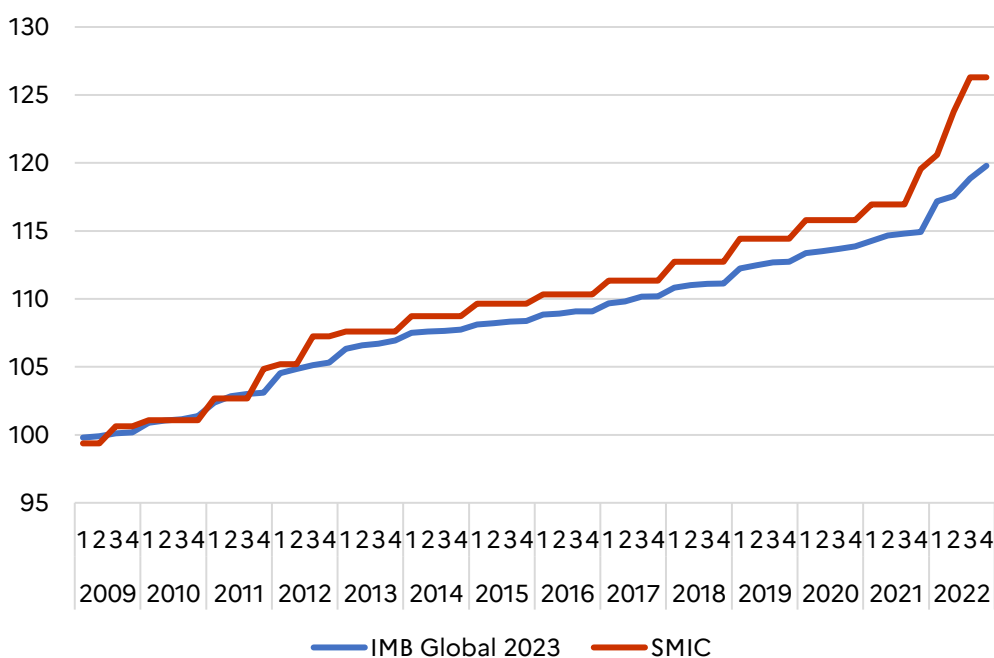
³⁶ Les indices présentés ci-dessous ont été calculés sur les branches de 5 000 salariés ou plus dans le champ couvert par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, à savoir l'activité du secteur privé hors branches agricoles, statuts, conventions d'entreprise, accords et hors salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire. Ce périmètre couvre au 31 décembre 2022 près de 16 millions de salariés.

³⁷ Formellement, l'indice pour le 1^{er} trimestre 2020 en base 2014 s'écrit :

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

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)³⁸. 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.

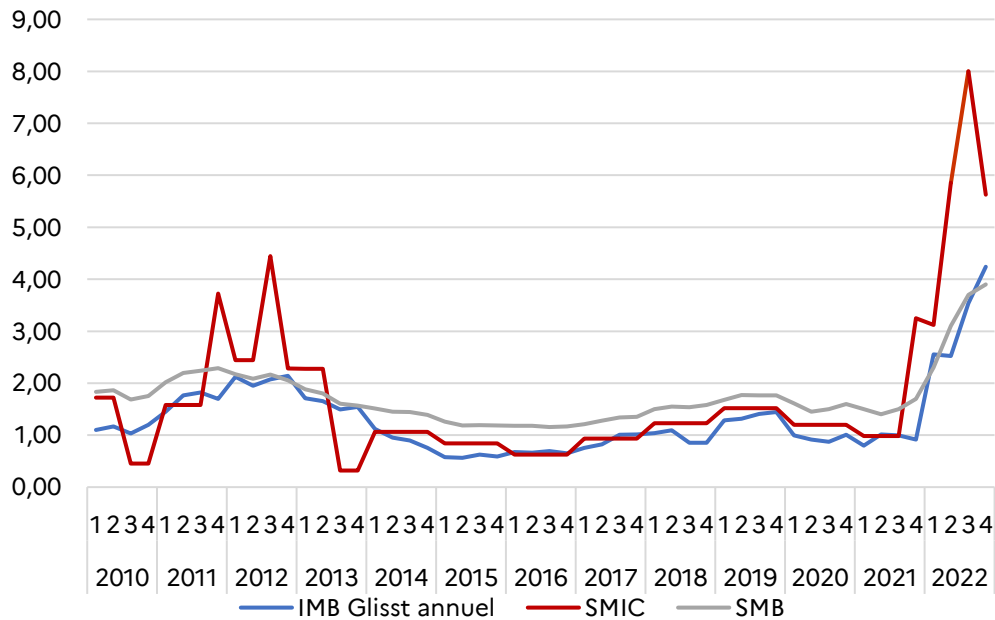
Graphique I.17 – Comparaison de l'évolution de l'IMB et du SMIC en base 100



avec $\Delta S_{t-2018;i}$ 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).

³⁸ 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.18 – Glissement annuel de l'IMB et du SMB

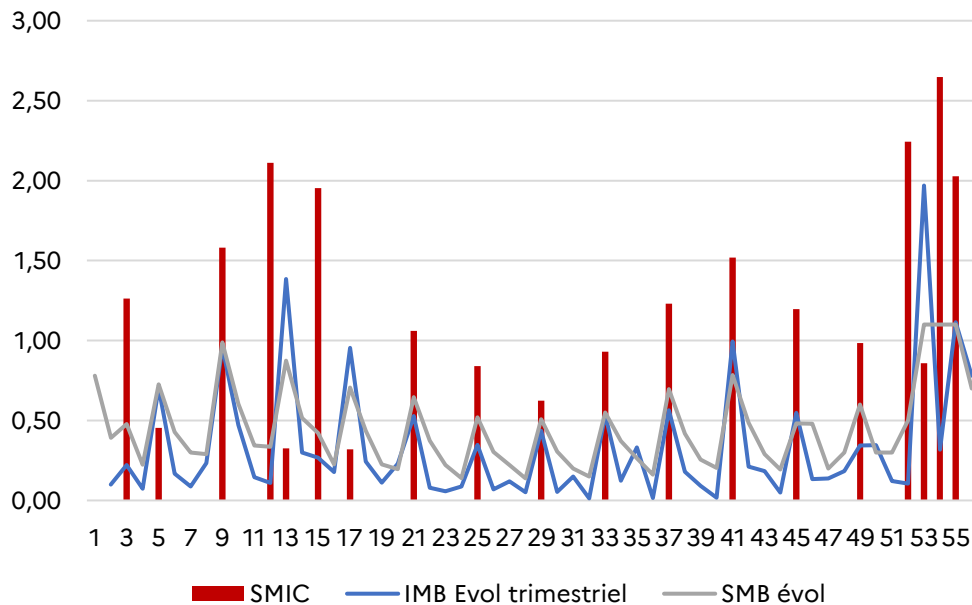


Note : par construction, l'IMB vaut 1 en 2010 et 2014, années de référence respectivement pour 2010-2013 et 2014-2018.

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

Sources : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo et BMB.

Graphique I.19 – 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.

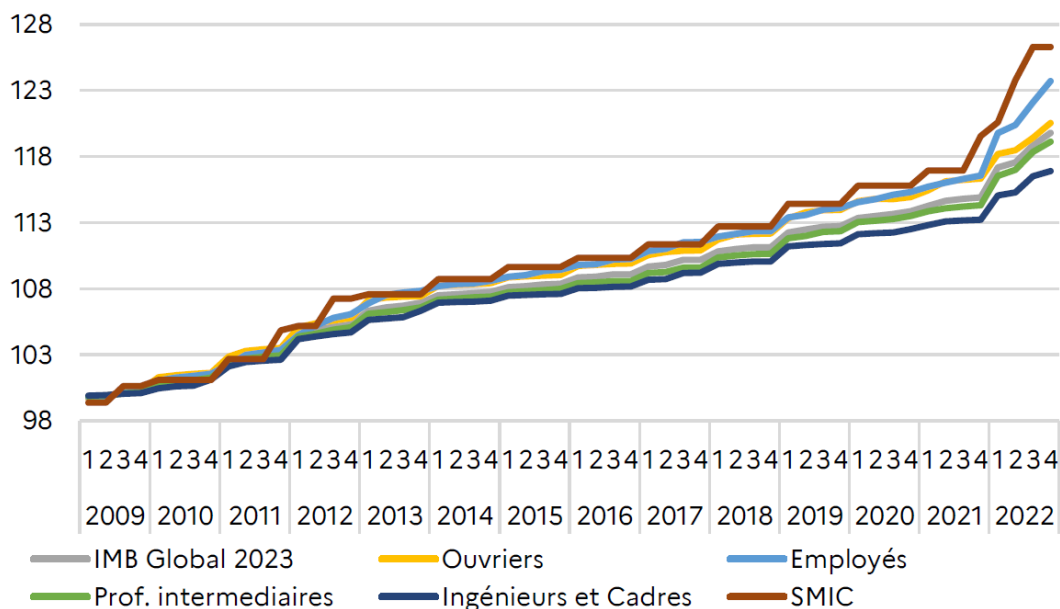
Les évolutions de l'IMB sont comparées dans les graphiques ci-dessus à celles de deux indicateurs. D'une part, le Smic, dont l'augmentation peut, comme indiqué plus haut, avoir un effet sur celle des minima de branches. D'autre part, le salaire mensuel de base (SMB), dont les variations donnent une indication 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.

Sur la période 2009-2022, l'IMB a progressé de 20 % contre plus de 25 % pour le Smic (Graphique I.17). Jusqu'en 2010, la revalorisation annuelle du Smic se tenait le 1^{er} juillet, un calendrier qui a été modifié en 2010 pour la fixer au 1^{er} janvier. Hors cette revalorisation à date fixe, le Smic peut également être augmenté par le biais de « coups de pouce », ce qui fut le cas pour la dernière fois au 3^e trimestre 2012. Il peut l'être aussi, de manière automatique, lorsque l'inflation augmente de plus de 2 % par rapport à la dernière revalorisation du Smic. Tel a été le cas au 4^e trimestre 2021 (+2,24 % au 1^{er} octobre en glissement annuel) mais également aux 2^e et 4^e trimestre 2022 (+2,65 % au 1^{er} mai et +2,01 % au 1^{er} août en glissement annuel) dans le contexte de forte inflation des prix qui a marqué ces deux années. Les graphiques montrent ainsi les effets de ces augmentations du Smic au T4 2021 et au T2 2022 sur l'évolution globale des minima avec la forte augmentation de l'IMB sur les quatre trimestres de 2022 comparés à l'année précédente.

Les évolutions de l'IMB apparaissent en-deçà de celles du Smic (Graphiques I.18 et I.19). Il y a en effet un délai dans la répercussion de l'évolution du Smic sur les minima de branche en lien avec la logique institutionnelle de mise en place des négociations collectives. En effet, l'obligation est faite aux partenaires sociaux de négocier dans les 3 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, la hausse du Smic en octobre 2021 a eu un impact en 2022 avec un IMB qui a progressé fortement sur l'année 2022. De plus, les revalorisations du 2^e et 3^e trimestres 2022 (+ 2,65 % au 1^{er} mai et + 2,01 % au 1^{er} août) ont également contribué à l'augmentation des minima. Ainsi, en 2022 le glissement annuel de l'IMB (+ 4,02 %) est plus important que celui de l'année 2021 (+ 0,90 %) avec les effets des hausses du Smic et de l'inflation qui se diffusent progressivement au long de l'année.

Les augmentations de minima en 2022 sont portées 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 (Graphiques I.20).

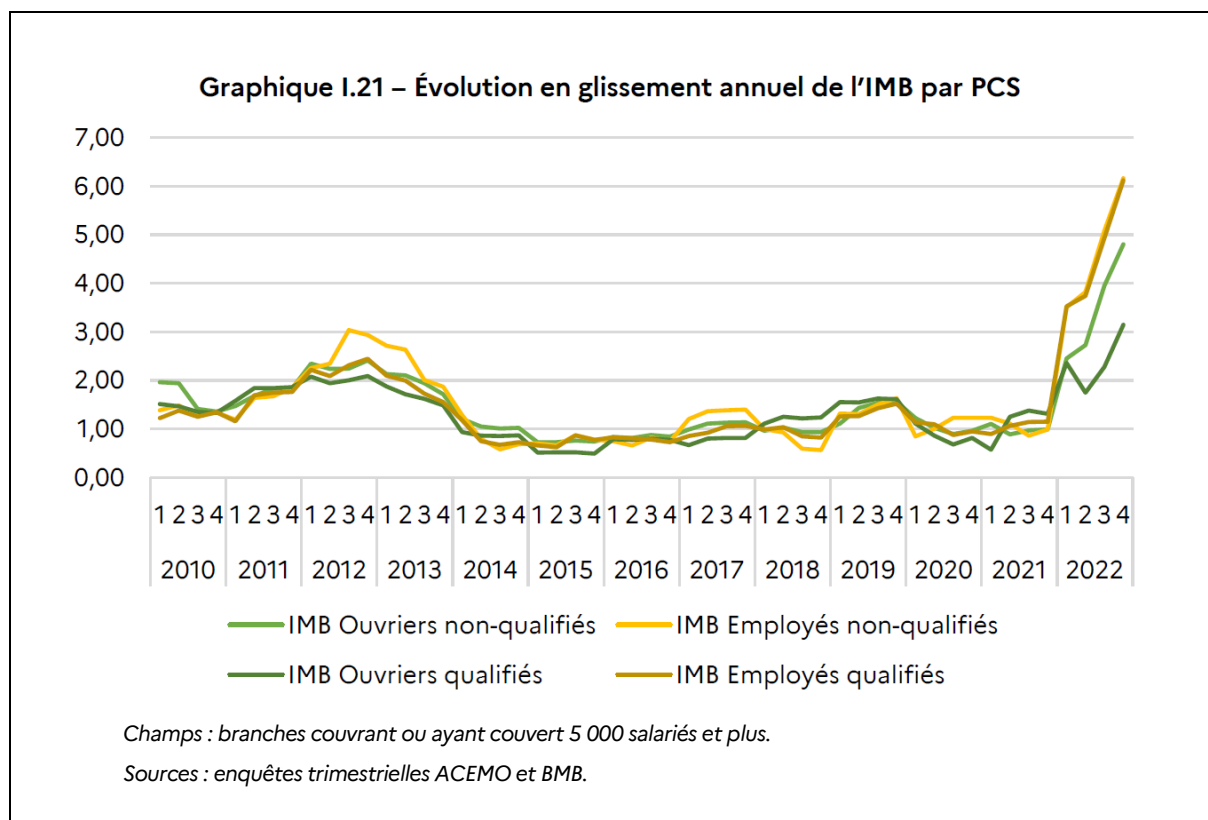
Graphique I.20 – Comparaison de l'IMB par PCS et du Smic en base 100 – 2009



Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
 Sources : Dares, BMB

En 2022, les minima des ouvriers non qualifiés ainsi que ceux des employés non qualifiés et qualifiés sont marqués par les plus fortes augmentations (Graphique I.21), contrairement à 2021 où l'on observait que les augmentations de minima des ouvriers et employés étaient plus élevées pour les niveaux les plus hauts de ces catégories qui correspondent aux niveaux qualifiés. Cette hausse des minima des catégories non qualifiées peut s'expliquer par le fait que depuis le 4^e trimestre 2021, le Smic a connu de nombreuses revalorisations. Ces effets de court terme de hausse du Smic ont un impact significatif sur les salaires les plus proches du Smic (E. Heyer et M. Plane³⁹, 2012).

³⁹ Heyer Éric et Plane Mathieu, « Quelles conséquences économiques du coup de pouce au Smic ? », *Revue de l'OFCE*, 2012/8 (Supp.1), p. 97-102. DOI : 10.3917/reof.hs01.0097. URL : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2012-8-page-97.htm>.



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 en France et en comparaison européenne

Mesuré par le coût de la main-d'œuvre tel que calculé par Eurostat⁴⁰, le *coût horaire du travail* (dans l'industrie, la construction et les services hors administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire) s'élevait à 40,8 € en France en 2022⁴¹ (39,3 € en 2021). Il était supérieur à la zone euro (moyenne non pondérée pour 19 pays de 25,0 €), mais proche de celui de l'Allemagne (39,5 €).

Avant la crise sanitaire, le coût horaire du travail en France s'était rapproché 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 avait augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro, aussi bien pour l'ensemble marchand non agricole (+ 8,2 % en France contre + 13,0 % en

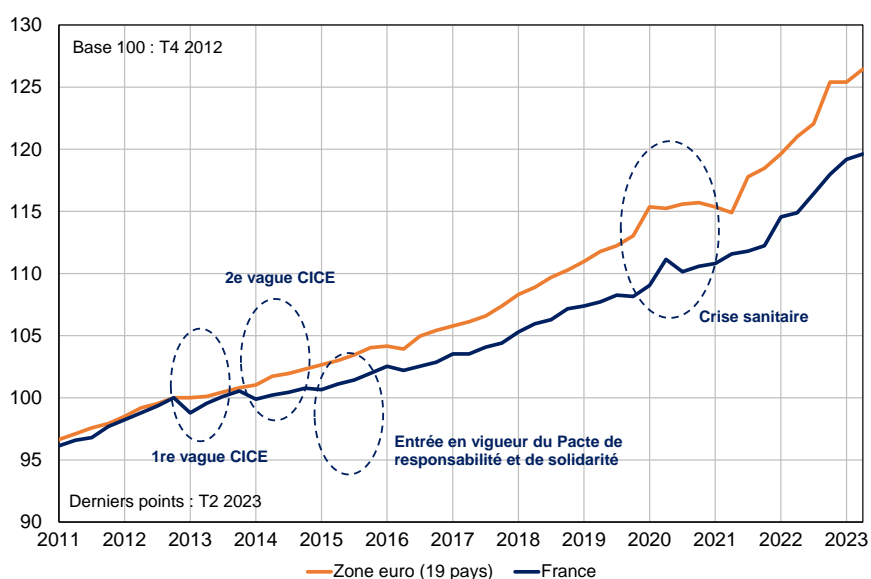
⁴⁰ Cet indicateur de coût horaire de la main-d'œuvre fait référence pour les comparaisons internationales. En effet, il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins les subventions liées à l'emploi. Dans le cas français, il intègre donc les mesures du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité.

⁴¹ Insee, « Salaire minimum et coût de la main-d'œuvre dans l'Union européenne », août 2023.

zone euro, cf. Graphique I.22) que pour l'industrie hors construction (+ 9,6 % en France contre + 14,3 % en zone euro).

Au début de la crise sanitaire, l'activité partielle s'est traduite par une hausse temporaire des coûts horaires de la main-d'œuvre en zone euro, en particulier dans le secteur des services où l'activité partielle a été prépondérante. 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. Les différences entre les dispositifs d'activité partielle, notamment dans la part de salaire prise en charge par les administrations publiques, explique que cette hausse des coûts a été variable entre les pays.

**Graphique I.22 – Indice du coût de la main-d'œuvre
 (industrie, construction et services hors administration publique)**



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, notamment 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. S'agissant des rémunérations complémentaires aux salaires, les entreprises ont pu bénéficier du renforcement du dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), puis sa conversion mi-2022 en une prime de partage de la valeur (PPV), suite au triplement du plafond, défiscalisé et désocialisé à ce jour.

Entre la fin 2019 et la fin 2022, les coûts horaires de la main-d'œuvre dans l'industrie ont augmenté de manière similaire en France et en zone euro (+ 8,1 % en France contre + 8,0 % en zone euro). Pour l'ensemble marchand non agricole, et non la seule industrie, l'évolution entre fin 2019 et fin 2022 est moindre pour la France (+9,1 %) que pour la moyenne en zone euro (+10,9 %).

Le coût du travail peut être mis en regard de la *productivité du travail*, ce qui permet de calculer les coûts salariaux unitaires (CSU). Les CSU correspondent par définition au coût du travail par unité de biens et services 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 le produit intérieur brut en volume divisé par le nombre total de personnes en emploi, y compris indépendants). Les CSU constituent l'indicateur de référence utilisé pour estimer la compétitivité du facteur travail d'une économie.

Sur la période 2012-2019, les coûts salariaux unitaires dans l'ensemble de l'économie ont été moins dynamiques en France qu'en Allemagne et pour la moyenne de la zone euro. Cette modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de la *compétitivité coût* de la France avant la crise sanitaire.

Sur la période 2020-2022, il n'était pas possible d'estimer de façon fiable l'évolution des coûts salariaux unitaires, en raison de l'impact de la crise sanitaire 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 d'en limiter l'impact sur les ménages, différaient entre les pays (conditions d'éligibilité, champ, durée, taux de remplacement). Ces dispositifs affectent fortement les indicateurs sur le marché du travail, en particulier l'emploi salarié total, dont la comptabilisation est altérée par l'activité partielle et l'inactivité liée aux restrictions sanitaires, et le salaire moyen par tête, qui dépend des conditions d'indemnisation spécifiques à chaque pays. Ainsi, selon les secteurs concernés, d'importants effets de composition peuvent intervenir et biaiser la comparaison entre pays. Pour les coûts salariaux unitaires (CSU), la productivité était aussi affectée, d'une part, par le maintien en emploi de personnes dont la production a diminué, d'autre part, par les fortes fluctuations de l'activité en lien avec les mesures de confinement et la fermeture d'activités commerciales et de métiers de contact. De ce fait, en 2020 et 2022, 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. Les indicateurs redeviennent pleinement interprétables en 2023, en raison de la forte diminution des facteurs perturbateurs qui subsistaient en 2022 (arrêts maladie de salariés ou congés pour cause de garde d'enfants en raison du Covid-19).

Les coûts salariaux unitaires ont augmenté nettement ces dernières années dans les grandes économies avancées, ce qui reflète à la fois le regain d'inflation depuis la mi-2021 et le décrochage de la productivité par tête par rapport à sa tendance. Les CSU français sont en hausse de +16 % entre la moyenne de 2019 et le 2^e trimestre de 2023. Cette hausse est

supérieure à celle observée pour les autres grandes économies européennes : +15 % pour l'Espagne, +14 % pour l'Allemagne et +8 % pour l'Italie. La plus forte hausse des CSU en France que dans les autres grandes économies européennes doit être interprétée avec précaution. En effet, elle ne reflète pas des salaires plus dynamiques, mais la forte croissance de l'emploi en France, en particulier soutenue par l'apprentissage, qui pèse mécaniquement sur la productivité par tête.

2. Les mesures d'allègements de cotisations sociales réduisent significativement le coût du travail au niveau des bas salaires

Les dispositifs d'exonération de cotisations sociales ont pour principal objectif de soutenir l'emploi en réduisant le coût du travail. Parmi ces dispositifs, les allègements généraux sur les bas salaires occupent une place centrale.

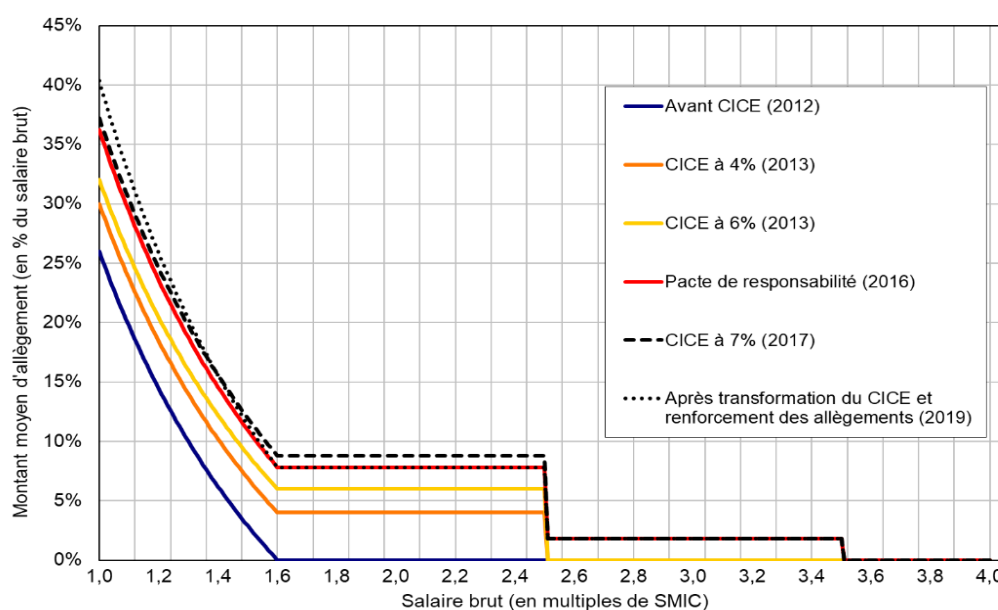
Les premiers allègements de cotisations sociales employeur, mis en place en 1993, ciblaient principalement les salariés rémunérés aux alentours du Smic (entre 1 et 1,1 Smic). Ils visaient à favoriser l'emploi peu qualifié, en compensant le niveau relativement élevé du salaire minimum en France. Ces dispositifs ont été renforcés dans les décennies qui ont suivi, réduisant ainsi significativement le taux effectif de cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur au niveau du Smic.

En 2012, le Pacte pour la compétitivité et l'emploi a initié de nouveaux efforts visant à réduire le coût du travail, en particulier au niveau des bas salaires, là où les effets sur l'emploi d'une réduction du coût du travail sont les plus importants (cf. Graphique I.23). Les politiques d'allègements de cotisations sociales employeurs ont aussi été étendues à des niveaux de salaires plus élevés (jusqu'à 2,5 fois le Smic), dans le but d'améliorer la compétitivité de l'économie française par rapport à ses principaux partenaires commerciaux.

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 2013⁴². 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.

⁴² 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 rapports du Groupe d'expert et le Rapport économique, social et financier du gouvernement pour plus d'information.

Graphique I.23 – 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.

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 CUFPA⁴³, 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

⁴³ 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.

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 seuils⁴⁴.

L'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2021 du système de bonus-malus suite à la réforme de l'assurance chômage⁴⁵ a conduit à une modification du coût du travail pour certaines entreprises afin de renforcer la qualité des emplois créés. Ce système prévoit la modulation 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'est appliquée à partir du 1^{er} septembre 2022 et était 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. 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) ont été temporairement exclus (entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023). La seconde modulation des contributions au titre du bonus-malus est applicable depuis le 1^{er} septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2024, et est calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. Les taux modulés ont été notifiés aux entreprises concernées au début du mois de septembre par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA).

⁴⁴ La loi Pacte a modifié les obligations liées aux seuils d'effectifs. Au 1^{er} janvier 2020, les seuils pour la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) et le Fonds national pour l'aide au logement (Fnal) ont été relevés de 20 à 50 salariés. Par ailleurs, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif n'est désormais pris en compte que lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives, contre trois années précédemment (Fnal, PEEC, versement transport).

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

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.

Les cotisations sociales salariales ne sont en revanche pas concernées par ces allègements et sont relativement stables, en proportion, tout au long de la distribution de salaires. Ainsi, le salaire net perçu par un employé au Smic est redevable d'environ 20 % de cotisations (comprenant en particulier les cotisations vieillesse et retraite, ainsi que la CSG), ce taux variant également en fonction du statut du salarié concerné.

3. Le coût des allègements généraux de cotisations employeurs est particulièrement dynamique, en lien avec les revalorisations du Smic

Les allègements généraux constituent l'une des principales mesures d'exonération de cotisations et contributions sociales, à la fois en termes de coût pour les finances publiques et de champ d'application. En effet, en 2021, elles représentaient 83 % du montant de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale⁴⁸. Par ailleurs, les allègements bénéficiaient en 2020 à 12,3 millions de salariés et 1,9 million d'employeurs⁴⁹. Plus de neuf salariés sur dix sont couverts par au moins un dispositif d'allègement.

Actuellement, les allègements généraux portant sur les cotisations sociales employeur se composent de trois dispositifs juridiques distincts :

- (i) La réduction générale dégressive jusqu'à 1,6 Smic (soit 2 084 € net/mois en moyenne en 2022), qui permet d'exonérer au niveau du Smic les cotisations et contributions obligatoires⁵⁰ prélevées sur l'ensemble des salaires (en 2023, exonération de 32,31 points de cotisation au niveau du Smic) ;
- (ii) La réduction de 6 points des cotisations d'assurance maladie (dite « bandeau maladie ») sur toutes les rémunérations inférieures à 2,5 Smic (soit 3 256 € net/mois en moyenne en 2022) ;
- (iii) La réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales (dite « bandeau famille ») sur toutes les rémunérations inférieures à 3,5 Smic (soit 4 559 € net/mois en moyenne en 2022).

En 2022, les montants des différents dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés s'élevaient à 68,3 Md€⁵¹, dont (i) 35,9 Md€ au titre de la réduction

⁴⁸ [Annexe 4 du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2023.](#)

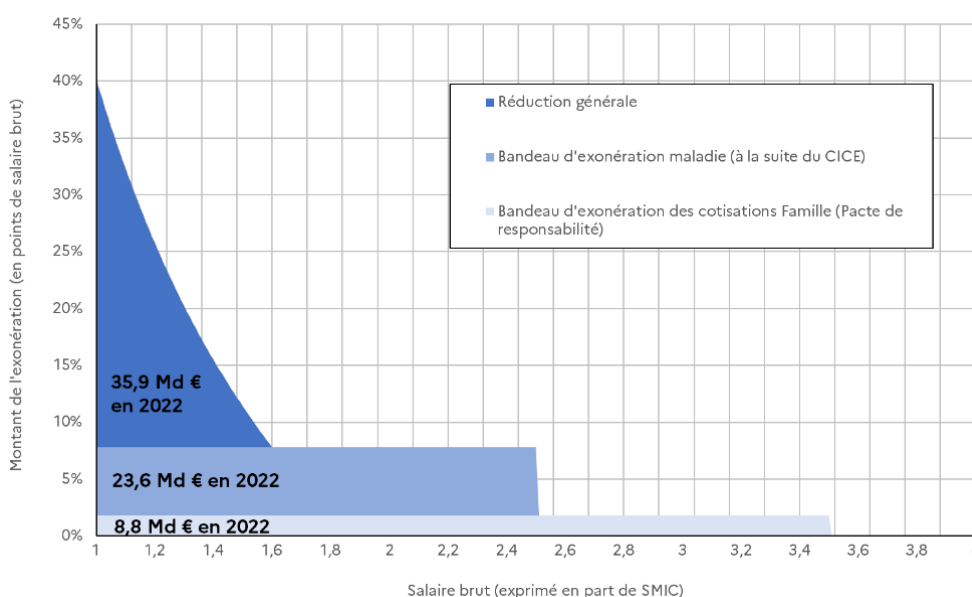
⁴⁹ [Annexe 4 du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2023.](#)

⁵⁰ La réduction s'applique aux cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), aux cotisations d'allocations familiales, d'accidents du travail et maladies professionnelles, à la contribution du fonds national d'aide au logement et à celle de solidarité pour l'autonomie, aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco) et aux contributions patronales d'assurance chômage.

⁵¹ Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (septembre 2023). Cette somme exclut la baisse du taux de cotisation maladie pour les régimes spéciaux, ainsi que les baisses de taux de cotisation (familiale et maladie) pour les travailleurs non salariés.

générale dégressive de cotisations patronales sur les bas salaires, (ii) 23,6 Md€ au titre du bandeau maladie et (iii) 8,8 Md€ au titre du bandeau famille (cf. Graphique I.24). Le profil actuel des allègements de cotisations employeurs diminue fortement le coût du travail au niveau du Smic. **En 2023, après application des allègements généraux, le taux effectif de prélèvement à la charge des employeurs au niveau du Smic est de 6,9%⁵²; il atteindrait 47,0% en l'absence de ces allègements.** Les allègements de cotisations diminuent ainsi le poids des cotisations à la charge des employeurs de près de 40 points au niveau du Smic⁵³.

Graphique I.24 – Taux et montants des dispositifs d'allègements généraux par niveaux de salaire en part de Smic en 2022



Note : cette somme exclut la baisse du taux de cotisation maladie pour les régimes spéciaux, ainsi que les baisses de taux de cotisation (familiale et maladie) pour les travailleurs non salariés.

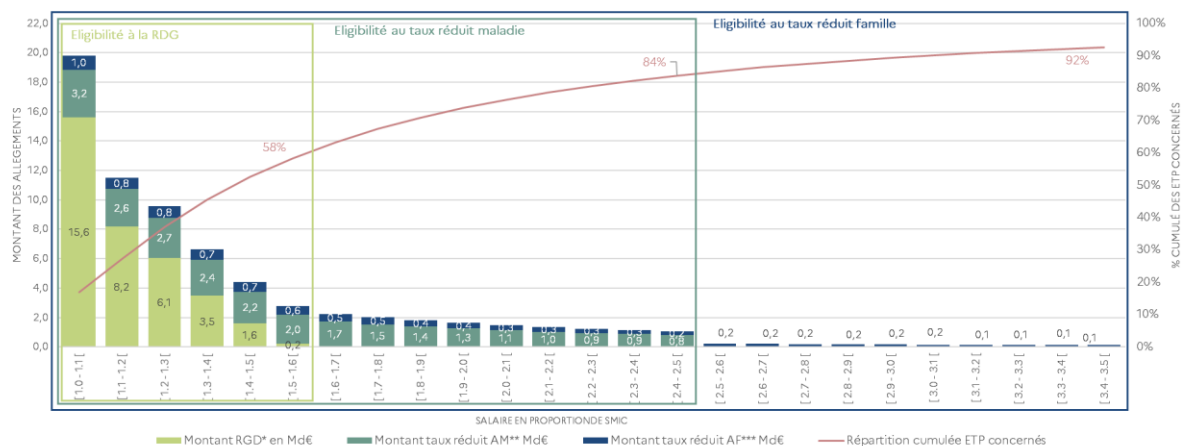
Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (septembre 2023) ; calculs DG Trésor.

La forte dégressivité des allègements généraux entre 1 et 1,6 Smic conjuguée au profil de la distribution des salaires, avec une plus forte concentration de salariés sur les tranches de salaires éligibles aux allègements dégressifs (58 % des salariés du secteur privé seraient ainsi éligibles à la réduction générale dégressive), amène à ce que le coût de ces dispositifs soit concentré sur le bas de l'échelle des salaires. Ce coût est particulièrement important au niveau du Smic et décroît ensuite sur le reste de la distribution des salaires. En 2022, le montant total des dispositifs d'allègements s'élèverait ainsi à 19,8 Md € pour la tranche de salaires comprise entre 1 et 1,1 Smic, contre 9,6 Md € pour la tranche de salaires 1,2 à 1,3 Smic et 2,8 Md € pour la tranche salaires 1,5 à 1,6 Smic (cf. Graphique I.25).

⁵² Dans le cas d'un individu non-cadre, employé dans une entreprise de plus de 50 salariés, localisée à Paris.

⁵³ Les allègements généraux, au niveau du Smic, s'élève à 32,31 % 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 %.

Graphique I.25 – Coût des dispositifs d’allègements généraux par tranches de salaire en part de Smic et répartition des effectifs concernés en 2022



Source : DSS/EPF/6C, sur données URSSAF-Caisse nationale

Champ : Secteur privé au sens Urssaf Caisse nationale

* Réduction générale dégressive

** Taux réduit de cotisation maladie

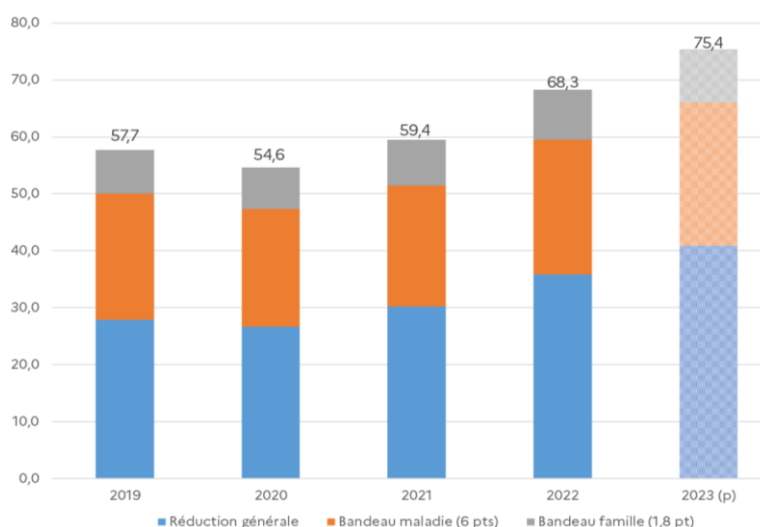
*** Taux réduit de cotisation famille

Sur la période récente, les cotisations du secteur privé ont fortement progressé (+7,5 % en 2022, après +8,7 % en 2021), une hausse soutenue par mais inférieure à celle de la masse salariale soumise à cotisations du secteur privé (+8,7 % en 2022, après +8,9 %). Cette croissance de la masse salariale privée est portée, d’une part, par la hausse de l’emploi salarié et, d’autre part, par la forte hausse du salaire moyen par tête (+5,8 %), sous l’effet du choc inflationniste. La progression des cotisations du secteur privé est toutefois freinée par la forte dynamique du coût total des dispositifs d’allègements à vocation générale sur la période récente, qui réduiraient de -1,6 point la progression des cotisations du secteur privé en 2022 (avec une contribution respective de -1,2 point pour la réduction générale dégressive et -0,4 point pour les bandeaux maladie et famille)⁵⁴.

Selon les comptes de la Sécurité sociale de septembre 2023, le coût total des dispositifs d’allègements à vocation générale à destination des salariés s’élève à 68,3 Md€ en 2022 (contre 59,4 Md€ en 2021, soit +15 % par rapport à 2021) et devrait continuer à croître en prévision en 2023 pour atteindre 75,4 Md€ (soit +10 % par rapport à 2022) (cf. Graphique I.26).

⁵⁴ Source : Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (septembre 2023).

Graphique I.26 – Évolution des montants des dispositifs d’allègements généraux entre 2019 et 2022, et en prévision en 2023



Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (septembre 2023) ; calculs DG Trésor.

Note : cette somme exclut la baisse du taux de cotisation maladie pour les régimes spéciaux, ainsi que les baisses de taux de cotisation (familiale et maladie) pour les travailleurs non salariés.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la forte dynamique des allègements généraux depuis 2021. Premièrement, les augmentations automatiques successives du Smic sous l’effet de la forte inflation (le Smic étant directement indexé sur l’indice des prix du premier quintile de niveau de vie, cf. Encadré I.1), ont un effet nominal sur l’assiette de cotisations soumise aux allègements puisque le barème des allègements est exprimé en multiples du Smic. Ainsi, les revalorisations du Smic rehaussent le niveau nominal des salaires éligibles aux dispositifs d’allègements de cotisation, augmentant mécaniquement l’assiette éligible à ces exonérations.

Deuxièmement, les fortes revalorisations du Smic sur la période récente ont pu avoir un effet indirect sur la distribution des salaires. En effet, les salaires au-dessus du Smic ont progressé moins rapidement que ce dernier, ce qui a conduit à un tassement de la distribution des salaires, amenant davantage de salariés à entrer dans le champ de la réduction générale dégressive. De ce fait, un plus grand nombre de salariés sont concernés par des taux d’allègements élevés aux alentours du Smic (cf. Graphique I.25), ce qui accentue la progression du coût des allègements généraux. Ainsi, on observe sur la période récente que l’assiette éligible à la réduction générale dégressive jusqu’à 1,6 Smic, qui est la plus modifiée par les revalorisations du Smic, progresse bien plus rapidement que celle de la masse salariale du secteur privé en 2022 (+12,1 % de croissance du coût de la réduction dégressive, contre +6,3 % pour la masse salariale privée). En comparaison, les assiettes éligibles aux réductions de cotisations maladie (les rémunérations inférieures à 2,5 Smic) et d’allocations familiales (les rémunérations inférieures à 3,5 Smic), ont des dynamiques relativement proches de la masse salariale privée (évoluant respectivement de +7,3 % et de +6,3 % en 2022).

Enfin, d'autres effets non liés aux revalorisations du Smic peuvent également induire une distorsion de la distribution des rémunérations sur la période récente, avec des conséquences sur la dynamique des exonérations de cotisations. En particulier, les créations d'emplois, notamment tirées par l'essor de l'apprentissage, ont pu contribuer à une déformation de la distribution vers les bas salaires.

4. 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.27 présente la décomposition des 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 entres pays.

Au niveau du salaire minimum, le niveau de prélèvements effectifs pour les employés rémunérés est relativement faible en France (10,7 % du coût du travail) en comparaison internationale (23^e pays sur 30 en termes de classements des pays par leur niveau de prélèvements effectifs au niveau du salaire minimum). Cela est dû au faible niveau de cotisations employeurs (seules la Lituanie et la Roumanie ont un taux plus faible) en raison des allègements de cotisations employeurs et au 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 se distinguent par des prestations sociales particulièrement importantes, permettant de compenser des niveaux d'impôts ou de cotisations parfois élevés. Pour certains pays, les taux effectifs de prélèvements au niveau du salaire minimum sont mêmes négatifs, c'est-à-dire que les salariés perçoivent un versement net positif sous forme de prestations. Parmi les voisins proches de la France, l'Allemagne a, à l'inverse, un niveau de prélèvement effectif à son salaire minimum particulièrement élevé, à 37,8 % du coût du travail total, tandis que la Roumanie a le taux le plus élevé, à 41,5 %⁵⁵.

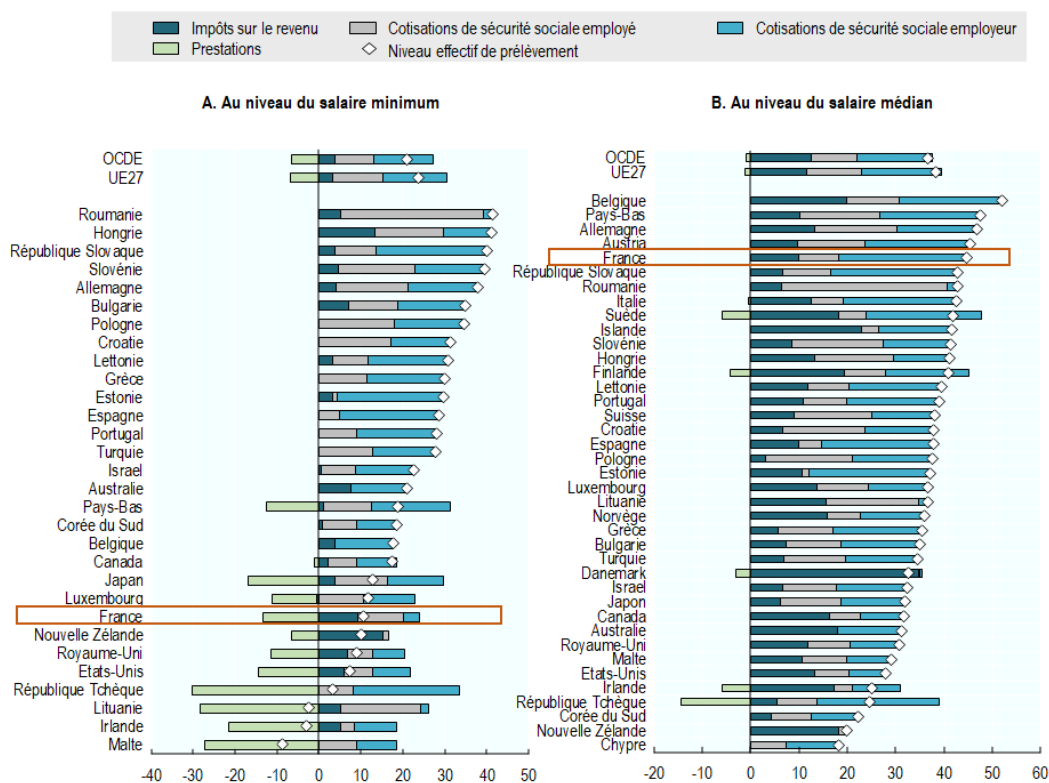
Au niveau du salaire médian, le classement par niveau effectif de prélèvement est très différent⁵⁶. En particulier, la France a l'un des niveaux de prélèvement effectif les plus élevés au niveau du salaire médian (à 44,8 % du coût du travail, il s'agit du 5^e pays sur 39 avec le niveau le plus élevé), alors qu'elle se situe dans le bas du classement 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

⁵⁵ Il faut cependant noter que certaines formes d'emplois en Allemagne, en particulier les mini-jobs, sont exonérés de la plupart des cotisations sociales.

⁵⁶ 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.

prélèvement augmente ainsi fortement de + 34,1 points. On observe similairement une forte augmentation du taux de prélèvement effectif en Lituanie (à -2,3 % du coût du travail au niveau du salaire minimum, contre 36,6 % au niveau du salaire médian), à Malte (à -8,7 % du coût du travail au niveau du salaire minimum, contre 29,2 % au niveau du salaire médian), en Belgique (à 17,8 % du coût du travail au niveau du salaire minimum, contre 52,1 % au niveau du salaire médian) et aux Pays-Bas (à 18,8 % du coût du travail au niveau du salaire minimum, contre 47,7 % au niveau du salaire médian). *A contrario*, le taux de prélèvement effectif de l'Allemagne, qui est l'un des plus élevés au niveau du salaire minimum, varie de façon moins importante en passant du salaire minimum au niveau médian (37,8 % du coût du travail au niveau du salaire minimum contre 46,9 % au niveau du salaire médian). La variation du taux de prélèvement effectif entre salaire minimum et salaire médian est la plus faible en Roumanie (à 41,5 % du coût du travail au niveau du salaire minimum, contre 42,8 % au niveau du salaire médian) et en Slovaquie (à 39,6 % du coût du travail au niveau du salaire minimum, contre 41,3 % au niveau du salaire médian).

Graphique I.27 – Décomposition des prélèvements obligatoires employeurs et employés au niveau des salaires minimaux et médians en 2022



Note : cotisations et impôts totaux payés par les employeurs et employés moins le total des prestations⁵⁷ 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.

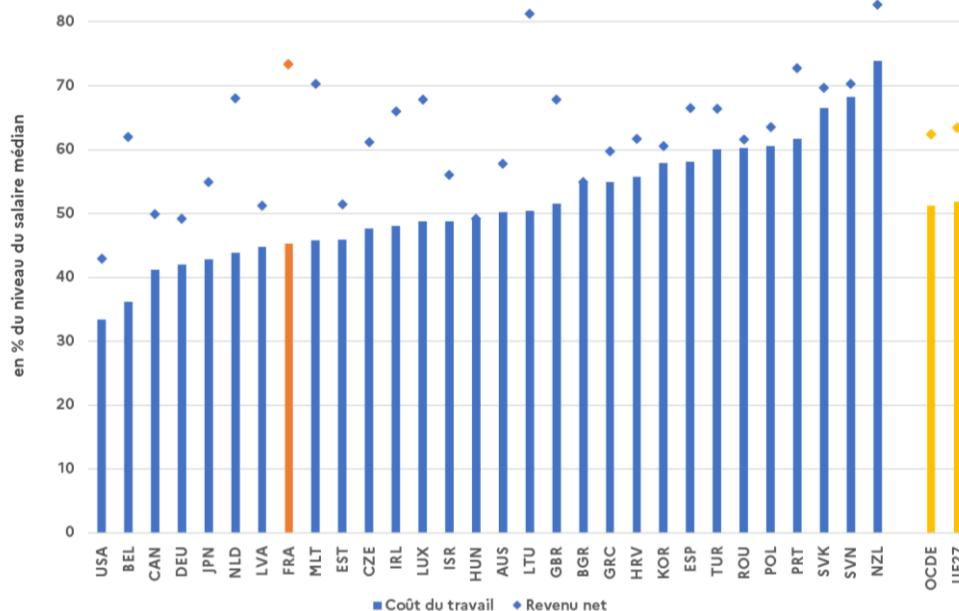
Source : Tax-Benefits system v.2.5.3, OCDE 2022.

⁵⁷ Les prestations incluses sont les prestations d'assurance, l'assistance et les prestations universelles, les allocations de chômage, de revenu minimum, de logement et de travail, ainsi que les aides familiales en espèces.

Les allègements de cotisations sociales importants sur les bas salaires en France permettent de combiner salaire minimum élevé et maîtrise du coût du travail. Pour les salariés à bas salaires, le faible taux effectif de prélèvement en France se conjugue à un niveau élevé du salaire minimum, de sorte que rapporté au niveau du salaire médian, la *rémunération nette* au salaire minimum apparaît élevée en comparaison internationale (losanges sur le Graphique I.28). Du côté des employeurs, en revanche, le *coût du travail* au niveau du salaire minimum par rapport à celui au niveau du salaire médian en France s'inscrit dans la moyenne basse en comparaison internationale (histogramme sur le Graphique I.28), sous l'effet des importantes réductions de cotisations sociales employeurs au niveau du salaire minimum.

Ainsi, en France, un salarié rémunéré au niveau du salaire minimum a un coût du travail, pour son employeur, équivalent à 45,3 % du coût du travail d'un salarié rémunéré au niveau du salaire médian. En revanche, ce salarié, rémunéré au salaire minimum, percevrait un revenu *net* équivalent à 73,3 % du revenu net perçu par un salarié rémunéré au salaire médian. En moyenne dans l'Union européenne, le coût du travail au salaire minimum représente 51,8 % de son coût au salaire médian, tandis que le revenu net au salaire minimum représente 63,4 % du revenu net perçu par un salarié payé au salaire médian.

Graphique I.28 – 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.2.5.3, OCDE 2022.

5. Les allègements de cotisations ciblés sur les bas salaires auraient des effets positifs sur l'emploi

Les mesures de réduction du coût du travail pour les employeurs ont fait l'objet d'évaluations récentes afin de mesurer leur effet sur l'emploi et identifier d'éventuels trappes à bas salaires. 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 salaires⁵⁸. 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 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 nets pour les travailleurs proches du Smic dans la mesure où 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)⁵⁹ 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 2016⁶⁰. De même Cottet (2020)⁶¹ met en évidence que le renforcement des exonérations de cotisations sociales au niveau du salaire minimum, suite aux réformes de 1995 et 1996, qui ont eu pour conséquence de réduire le coût du travail au niveau du salaire minimum d'environ 13 %, a eu un effet significatif sur l'emploi des salariés rémunérés au Smic. L'effet aurait été plus important dans les entreprises peu intensives en main-d'œuvre à bas salaire avant les réformes, pour lesquelles la baisse du coût du travail des salariés au niveau du Smic a permis de stimuler l'embauche de ces salariés.

⁵⁸ Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer, « [Baisses de charges : stop ou encore](#) », *Note du CAE*, n° 49, janvier 2019.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ 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.

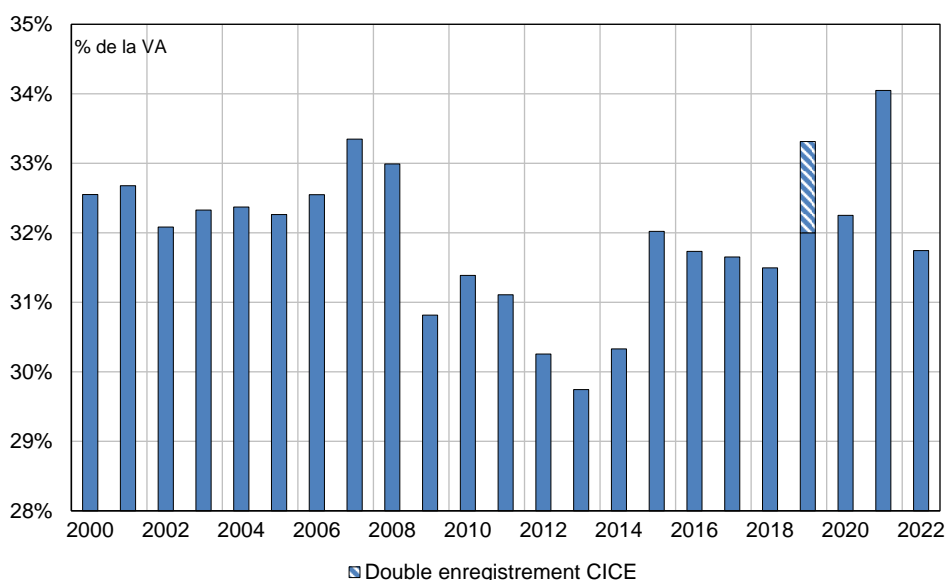
⁶¹ Cottet S. (2020), *Payroll Tax Reductions for Minimum Wage Workers: Relative Labor Cost or Cash Windfall Effects ?*, PSE Working Paper n° 2020-72.

6. Le taux de marge était proche de sa moyenne d'avant-crise en 2022

En 2019, le taux de marge des sociétés non financières avait atteint un niveau particulièrement élevé en perspective historique (33,3 %) 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 avaient bénéficié à la fois du versement de la créance de CICE au titre 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 (cf. Graphique I.29).

Depuis la crise sanitaire, le taux de marge des SNF a fortement fluctué (cf. Graphique I.29). En 2020, malgré la forte contraction de l'activité économique, le taux de marge a résisté (32,2 %), grâce notamment aux 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 fortement augmenté pour atteindre 34,0 %. Outre le fort rebond de l'activité (+6,4 %), les entreprises ont en particulier bénéficié de la baisse pérenne des impôts de production de 10 Md€. En 2022, le taux de marge a reculé à 31,7 %, sous l'effet de l'extinction de certaines mesures de soutien liées à la crise sanitaire, dont le fonds de solidarité, mais également du dynamisme de la masse salariale en raison de fortes créations d'emploi et des revalorisations salariales en lien avec l'inflation, notamment du SMIC et des minima de branche.

Graphique I.29 – Taux de marge des SNF (% de la VA)



Source : Insee, Comptes nationaux trimestriels (résultats détaillés du 2^e trimestre 2023).

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

La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, puis celle du 1^{er} mai sont associées à une reprise de l'inflation consécutive notamment 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, bien que plus dynamiques que précédemment, ont semblé moins à même de remplir à court terme un rôle d'ajustement des salaires à la reprise de l'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 2024, l'indice du SHBOE a progressé comme indiqué plus haut de 4,4 % sur un an au 3^e trimestre 2023, selon les chiffres provisoires disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, soit une progression quasiment identique à celle de l'an dernier (+ 4,5 %). 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 4,7 %. Le demi-pouvoir d'achat correspondant est donc de -0,2 %. 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 3,9 % 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 1,7 % au 1^{er} janvier 2024 par rapport à celle du 1^{er} mai 2023, soit une progression d'environ 3,9 % sur 12 mois. Compte tenu des fluctuations mensuelles marquées de l'inflation ces derniers mois, la marge d'incertitude sur les chiffres définitifs est forte.

*
* *

En conclusion de cette partie, l'année 2023 est marquée, comme l'année précédente, par une évolution dynamique du Smic dans un contexte d'inflation encore élevée. Les autres indices de salaires, en particulier le SHBOE et le 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. La progression un peu plus forte de SHBOE par rapport au SMB en 2022 et au début de l'année 2023 illustre cependant la légère compression de l'échelle de salaires, les basses rémunérations étant plus susceptibles d'être rehaussées dans le sillage du Smic (par effet direct comme de diffusion). 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

Les différences entre le salaire minimum, défini pour la rémunération brute d'une heure d'activité salariée, et le concept de revenu utilisé pour mesurer la pauvreté et les inégalités distendent le lien entre la rémunération horaire et le statut à l'égard de la pauvreté. D'une part, le salaire minimum fait référence au revenu brut dont la définition diffère de celle du revenu disponible utilisé pour mesurer la pauvreté qui intègre les transferts monétaires versés et perçus par le ménage. 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 ce chapitre analyse les déterminants du niveau de vie des individus rémunérés au Smic et met en évidence un phénomène de pauvreté laborieuse associé au temps partiel subi. La deuxième partie montre que les règles de revalorisation du Smic et des prestations sociales ont permis de limiter l'effet de l'inflation sur le pouvoir d'achat.

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

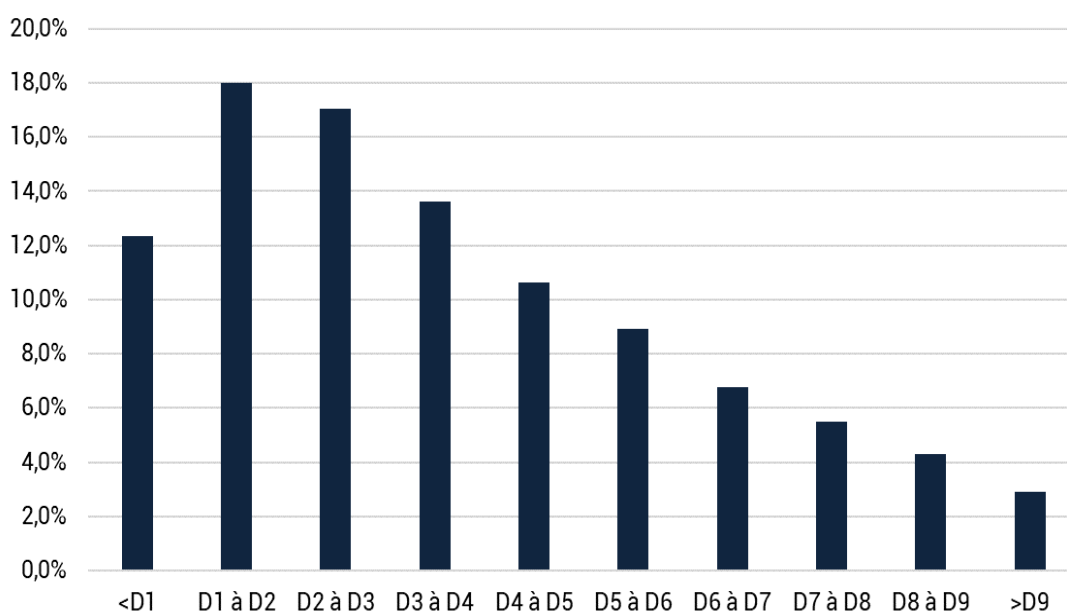
Le statut à l'égard de la pauvreté d'un individu ne dépend que partiellement de sa rémunération brute. Le niveau de vie est défini au niveau du ménage, c'est-à-dire de l'ensemble des occupants d'un même logement, et dépend des ressources de l'ensemble de ses membres. Il est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC)⁶² dans le ménage. Le niveau de vie est utilisé dans la mesure des inégalités et dans la mesure de la pauvreté, qui concerne ici les ménages dont le niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian. Le revenu disponible dépend des revenus d'activité et de remplacement mais aussi des revenus du patrimoine. Les prestations sociales perçues sont ajoutées aux revenus primaires et les prélèvements obligatoires directs en sont déduits (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 patrimoine). 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 aussi du temps de travail effectué sur l'année⁶³.

⁶² 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.

⁶³ Voir la Partie B sur les liens entre quotité de travail et pauvreté.

En conséquence de ces différences de concepts, 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. Le Graphique II.1 représente la répartition des individus dont la rémunération horaire est comprise entre 1 et 1,05 Smic⁶⁴. 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 pauvreté⁶⁵. 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 : ERF 2019 ; calculs DG Trésor.

1. Le niveau de vie des individus au Smic est déterminé au niveau de leur ménage et dépend des prestations sociales perçues et des impôts payés par celui-ci

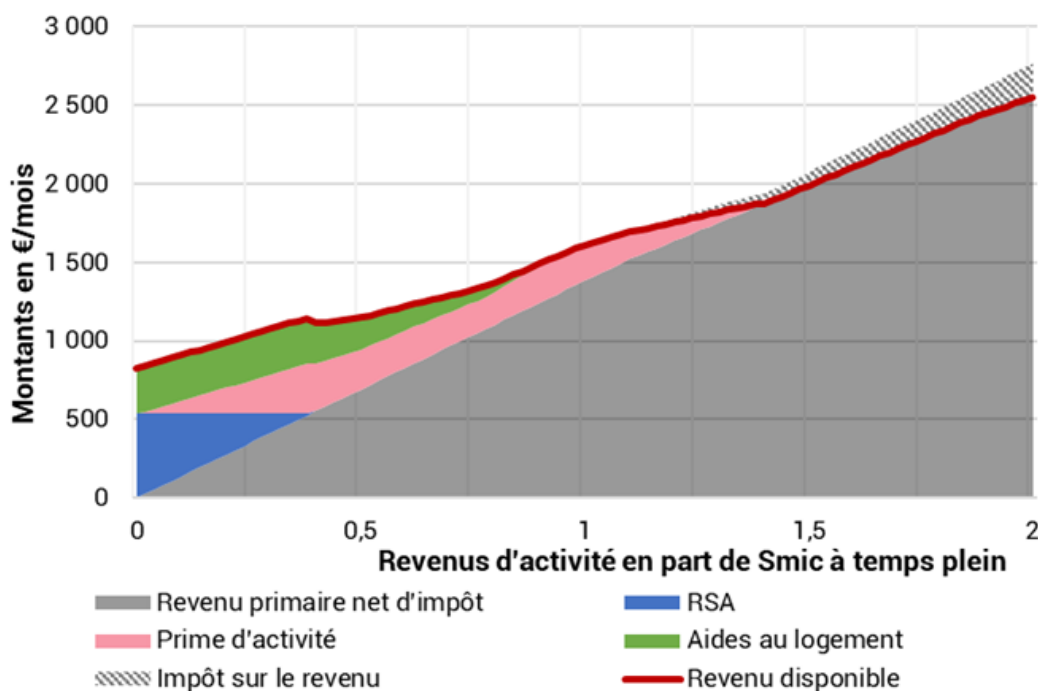
L'analyse sur cas-types met en évidence la contribution des différentes composantes du système socio-fiscal au revenu disponible, ainsi que l'effet de la composition familiale sur le niveau de vie des membres du ménage.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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 dont le salaire horaire est inférieur à 1,05 Smic.

Le système socio-fiscal joue un rôle important dans la position des individus dans la distribution des niveaux de vie. 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. 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.

Graphique II.2 – Décomposition du revenu disponible mensuel d'une personne seule sans enfant en fonction de sa rémunération



Note : pour une personne seule sans enfant, locataire en zone 2 et qui paye un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement.

Source : calculs DG Trésor, législation décembre 2023.

Le niveau de vie d'un individu rémunéré au Smic peut varier significativement selon le nombre d'actifs et le nombre d'enfants au sein du ménage (cf. Tableau II.1). De plus, la comparaison entre ménages varie selon que l'on considère le revenu primaire, le revenu disponible ou le niveau de vie. Par exemple, un individu en couple avec une personne inactive, rémunéré au Smic à mi-temps, avec deux enfants, dispose d'un *revenu primaire* de

874 € mensuel, inférieur au *revenu primaire* de 1 747 € pour une personne seule travaillant à temps plein. Après prise en compte des prestations sociales, le premier ménage dispose toutefois d'un *revenu disponible* plus élevé que la personne seule (2 055 € contre 1 611 €). En considérant le nombre d'unités de consommation dans chaque ménage, le *niveau de vie* de la personne en couple avec deux enfants, rémunérée au Smic à mi-temps, redevient plus faible que celui d'une personne seule rémunérée au Smic à temps plein (979 € contre 1 611 €).

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	Revenu de solidarité active (RSA)	Prime d'activité	Allocations logement	Prestations familiales	Revenu disponible	Niveau de vie ^(a) annuel mensualisé
Personne seule sans enfant, à temps plein	1 747 €	364 €	0 €	0 €	228 €	0 €	0 €	1 611 €	1 611 €
Personne seule sans enfant, à mi-temps	874 €	182 €	0 €	0 €	256 €	203 €	0 €	1 150 €	1 150 €
Couple monoactif avec deux enfants, à temps plein	1 747 €	364 €	0 €	0 €	562 €	288 €	208 €	2 441 €	1 162 €
Couple monoactif avec deux enfants, à mi-temps	874 €	182 €	0 €	262 €	423 €	471 €	208 €	2 055 €	979 €
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	3 494 €	728 €	0 €	0 €	373 €	0 €	208 €	3 348 €	1 594 €
Couple biactif, dont un parent à mi-temps, avec deux enfants	2 621 €	546 €	0 €	0 €	390 €	82 €	208 €	2 755 €	1 312 €
Parent isolé avec un enfant, à temps plein	1 747 €	364 €	0 €	0 €	282 €	198 €	220 €	2 083 €	1 602 €
Parent isolé avec un enfant, à mi-temps	874 €	182 €	0 €	0 €	380 €	408 €	220 €	1 700 €	1 308 €

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. Dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au Smic à temps plein. Le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de revenu de solidarité active (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.

(a) Le niveau de vie correspond au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unité de consommation.

Source : calculs DG Trésor, législation décembre 2023.

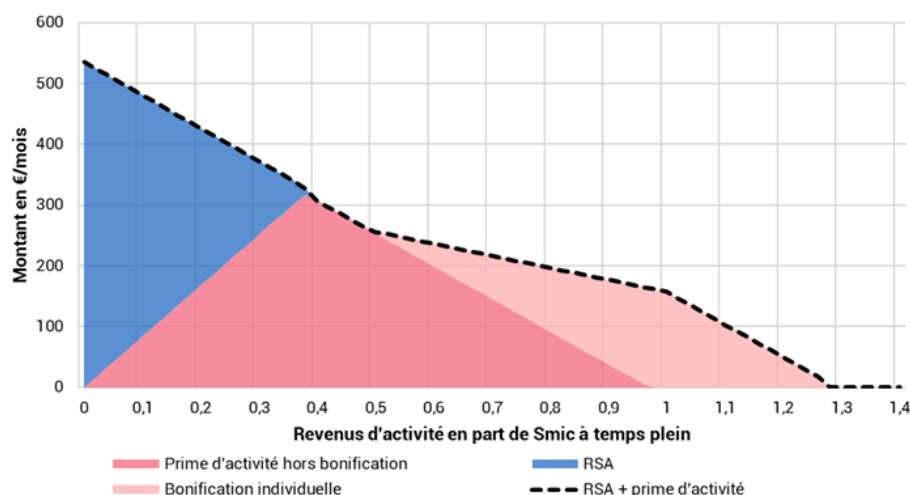
Encadré II.1 – La prime d'activité

Versée sous condition de ressources, la prime d'activité est une prestation dont le calcul repose sur quatre paramètres (cf. Graphique II.3) :

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

- Le montant forfaitaire : montant maximal de la part familialisée qui varie en fonction des ressources du ménage et de sa composition (il est par exemple multiplié par un coefficient de 1,5 pour un couple sans enfant, majoré de 0,3 pour chacun de leurs 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.
- 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 680 € (59 fois le Smic horaire brut) et il est de 173 € quand ces revenus dépassent 1 382 € (120 fois le Smic horaire brut) en décembre 2023. 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 de chacun des actifs au sein du foyer.
- 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.

Graphique II.3 – Barème du revenu de solidarité active (RSA) et de la prime d'activité en 2023 pour une personne seule non bénéficiaire des aides au logement



Note : l'individu est une personne seule sans enfant forfait logement non applicable.

Source : calculs DG Trésor, législation décembre 2023.

2. Le niveau de vie des individus au Smic dépend davantage de la quantité de travail du ménage que de la rémunération horaire

Cette section reprend les principaux résultats du rapport du groupe d'experts sur le Smic 2022. Les résultats n'ont pas été actualisés en raison de l'absence de données disponibles plus récentes.

La pauvreté laborieuse est observée chez les ménages cumulant une moindre quantité de travail et de faibles rémunérations horaires. Les salariés au voisinage du Smic sont en effet deux fois plus à occuper un emploi à temps partiel⁶⁶ que l'ensemble des salariés (ERFS 2018-2020). Cette exposition à la pauvreté monétaire des salariés au voisinage du Smic varie fortement selon leur composition familiale. Les salariés vivant dans une famille monoparentale au voisinage du Smic sont deux fois plus exposés à la pauvreté monétaire que les autres.

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. Dans le bas de la distribution, la quantité de travail moyenne des ménages est croissante avec le niveau de vie alors que le salaire horaire moyen y est plus stable. La quantité de travail des ménages pauvres est en moyenne significativement plus faible que celle des ménages non pauvres. En revanche, le salaire horaire des ménages pauvres est inférieur mais proche de celui des ménages situés directement au-dessus du seuil de pauvreté. Les niveaux de vie plus élevés correspondent à des salaires horaires plus élevés davantage qu'à des temps de travail plus élevés, celui-ci ne pouvant légalement dépasser le temps plein que de façon limitée.

3. Le temps partiel rémunéré au niveau du Smic est contraint, en dépit d'incitations monétaires théoriques à travailler à temps plein

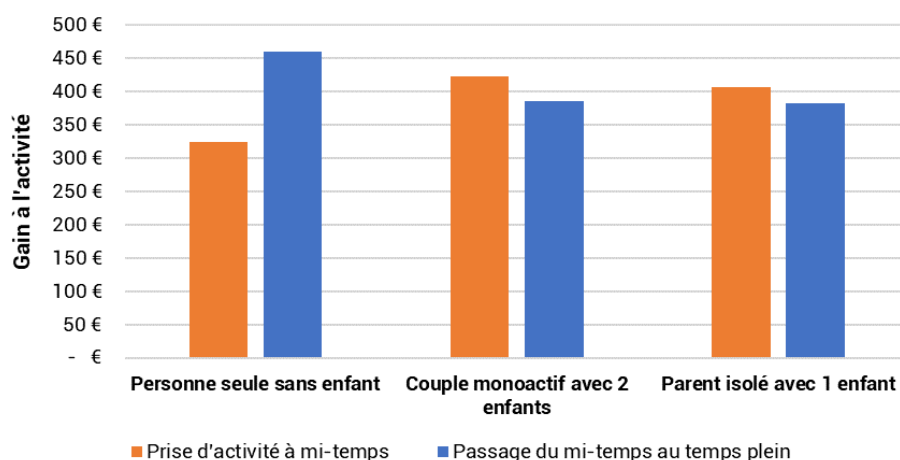
Le système socio-fiscal garantit un gain monétaire à occuper un emploi à temps plein rémunéré au Smic, même si la quantité de travail n'est pas prise en compte dans le calcul des prestations. Le calcul des prestations sociales et des impôts dépend du revenu primaire du foyer, indépendamment de la combinaison 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.

⁶⁶ 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.

Pour une personne seule, locataire et sans enfant⁶⁷, le gain à l'activité est plus élevé lors de la prise d'une activité à mi-temps que lors du passage d'un mi-temps à un temps plein. La prise d'une activité à mi-temps d'un individu sans activité, touchant le revenu de solidarité active (RSA) et des aides au logement, permet d'augmenter son revenu disponible de 826 € selon la législation en vigueur en fin d'année 2023 à un revenu disponible de 1 150 € à mi-temps, soit un gain de 324 €, contre un gain de 461 € lors du passage au temps plein où son revenu disponible serait de 1 611 € permis par la bonification individuelle de la prime d'activité (cf. graphique II.4).

Pour un individu en couple avec deux enfants ou pour un parent isolé, le gain à l'activité est similaire lors du passage au mi-temps et lors du passage d'un mi-temps au temps plein. Pour un parent isolé avec un enfant, bénéficiaire de l'allocation de soutien familiale, le passage à mi-temps permet une augmentation de revenu disponible de 407 €, d'un revenu disponible de 1 293 € s'il n'a pas de revenus d'activité à un revenu disponible de 1 700 € s'il est rémunéré au Smic à mi-temps. Le passage d'un mi-temps à un temps plein au Smic lui permet un gain de 383 €, pour atteindre un revenu disponible de 2 083 €.

Graphique II.4 – Gain à l'activité 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.

Source : calculs DG Trésor, législation septembre 2022.

Cependant, les salariés n'ont pas toujours la possibilité de travailler à temps plein. Les raisons du temps partiel diffèrent selon que le salarié est au voisinage du Smic ou non. Les salariés au voisinage du Smic sont deux fois plus nombreux que les autres dans des situations de temps partiel contraint. Ainsi, en 2018-2020, plus de la moitié d'entre eux citent le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet comme raison principale du temps partiel, alors qu'ils ne sont qu'un tiers parmi les salariés qui ne sont pas au voisinage du Smic

⁶⁷ Locataire d'un logement en zone 2 et dont le loyer est supérieur ou égal au loyer plafond.

(cf. Tableau II.2). Ces salariés dont le temps partiel est contraint ont un niveau de vie légèrement inférieur : le niveau de vie moyen d'un salarié à temps partiel au voisinage du Smic est de 17 200 € en moyenne, alors qu'il est de 16 840 € pour ceux dont le temps partiel est contraint. Ces derniers ont également un taux de pauvreté de 3 points supérieur à l'ensemble des salariés à temps partiel au voisinage du Smic (cf. Tableau II.2).

Tableau II.2- Raisons de temps partiel selon les caractéristiques des salariés en 2018-2020

	Part du temps partiel	Raisons 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
Au voisinage du Smic (*)	32,8	56,4	3,5	12,0	5,6	8,7	3,1	5,9	4,9
Pas au voisinage du Smic	16,9	33,9	4,8	24,0	9,1	5,2	3,6	10,7	8,8

(*) 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 et 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.

4. Un gain de revenu disponible correspond à une augmentation du coût du travail particulièrement élevée au niveau du Smic, en raison du cumul de dispositifs ciblés à ce niveau de rémunération

Pour un même coût du travail, les taux marginaux de prélèvement peuvent prendre différentes valeurs selon la configuration familiale et de logement, et peuvent atteindre des niveaux élevés en raison du cumul de dispositifs de soutien au revenu disponible et à l'emploi, non articulés entre eux. La superposition des allègements généraux de cotisations sociales, de la sortie des prestations de solidarité (revenu de solidarité active – RSA, prime d'activité et aides personnelles au logement – APL) et de l'entrée dans l'impôt sur le revenu peut conduire, dans certaines configurations familiales et sur certains intervalles de revenus, à des niveaux de prélèvements élevés. Ainsi, le gain de revenu disponible permis par une augmentation de coût du travail pour l'employeur varie significativement selon la rémunération. Un gain de 100 € de revenu disponible nécessite une augmentation du coût du travail supplémentaire pour l'employeur de 254 € si le salarié est rémunéré au Smic à mi-temps contre 483 € s'il est rémunéré au Smic à temps plein. Au niveau du Smic, environ la

moitié de la hausse du coût du travail est compensée par le supplément de cotisations employeurs (cf. Tableau II.3). Après déduction des cotisations employeurs, environ un tiers de la hausse de rémunération brute est absorbée par une perte de prime d'activité et un autre tiers par les prélèvements sociaux et l'impôt sur le revenu.

Tableau II.3- Augmentation du coût du travail nécessaire à une augmentation du revenu disponible de 100 € pour une personne seule sans enfants

Salaire relativement au SMIC	Revenu d'activité				
	50 %	100 %	160 %	200 %	250 %
Salaire brut Initial	874 €	1 747 €	2 796 €	3 494 €	4 368 €
Variation du coût du travail (en% du salaire brut)	254	483	201	255	505
	29 %	28 %	7 %	7 %	12 %
Variation des cotisations employeurs	-8	-228	-53	-73	-332
Variation des cotisations salariés et CSG+CRDS	-51	-53	-31	-43	-34
Variation des AI	-67	0	0	0	0
Variation de la prime d'activité	-27	-78	0	0	0
Variation de l'IR	0	-23	-18	-39	-39
Variation du revenu disponible (en% du salaire brut)	100	100	100	100	100
	11 %	6 %	4 %	3 %	2 %

Source : Drees, calculs en octobre 2023. Les cas-types ne sont pas éligibles au RSA.

Encadré II.2. Le passage par le temps partiel ne semble pas nécessairement représenter un tremplin vers un temps plein pour les travailleurs

Le temps partiel pourrait être une porte d'entrée sur le marché du travail pour les personnes inactives ou au chômage. En effet, selon l'enquête Emploi, parmi les personnes qui étaient au chômage (resp., inactives) un instant donné en 2018 et qui sont en emploi un an plus tard, 30,9 % (resp. 37,2 %) travaillent à temps partiel, contre 14,6 % en moyenne parmi les personnes en emploi en 2019 qui l'étaient déjà un an auparavant. Néanmoins, 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 contraint⁶⁸, pour les personnes qui accèdent au marché du travail par cette forme d'emploi. Seules 12,7 % des personnes à temps partiel à un instant donné ont un emploi à temps plein un an après (cf. rapport du groupe SMIC 2022).

77,2 % des personnes âgées de 25 à 54 ans qui sont à temps partiel à un instant donné en 2018 le sont encore 1 an plus tard. Ceci indique une forte inertie de ce type de contrat, en

⁶⁸ La définition du temps partiel contraint retenue ici correspond au temps partiel que le salarié déclare exercer en raison de l'impossibilité de travailler plus du fait de l'employeur.

particulier si le temps partiel est très répandu au sein des métiers qui nécessitent des compétences particulières et dans lesquelles la mobilité salariale est faible. À ce titre, la majorité des 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), en particulier les métiers du soin (aides-soignants, infirmiers, sage-femmes)⁶⁹ qui nécessitent des compétences particulières et dont la reconversion peut être limitée.

En outre, la probabilité de passage à un temps plein un an après est nettement supérieure pour les individus au chômage à un instant donné en 2018 que pour les individus en temps partiel involontaire ou pour les autres motifs de temps partiel (25,2 % contre 15,1 % et 11,1 % respectivement).

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 3 ans après, contre 56 % des hommes. Ces résultats perdurent 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 : les femmes ont plus de 2 fois moins de chance d'obtenir un emploi à temps complet trois ans que les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Les temps partiels, en particulier les temps partiels contraints, sont par ailleurs fréquents parmi les formes d'emploi qui entrecoupent 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 contraint pour 68,3 % d'entre elles.

B. Les revalorisations du Smic horaire et des prestations sociales limitent l'effet de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés au Smic

L'inflation a atteint, à son pic, 6,3 % en février 2023⁷⁰ en France. Une hausse du niveau général des prix a des effets différés sur le revenu disponible des ménages à travers les règles d'indexation du système socio-fiscal. Les salaires s'ajustent avec les règles de revalorisation du Smic et les négociations salariales alors que les barèmes sociaux et fiscaux et certains revenus de remplacement sont légalement ou usuellement indexés sur l'inflation. En cas de forte inflation, des revalorisations anticipées des prestations sociales permettent de limiter l'effet transitoire de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés au Smic.

⁶⁹ Enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

⁷⁰ Glissement annuel de l'Indice des prix à la consommation.

Depuis 2021, l'inflation constatée a entraîné une augmentation du revenu disponible des individus rémunérés au Smic. Pour une personne seule, son revenu disponible hors aides exceptionnelles augmente ainsi de 8,8 % entre fin 2021 et fin 2023 tandis que le revenu disponible d'un parent isolé avec un enfant augmente de 11,3 %, porté par la revalorisation exceptionnelle de l'ASF de 50 % en 2022 (cf. Tableau II.4).

Tableau II.4 – Revenu disponible mensuel d'individus rémunérés au Smic horaire en fin d'année 2021 et en fin d'année 2023, hors aides exceptionnelles

	2021	2023	Évolution entre 2021 et 2023 (%)
Personne seule sans enfant, à temps plein	1 481 €	1 611 €	+8,8 %
Personne seule sans enfant, à mi-temps	1 066 €	1 150 €	+8,0 %
Couple monoactif avec deux enfants, à temps plein	2 262 €	2 441 €	+7,9 %
Couple monoactif avec deux enfants, à mi-temps	1 904 €	2 055 €	+7,9 %
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	3 079 €	3 348 €	+8,7 %
Couple biactif, dont un parent à mi-temps, avec deux enfants	2 537 €	2 755 €	+8,6 %
Parent isolé avec un enfant, à temps plein	1 872 €	2 083 €	+11,3 %
Parent isolé avec un enfant, à mi-temps	1 517 €	1 700 €	+12,1 %

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. Dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au Smic à temps plein. Le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de revenu de solidarité active (RSA).

Source : calculs DG Trésor, législation décembre 2023.

1. La règle de revalorisation légale du Smic horaire est plus réactive que celle des prestations sociales

Le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier automatiquement selon la progression de l'indice des prix à la consommation hors tabac (IPCHT) du premier quintile des ménages et la moitié des gains de productivité annuels mesurés par la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE). Un mécanisme de revalorisation anticipée permet un ajustement automatique du Smic en cours d'année en cas de forte inflation (cf. Chapitre 1).

Les prestations sociales sont revalorisées légalement chaque année selon l'évolution constatée d'un indice des prix (cf. Tableau II.5). Depuis 2019, les minima sociaux de la branche vieillesse sont revalorisés au 1^{er} janvier comme les pensions de retraite. Les autres minima sociaux, la prime d'activité et les prestations familiales sont revalorisés au 1^{er} avril sur l'évolution de la moyenne annuelle de l'IPCHT évaluée en janvier de la même année, si celle-ci est positive. Les aides au logement, quant à elles, sont revalorisées au 1^{er} octobre pour les paramètres de loyers plafonds et de charges selon l'évolution annuelle de l'indice de référence des loyers (IRL) au 2^e trimestre, si celle-ci est positive.

Tableau II.5 – Règles de revalorisation

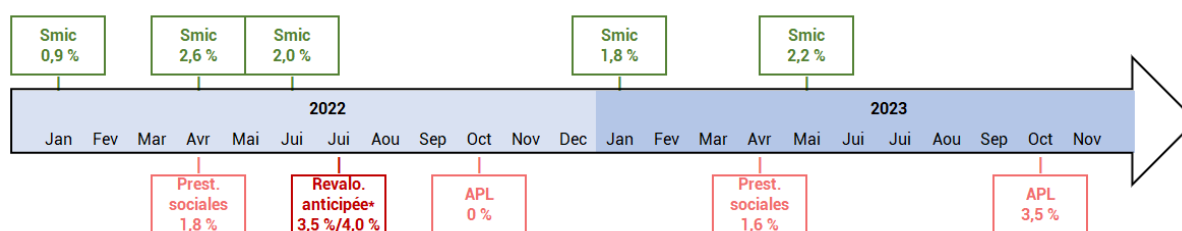
Prestation/Smic	Date	Règle
Smic	1 ^{er} janvier*	Glissement annuel au mois de novembre de l'IPCHT du premier quintile des ménages et évolution au T3 de la progression du pouvoir d'achat du SHBOE
Retraites de base, minimum vieillesse (ASPA)	1 ^{er} janvier	Moyenne annuelle de l'IPCHT d'octobre de l'année N-1
Allocations chômage (ARE, ...)	1 ^{er} juillet	Décidée par les partenaires sociaux (discrétionnaire)
Prestations familiales, prime d'activité, minima sociaux (RSA, AAH, ASS), pension d'invalidité	1 ^{er} avril	Moyenne annuelle de l'IPCHT de janvier de l'année N
Allocations logement (paramètres de loyer et charges)	1 ^{er} octobre	Évolution de l'IRL (IPCHT hors loyers) au T2 de l'année N-1
Chèque énergie	n/a	N'est pas revalorisé

**en dehors de sa revalorisation annuelle au 1^{er} janvier, le Smic peut être réajusté en cours d'année en cas de forte inflation grâce au mécanisme de revalorisation anticipée.*

En période de hausse de l'inflation, le mode d'indexation des prestations sociales peut conduire à une perte temporaire de pouvoir d'achat des bénéficiaires des minima sociaux et des prestations sociales. À la différence du Smic, l'application de la règle de revalorisation légale des prestations sociales conduit à espacer d'un an les revalorisations et génère une perte temporaire de pouvoir d'achat, d'autant plus importante que l'inflation entre les deux revalorisations est forte. Le gain de revenu primaire issu des revalorisations du Smic est aussi en partie compensé par une perte temporaire de prestations sociales, donc de prime d'activité en particulier au niveau du Smic⁷¹ (cf. infra). Une revalorisation anticipée peut atténuer cette perte sans attendre la revalorisation suivante. En 2022, pour faire face à la forte inflation, toutes les prestations sociales ont ainsi été revalorisées à hauteur de 4 % au 1^{er} juillet en plus des revalorisations légales, en anticipation des revalorisations prévues en octobre 2022, en janvier 2023 ou en avril 2023 (cf. Schéma II.1).

⁷¹ Si le montant forfaitaire de la prime d'activité n'est pas revalorisé simultanément et si la quantité de travail est inchangée. La baisse du montant de prime d'activité perçue par un ménage du fait de la revalorisation du Smic ne se fait que progressivement en raison de son mode de calcul trimestriel basé sur les revenus des trois mois précédents le trimestre de droit.

Schéma II.1 – Taux de revalorisation des prestations sociales sur la période 2022-2023



* Une revalorisation exceptionnelle a été décidée dans le cadre de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et appliquée en juillet 2022. Cette revalorisation anticipée a été déduite des revalorisations usuelles ultérieures.

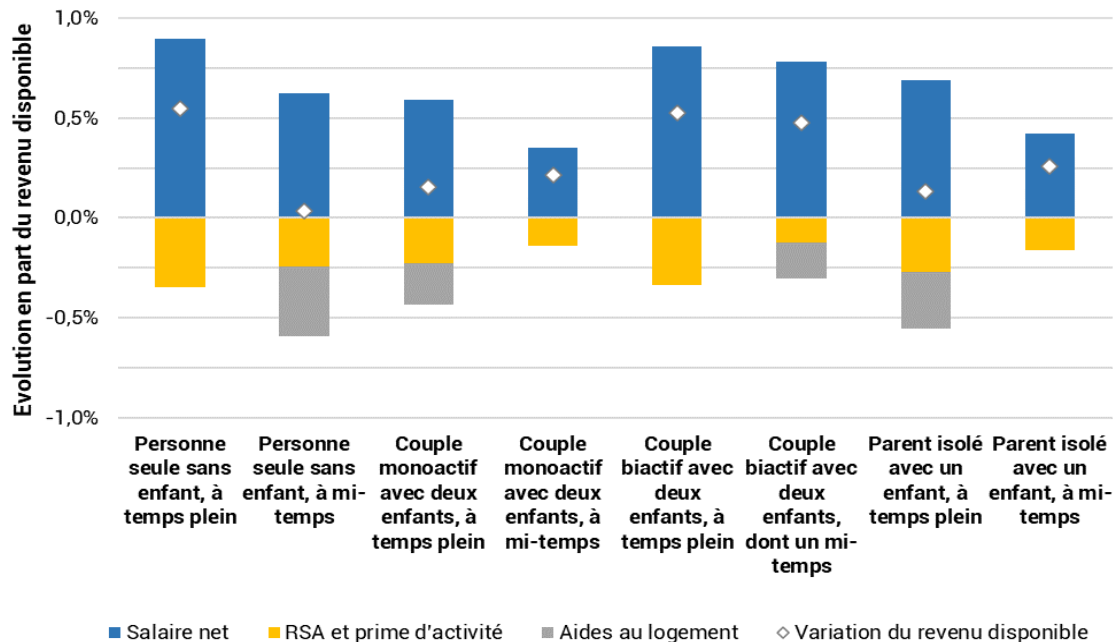
2. Une revalorisation du Smic entraînerait un gain de revenu disponible variable selon la configuration familiale et la quantité de travail

Si une augmentation du Smic toutes choses étant égales par ailleurs, par exemple par le biais d'un « coup de pouce » au Smic, augmente le revenu primaire des ménages de manière proportionnelle à leur salaire, elle peut avoir un effet très différent sur leur revenu disponible selon leur configuration familiale. Du fait de l'interaction avec le système socio-fiscal, une hausse du Smic par « coup de pouce » ne se transmet que partiellement au revenu disponible des ménages, notamment des ménages modestes. Une hausse de revenu primaire vient réduire le montant des principales prestations sociales dont ils bénéficient et, 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.

Les effets d'une augmentation discrétionnaire 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. Il est fait l'hypothèse que cette hausse du Smic n'a pas d'impact sur le nombre d'heures travaillées. Le revenu disponible associé au Smic en vigueur en 2023 est comparé à celui dans une situation fictive où le Smic aurait bénéficié d'un « coup de pouce » et été 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.

La composition du ménage et la quotité horaire de la personne rémunérée au Smic déterminent l'effet du coup de pouce au Smic sur le revenu disponible. Une personne seule sans enfant qui travaille à temps plein et un couple biactif avec deux enfants bénéficieraient d'une augmentation d'environ 0,5 % de leur revenu disponible, alors que pour les autres cas-types retenus, l'impact serait plus modeste, inférieur à 0,25 % du revenu disponible. Le gain exprimé en pourcentage du revenu disponible serait 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.

Graphique II.5 – Évolution des différentes composantes du revenu disponible suite à une augmentation du Smic discrétionnaire en plus des 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. Dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au Smic à temps plein. 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 seule sans enfant travaillant au Smic à temps plein.

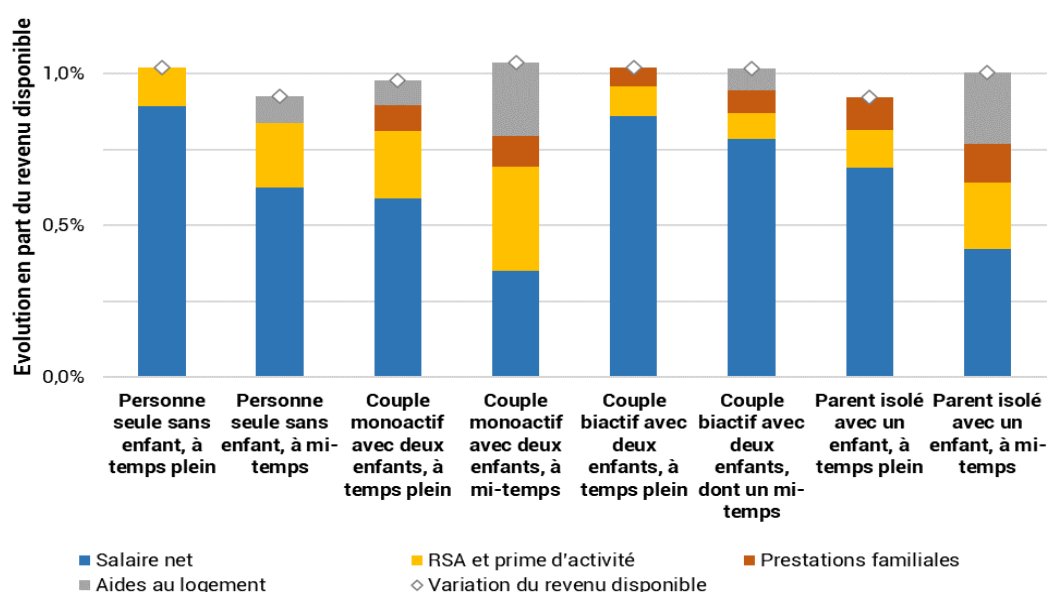
Source : calculs DG Trésor, législation décembre 2023.

3. Les règles d'indexation du Smic et des prestations sociales préservent le pouvoir d'achat au niveau du Smic

En régime permanent, l'indexation du Smic et des prestations sociales sur l'inflation a différents effets à la hausse et à la baisse sur les composantes du revenu disponible des ménages. D'une part, avec la revalorisation du Smic, l'inflation entraîne l'augmentation du salaire net des individus rémunérés à mi-temps ou à temps plein au Smic. Cette augmentation de revenus entraîne, toutes choses étant égales par ailleurs, une réduction des prestations sociales sous conditions de ressources dont bénéficie le ménage. D'autre part, l'inflation entraîne aussi la revalorisation du montant des prestations sociales, dont peuvent bénéficier les ménages rémunérés au Smic, entraînant une hausse des prestations sociales perçues et du revenu disponible des ménages éligibles. Enfin, l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation réduit le montant d'impôts dont s'acquitte le ménage s'il est imposable, toutes choses égales par ailleurs.

Les règles d'indexation préservent le pouvoir d'achat des ménages rémunérés au Smic pour les différentes configurations familiales et quotités horaires observées. Les effets de l'inflation sur le revenu disponible des ménages peuvent être décomposés et observés sur cas-types, en produisant une législation socio-fiscale contrefactuelle, où les revalorisations auraient toutes été supérieures d'un point à la revalorisation observée en 2023⁷². La revalorisation du Smic et du montant forfaitaire de la prime d'activité entraînent une augmentation des revenus nets et de la prime d'activité perçue pour les cas-types observés. Pour une personne seule sans enfants à temps plein, l'augmentation de revenu disponible de 1,0% est composée de 0,1% d'augmentation du montant de prime d'activité perçue et de 0,9% d'augmentation de son revenu net. Pour les ménages bénéficiaires de prestations familiales et des aides au logement, la revalorisation des montants et des conditions de ressources de ces prestations sociales par ailleurs leur permet une augmentation de revenu disponible comprise entre 0,9% et 1,0%. Un couple monoactif avec deux enfants, dont l'actif est à mi-temps, voit ainsi son revenu disponible augmenter de 1,0%, dont 0,4% via l'augmentation du Smic, 0,3% par l'augmentation du montant de RSA et de prime d'activité perçus, 0,2% par l'augmentation des aides au logement et 0,1% par l'augmentation des prestations familiales.

Graphique II.6 – Évolution des différentes composantes du revenu disponible en réponse à une augmentation de l'inflation de 1% (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. Dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au Smic à temps plein. 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% de l'inflation se traduirait par une augmentation de revenu disponible de 1,0% dans le cas d'une personne seule sans enfant travaillant au Smic à temps plein.

Source : calculs DG Trésor, législation décembre 2023.

⁷² Les cas-types observés ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu.

C. La réforme des retraites de 2023 améliore le niveau de pension des retraités ayant passé toute leur carrière au Smic

Suite à la réforme des retraites de 2023, le taux de remplacement⁷³ des retraités ayant cotisé toute leur vie au Smic a été réhaussé. Selon les estimations de la Drees (voir [Annexe 2](#)), reprises par le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans son rapport annuel de juin 2023, le taux de remplacement net serait réhaussé de plus de 3 points à compter de la génération 1963 et dépasserait 80 % du dernier salaire net après application de la réforme des retraites de 2023 (cf. Graphique II.7), qui prévoit une revalorisation du minimum contributif (MICO)⁷⁴. L'objectif d'une pension brute équivalente à 85 % du Smic net pour les assurés à carrière complète cotisée au Smic, tel qu'affiché par la réforme de 2023, serait atteint.

Avant réforme, une personne à carrière complète au Smic n'était pas éligible au MICO en raison d'un montant de la pension de base au-dessus du seuil (environ 780 € contre 748 € en 2023 avant réforme). La pension de retraite (base et complémentaire) nette représentait environ 80 % du Smic net et le taux de remplacement net décrochait au fil des générations en raison d'une pension de base calculée à partir des salaires passés revalorisés sur les prix (cf. graphique de gauche).

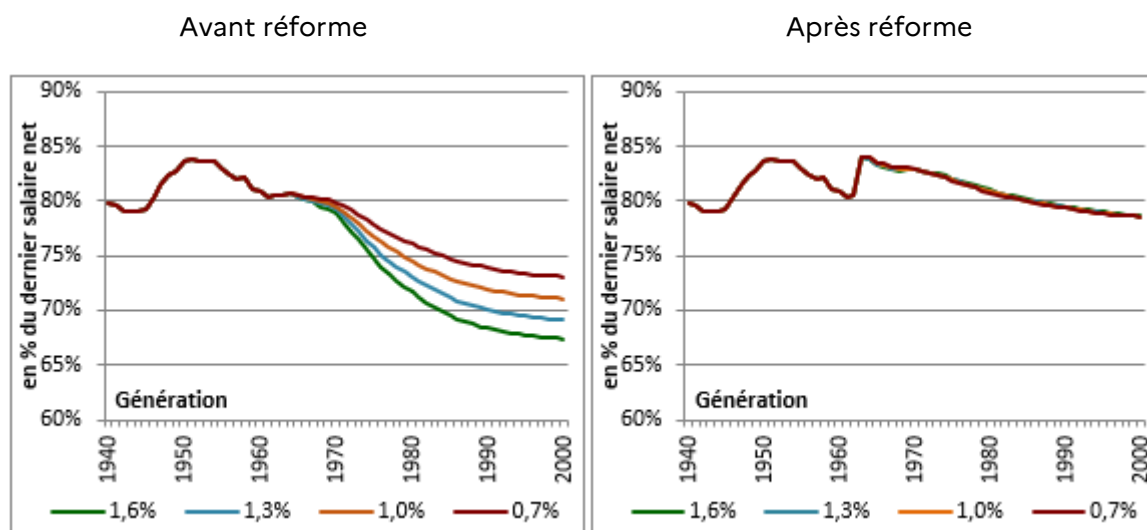
Après réforme, pour le cas type au Smic, le taux de remplacement net avoisinerait les 85 % pour les premières générations concernées et demeurerait au-dessus de 80 % jusqu'à la génération 1985 (cf. graphique de droite). La réforme prévoit en effet un renforcement du dispositif du MICO *via* (i) une revalorisation de 100 € pour une carrière complète et (ii) une indexation sur le Smic au moment de la liquidation. Du fait de la revalorisation du barème, le cas type au Smic devient éligible au dispositif et bénéficie d'une hausse de sa pension de base (d'environ 65 € en 2023). L'indexation sur le Smic garantit en outre un ancrage complet de la pension de base au dernier salaire perçu pour le cas type au Smic, la légère diminution du taux de remplacement, d'environ 0,15 point de pourcentage par génération, provenant de la baisse du rendement dans le régime complémentaire⁷⁵. L'indexation sur le Smic limiterait ainsi fortement la diminution du taux de remplacement dans le futur, avec un gain procuré par la réforme qui augmenterait au fil des générations en raison de l'effet cumulatif de l'indexation.

⁷³ Soit le rapport entre la pension versée lors de la liquidation et le salaire perçu avant la retraite. Dans ce qui suit, le taux de remplacement est calculé hors application du malus temporaire à la pension complémentaire Agirc-Arrco (décote de 10 % - 5 % pour les personnes assujetties au taux réduit de CSG – pendant trois ans en cas de liquidation au taux plein. L'accord Agirc-Arrco du 5 octobre 2023 prévoit la suppression du malus temporaire pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} décembre 2023, soit pour les personnes nées à compter du 1^{er} septembre 1961.

⁷⁴ Le montant de la pension de retraite versée à taux plein par le régime général ne peut être inférieur à un montant minimum appelé « minimum contributif ».

⁷⁵ Tandis que le ratio entre la pension de base au régime général et le Smic serait stable du fait de l'indexation du MICO sur le Smic.

Graphique II.7 – Taux de remplacement net à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic, avant et après réforme, selon différentes hypothèses de gains de productivité



Note : au taux réduit de CSG et hors coefficient de solidarité Agirc-Arrco. Dans les deux graphiques, les courbes sont associées aux différentes hypothèses de gains de productivité du rapport du COR de juin 2023 (0,7 %, 1,0 %, 1,3 % et 1,6 % par an à partir de 2032).

Lecture : à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic, le taux de remplacement net pour la génération 1963 est égal à 80,5 % du dernier salaire net avant réforme, et à 83,9 % après réforme. L'indexation du MICO sur le Smic prévue par la réforme garantit une indépendance du taux de remplacement aux hypothèses de productivité.

Source : COR, rapport annuel 2023.

Les estimations précédentes sont à considérer avec précaution, le cas-type retenu étant probablement très restrictif car seule une minorité de salariés restent durablement au Smic⁷⁶.

⁷⁶ Voir Dares (2019), « La conjoncture du marché du travail au 4^e trimestre 2018. Focus : les salariés rémunérés au salaire minimum : une minorité le reste durablement », qui trouve que près de la moitié des salariés au voisinage du Smic ne le sont plus l'année suivante, et 15 % ont même un salaire qui dépasse 1,3 Smic.

Chapitre 3

L'évolution des salaires dans un contexte d'inflation forte

La reprise de l'inflation au cours de l'année 2021 a conduit à appliquer quatre fois la règle qui indexe automatiquement le Smic sur l'indice des prix des ménages du premier quintile dès lors que celui-ci progresse de plus de 2 % par rapport à la dernière revalorisation. Au total, ce sont sept revalorisations du Smic qui ont eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2021, pour une augmentation totale du Smic de 13,5 % sur la période.

Ce fort dynamisme du Smic sous la poussée de l'inflation, avec plusieurs revalorisations infra-annuelles, a des conséquences sur les salaires à d'autres niveaux de la distribution. La littérature économique a en effet montré que les hausses du Smic se répercutent sur les salaires plus élevés, notamment par l'intermédiaire de la négociation collective⁷⁷. Toutefois, tous les salaires ne progressent pas aussi rapidement que le Smic et l'effet de diffusion s'estompe à mesure que le salaire augmente. Dans ce contexte actuel d'un Smic très dynamique on peut donc s'attendre à un dynamisme moindre des salaires du haut de la distribution et donc à un resserrement de celle-ci. Ce phénomène de compression de la dispersion des salaires devrait se poursuivre en 2023.

A. Les fréquentes revalorisations du Smic ont eu des conséquences sur le rythme et le niveau des négociations salariales de branche et d'entreprise

En France, le système de négociation des salaires se caractérise par la coexistence d'un salaire minimum national (le Smic) qui fixe le salaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré légalement et de nombreux salaires minimaux définis par les conventions collectives de branche. Dans un contexte d'inflation modérée, le Smic est révisé une fois par an, au 1^{er} janvier, et les négociations de salaire dans les branches et les entreprises suivent aussi généralement un calendrier annuel lié à l'obligation légale de négociation annuelle sur le thème des salaires.

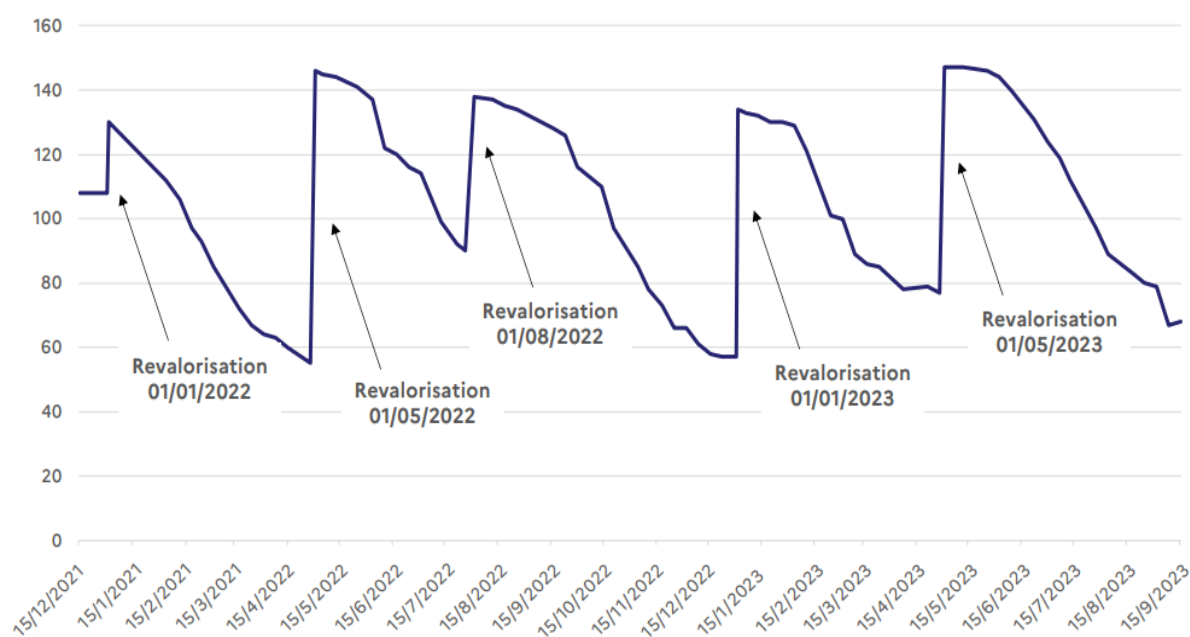
Le choc inflationniste actuel a modifié le calendrier annuel de revalorisation des salaires. Le Smic étant indexé sur l'inflation (cf. Encadré I.1 du chapitre 1), il a été revalorisé régulièrement depuis fin 2021 à la hauteur de l'inflation cumulée (sept revalorisations dont quatre revalorisations anticipées depuis celle du 1^{er} janvier 2021). En conséquence, beaucoup

⁷⁷ Goarant C. et Muller L. (2011), « [Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009](#) », Insee références Emploi et salaires 2011.

de minima de branche ont également été révisés rapidement en 2022 et 2023, suite aux hausses du Smic, pour éviter de se retrouver en non-conformité et les grilles de minima ont souvent été réajustés plusieurs fois par an. L'étude de Baudry, Gautier et Tarrieu (2023) présentée en [Annexe 6](#) considère la manière dont les salaires négociés ont progressé avec l'inflation à partir de l'analyse de plusieurs milliers d'accords signés au niveau des branches conventionnelles et au niveau des entreprises entre fin 2020 et début octobre 2023.

La chronique depuis fin 2020 des branches non conformes (Graphique III.1) met en évidence que la négociation a été dynamique : si le nombre de branches non conformes augmente à chaque revalorisation du Smic, ce nombre diminue ensuite régulièrement au fil du temps pour revenir à des niveaux proches du nombre de branches non conformes avant la précédente revalorisation. Peu de branches sont durablement non conformes. Rappelons ici que, à chaque hausse du Smic, les branches sont informées au milieu du mois (lorsque l'Insee publie l'indice des prix à la consommation du mois précédent) de l'ampleur de la hausse du Smic le 1^{er} du mois suivant et même de l'occurrence d'une hausse quand celle-ci est infra-annuelle, ce qui laisse peu de temps aux branches pour ajuster leur minima avant l'entrée en vigueur de la revalorisation du Smic.

Graphique III.1 - Évolution du nombre de branches professionnelles non conformes au Smic entre décembre 2020 et septembre 2023



Lecture : au 15 décembre 2021, 108 branches professionnelles avaient un minimum situé en dessous du Smic.

Source : accords et recommandations déposés auprès de la Direction générale du travail.

Le dynamisme de la négociation salariale au niveau des branches se reflète également à travers la forte hausse de la part des branches signant un accord de salaire : au 1^{er} trimestre

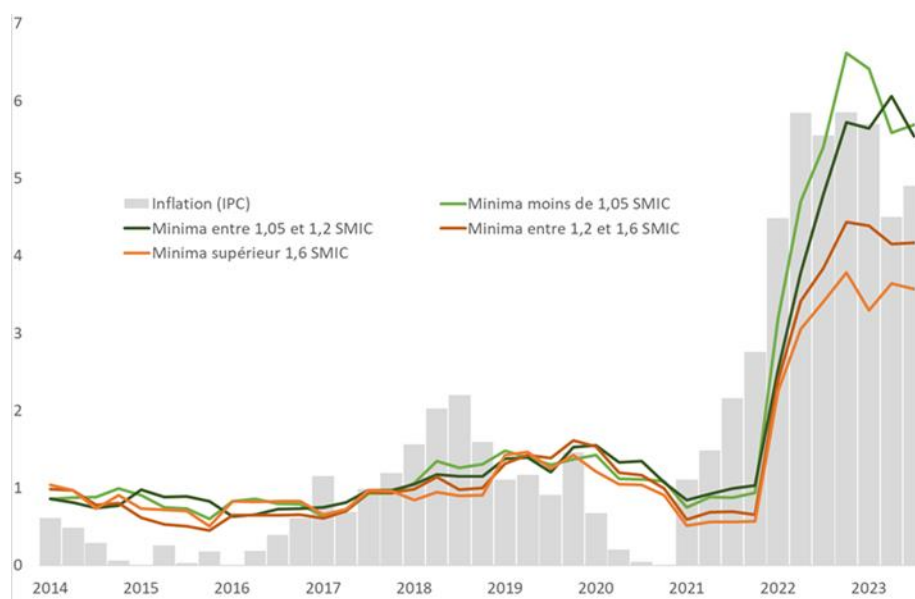
2022 près de la moitié des branches avait signé un accord là où habituellement environ un tiers le faisait au cours du 1^{er} trimestre de l'année (cf. Graphique III.2). La fréquence des négociations a également augmenté : la durée entre deux accords était d'un peu plus de 5 trimestres entre 2014 et 2021 ; cette durée n'était plus que 2 à 3 trimestres en 2022 et 2023. De nombreuses branches ont révisé leur grille au moins deux fois dans l'année en 2022 mais aussi en 2023 à la suite des revalorisations successives du Smic (voir [Annexe 3](#)).

Au niveau des entreprises également, un peu plus d'accords ont été signés en 2022 que lors des années précédentes. En principe, les accords d'entreprises suivent également un rythme annuel régulier (avec une majorité des accords de salaire signés entre décembre et avril). Toutefois, en tenant compte de la saisonnalité de ces accords, au dernier trimestre 2022, davantage d'entreprises ont signé des accords de salaires, ce qui suggère que de nombreuses entreprises ont anticipé leur calendrier de négociation annuel pour prendre en compte le regain d'inflation observé fin 2022. Par ailleurs, depuis la mi-2023, une proportion limitée d'entreprises ont signé un avenant à un accord de salaire signé début 2023 (qui pouvait notamment contenir une clause de revoyure liée à l'évolution de l'inflation, du Smic ou des minima de branche), ce qui constitue un fait assez nouveau.

Par ailleurs, les niveaux de revalorisation des salaires conclus dans les accords de branche et d'entreprise ont nettement augmenté en 2022 et 2023, bien qu'ils restent en deçà de l'inflation.

Au niveau des branches, les hausses des minima ont été plus fortes en 2022 et 2023 bien qu'elles aient aussi été beaucoup plus dispersées. En glissement annuel, la hausse des minima a connu un pic fin 2022 à 5,3 % puis est restée relativement stable au cours de l'année 2023 autour de 5 %, sous l'effet de la diffusion des hausses successives du Smic début 2023. Les hausses des minima de branche ont été en moyenne proches mais légèrement inférieures à l'inflation en 2022 et 2023. Ces hausses ont cependant été très hétérogènes selon le niveau du salaire minimum de branche (cf. Graphique III.2) : les salaires minima proches du Smic ont progressé plus fortement, soutenus par la dynamique du Smic. Au total, entre le 3^e trimestre 2021 et le 3^e trimestre 2023, les salaires minima les plus proches du Smic (inférieurs à 1,2 Smic) ont connu une évolution cumulée d'environ 11 % contre 7 à 8 % pour les salaires minima plus éloignés (supérieurs à 1,2 Smic).

Graphique III.2 - Glissement annuel du Smic et des salaires minima de branche (en %) selon leur niveau relatif au SMIC et inflation



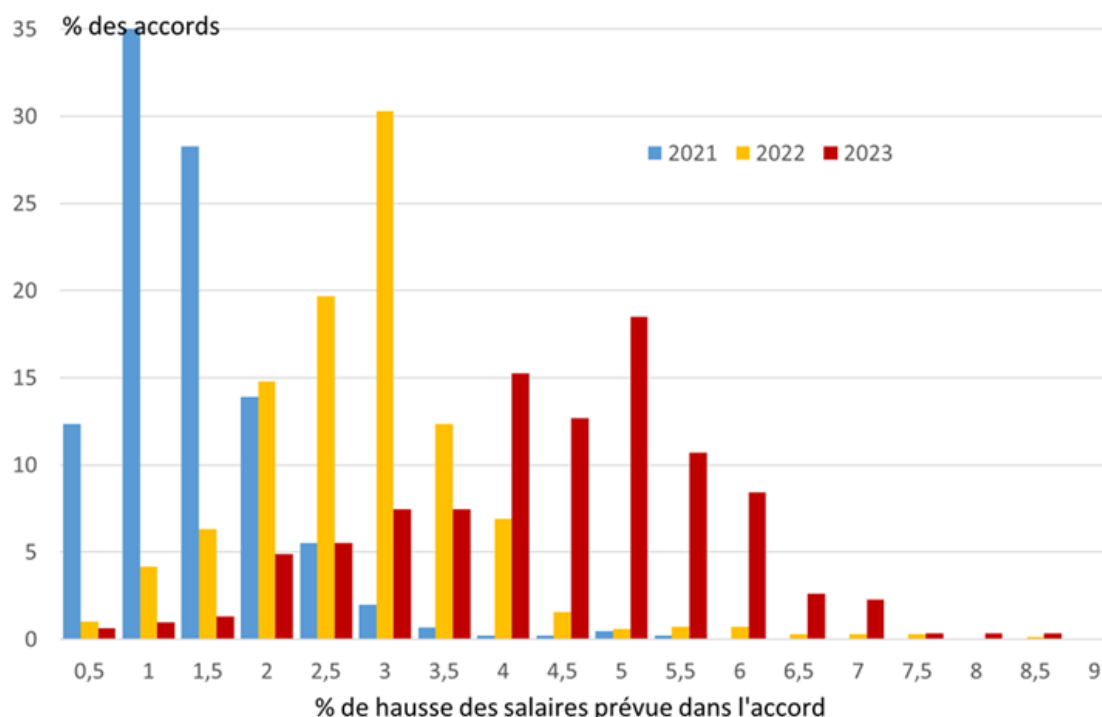
Source : Légifrance – accords de branche, calculs de Baudry, Gautier et Tarrieu (2023).

Au niveau des entreprises, les salaires doivent faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises disposant d'une représentation syndicale. Plus d'un tiers des salariés étaient concernés par un accord de salaire signé au niveau de l'entreprise en 2021 selon une enquête de la DARES⁷⁸. Ces accords ont également pris en compte le regain d'inflation observé fin 2021. Au dernier trimestre 2022 et premier trimestre 2023, les accords NAO pour l'année 2023 prévoient des hausses autour de 4,5 % en moyenne, un niveau historiquement élevé. Similairement au niveau des revalorisations négociées au niveau des branches, le niveau moyen des hausses prévues dans les accords NAO reste inférieur à l'inflation début 2023, proche de 6 %.

Le niveau des hausses prévues dans les NAO diffère selon les secteurs, avec des hausses plus importantes dans l'industrie et la construction que dans les services. Par ailleurs, les accords de salaire dans les entreprises ont davantage prévu des hausses différenciées selon les salariés : un peu moins d'un tiers des accords prévoyaient pour 2023 des hausses différenciées alors que cette part était à peine de 15 % en 2021 et autour de 20 % en 2022. Les hausses les plus importantes sont prévues dans les accords différenciés pour les salariés les moins rémunérés dans l'entreprise. Ces hausses différenciées selon les salariés peuvent également contribuer à tasser la distribution des salaires dans les entreprises.

⁷⁸ M. Pesenti, (2023), « La négociation collective d'entreprise en 2021 », *Dares Résultats* n° 33.

Graphique III.3 - Distribution des hausses négociées dans les accords NAO entre 2021 et 2023



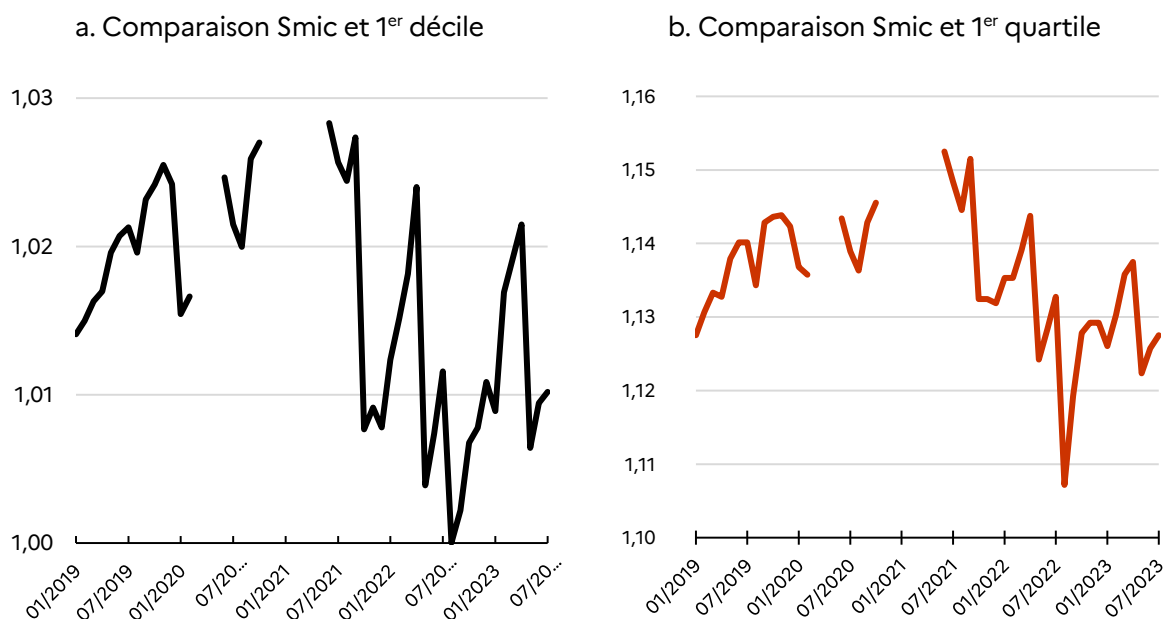
Note : la hausse calculée pour l'année est la hausse cumulée de salaire prévue dans l'accord (si plusieurs hausses prévues à des dates d'effet différentes) ou l'avenant (si clause de revoyure, on ajoute la hausse initiale et la hausse prévue dans l'avenant).

Source : Légifrance – accords d'entreprise, Baudry, Gautier et Tarrieu (2023).

B. Le Smic a été plus dynamique que les salaires plus élevés et ses hausses se diffusent plus vite sur les bas salaires

La chronique mois par mois de la distribution des salaires de base confirme le dynamisme des négociations salariales et leur effet sur les salaires effectivement versés aux salariés. En comparant le Smic au 1^{er} décile (niveau de salaire sous lequel se situent 10 % des salariés) ou au 1^{er} quartile (niveau de salaire sous lequel se situent 25 % des salariés) de salaire de base, on observe ainsi deux phénomènes majeurs (cf. Graphique III.4) : d'une part, une forte réduction de l'écart entre le Smic et ces niveaux de salaire au moment des revalorisations, puis une augmentation progressive ensuite ; d'autre part, une tendance générale à la diminution de l'écart depuis la mi-2021, alors que cette tendance était orientée à la hausse entre 2019 et 2021.

Graphique III.4 – Évolution du ratio entre quantiles de la distribution du salaire de base et Smic entre janvier 2019 et juillet 2023



Note de lecture : le profil « heurté » de ces deux courbes s’explique par la rigidité des salaires à court terme face aux revalorisations du Smic : lorsque celui-ci est revalorisé, il faut un certain temps pour que la hausse soit intégrée dans les négociations salariales. De ce fait, les bas niveaux correspondent généralement aux dates de revalorisation du Smic.

Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

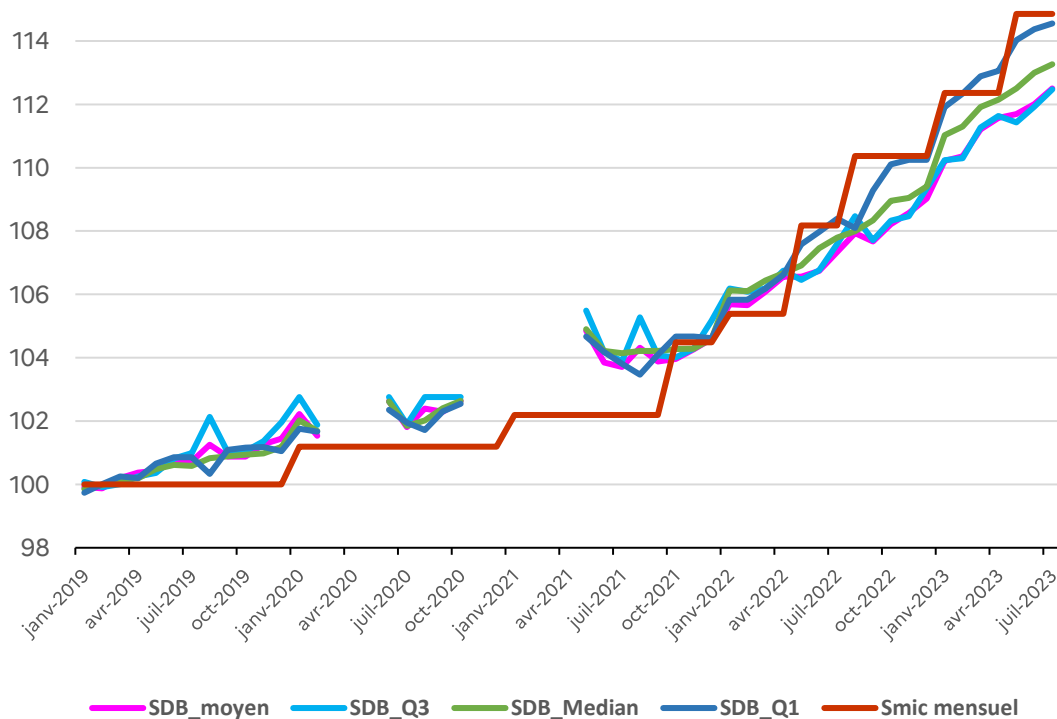
Note : une partie des salaires déclarés en DSN n’est pas prise en compte pour des raisons d’incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération dé plafonnée ou les dates de contrats).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

La situation est comparable en ce qui concerne les salaires plus élevés que le 1^{er} décile ou le 1^{er} quartile : pour le salaire de base moyen, le salaire de base médian et le 3^e quartile des salaires de base, on observe également une croissance plus rapide de ces derniers par rapport au Smic entre 2019 et 2021, puis un rattrapage du Smic fin 2021, puis finalement une dynamique plus rapide du Smic depuis (cf. Graphique III.5).

L’écart en fin de période 2019-2021 entre le Smic et les autres salaires de la distribution est par ailleurs plus important pour les salaires les plus élevés dans la distribution : il est de moins d’un point entre le Smic et le premier quartile, mais de 2 points entre le Smic et le salaire médian et de 3 points entre le Smic et le troisième quartile. Cela confirme un effet de diffusion plus fort des hausses du Smic sur les bas salaires que sur les salaires plus élevés.

Graphique III.5 – Évolution des quantiles de salaire de base et du Smic entre janvier 2019 et juillet 2023 (base 100 au 1^{er} trimestre 2019)



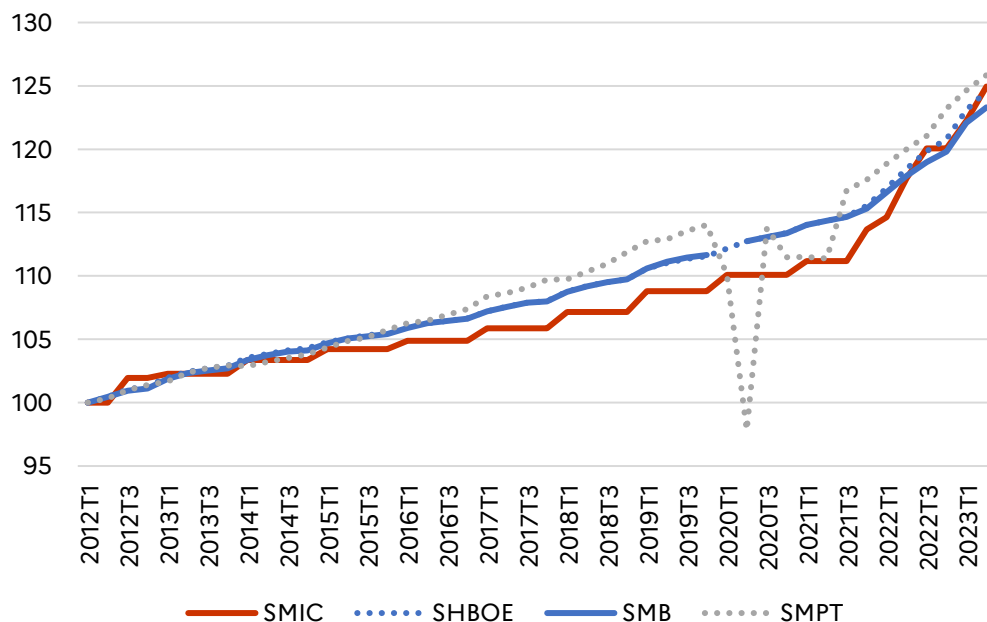
Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération dé plafonnée ou les dates de contrats).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

Sur une perspective de plus long terme, le dynamisme du Smic par rapport aux autres niveaux de salaire marque un rattrapage et même désormais un dépassement de l'écart qui s'était formé en l'absence de coups de pouce depuis 2012. Ainsi, le salaire mensuel de base avait augmenté de 14 % entre début 2012 et début 2021, contre 11,5 % pour le Smic sur la même période. Au deuxième trimestre 2023, l'évolution du Smic par rapport à début 2012 est désormais plus importante que celle du salaire mensuel de base (+25 % contre +23 %), mais reste légèrement inférieure à celle du salaire moyen par tête (cf. Graphique III.6).

Graphique III.6 – Évolution du Smic, des indices de salaire de base et du salaire moyen par tête entre le 1^{er} trimestre 2012 et le 2^e trimestre 2023 (base 100 au 1^{er} trimestre 2012)



Lecture : le Smic a progressé de 24,9 % entre le 1^{er} trimestre 2012 et le 2^e trimestre 2023, pendant que le salaire mensuel de base progressait de 23,3 %.

Note : SMB : salaire mensuel de base ; SHBOE : salaire horaire de base des ouvriers et employés ; SMPT : salaire moyen par tête.

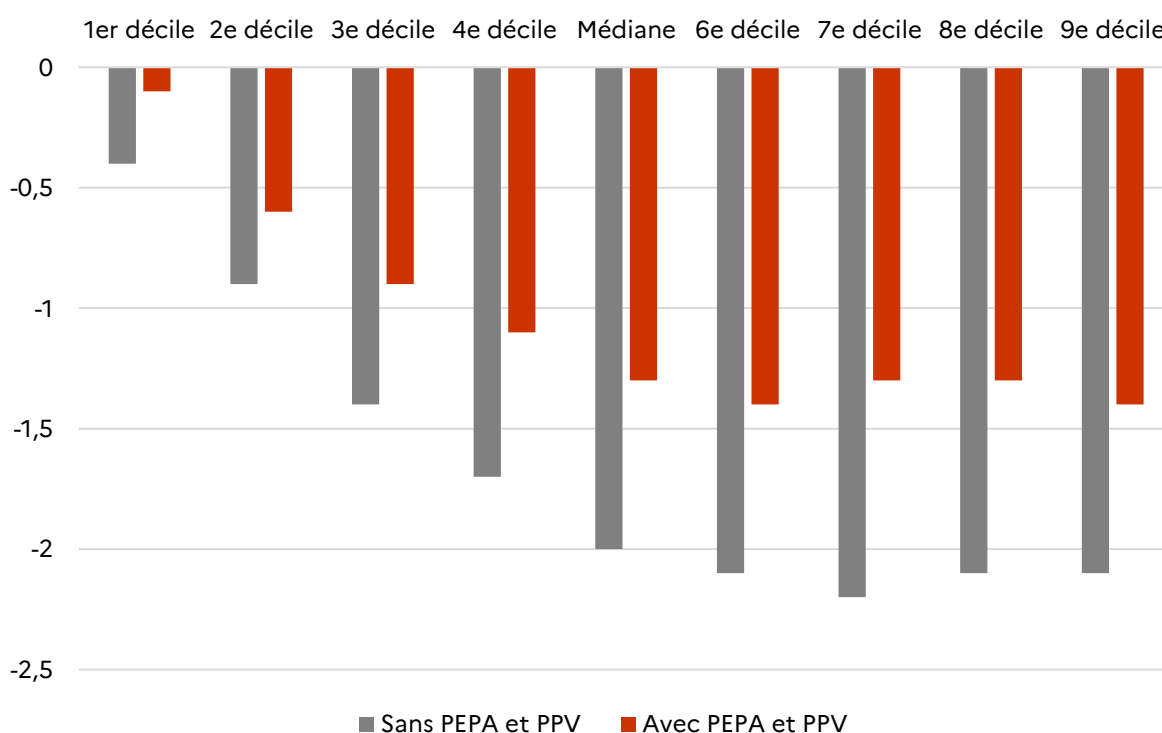
Source : Dares, DSN, SISMMO.

C. La distribution des salaires s'est resserrée sous l'effet de la forte dynamique du Smic

Cette progression plus rapide du Smic et des salaires du bas de la distribution que celle des salaires les plus élevés a pour résultat une compression de la distribution des salaires sur les dernières années. Au-delà du salaire de base, qui n'inclut pas l'ensemble des éléments de rémunération et ne tient pas compte d'éventuelles effets de structure de l'emploi salarié, ce resserrement se constate également sur la rémunération nette finale des salariés.

Ainsi, entre 2021 et 2022, si l'ensemble des déciles de salaire ont connu une diminution en euros constants, cette diminution est nettement moins marquée pour les premiers déciles que pour les derniers (cf. Graphique III.7). La prise en compte des nouveaux dispositifs de prime (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et prime de partage de la valeur) limite la baisse des salaires mais n'a que peu d'effet sur la distribution. En tenant compte des primes, le 1^{er} décile de la distribution des rémunérations nettes a diminué de 0,1 % en euros constants entre 2021 et 2022, contre une baisse de 1,3 % pour la médiane et de 1,4 % pour le 9^e décile.

Graphique III.7 – Évolution des déciles de salaires net en équivalent temps plein, entre 2021 et 2022 en euros constants (en %)



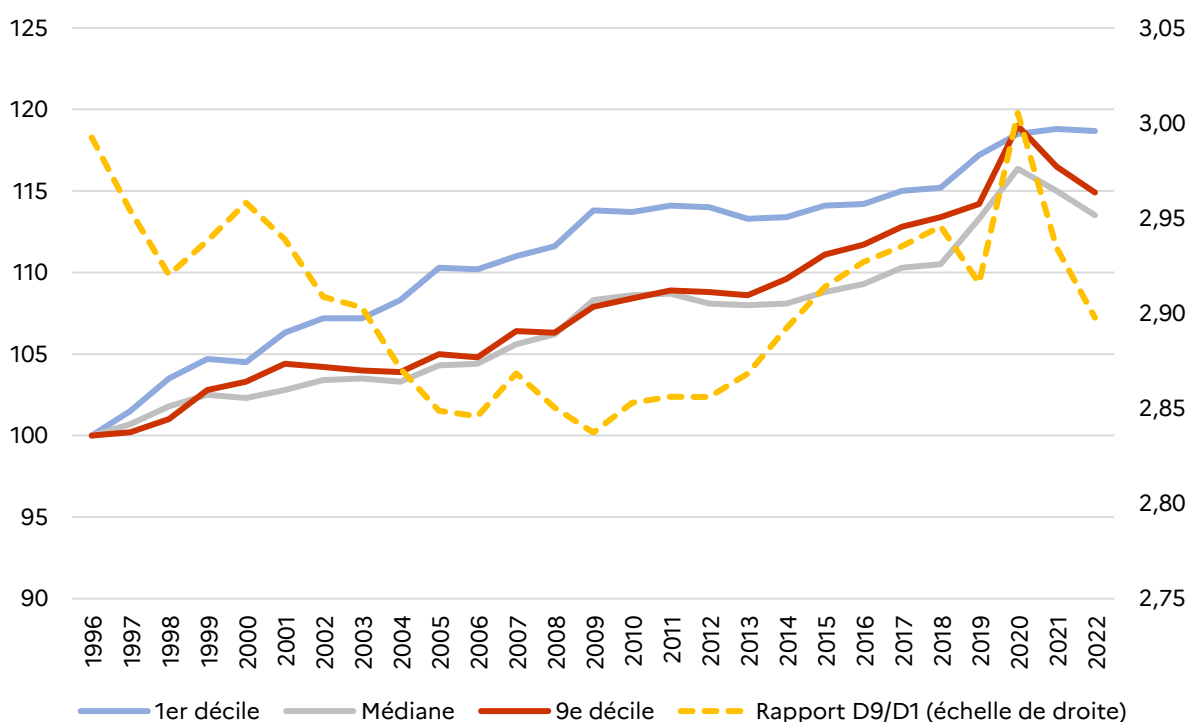
Lecture : entre 2021 et 2022, le 1^{er} décile de la distribution des salaires nets a diminué de 0,4 % en euros constants sans tenir compte des primes Pepa et PPV, et de 0,1 % en tenant compte de ces primes.

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Cette dynamique différenciée aux deux extrémités de la distribution des salaires se traduit par une diminution du rapport du 9^e décile au 1^{er} décile entre 2021 et 2022, celui-ci passant de 2,93 à 2,90. Cette diminution du rapport interdécile a lieu après une période de hausse continue de l'écart entre 2009 et 2018, où le rapport interdécile était passé de 2,84 à 2,95. L'année 2022 marque ainsi un retour à des valeurs observées précédemment en 2014-2015.

Graphique III.8 – Évolution de la distribution du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) depuis 1996, en euros constants



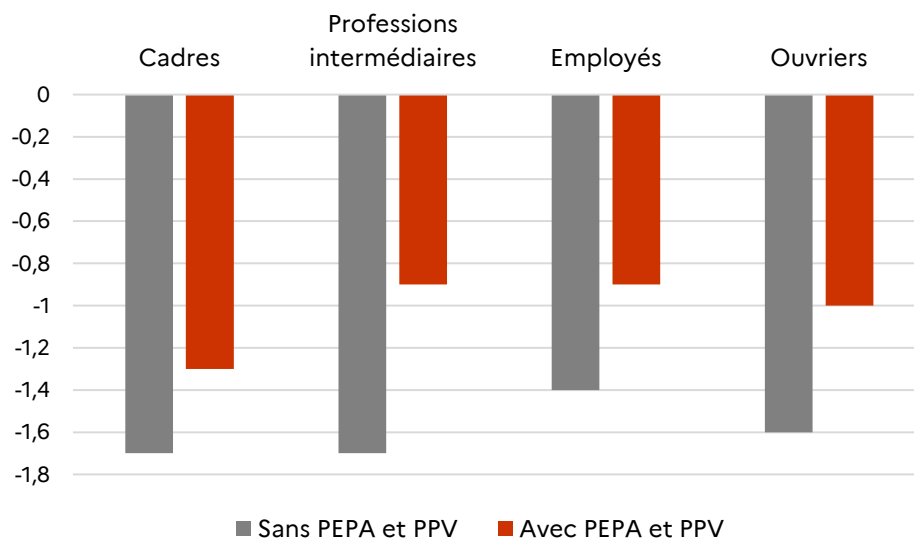
Lecture : entre 1996 et 2022, le 9^e décile des salaires nets en EQTP a augmenté de 14,9 %, en euros constants, contre 18,7 % pour le 1^{er} décile.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. À partir de 2009, les apprentis et les stagiaires sont exclus ; de 2009 à 2011, les bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation sont exclus.

Source : Insee, Bases Tous salariés, séries longues sur les salaires.

Enfin, le resserrement de la distribution des salaires se manifeste aussi par des évolutions différentes par catégories socioprofessionnelles. Si toutes les catégories ont connu une baisse du salaire net en euros constants entre 2021 et 2022, cette baisse est plus importante pour les cadres que pour les autres catégories. En tenant compte de l'ensemble des primes, les ouvriers et employés ont ainsi vu respectivement leur salaire net en euros constants baisser de 1,0 et 0,9 %, contre 1,3 % pour les cadres. Selon qu'on prenne en compte ou non les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de valeur, les professions intermédiaires ont connu plutôt des évolutions comparables à celles des cadres (hors primes) ou à celles des ouvriers et employés (avec les primes), ce qui peut indiquer une répartition différenciée de ces primes en fonction des catégories.

Graphique III.9 – Évolution des salaires nets en équivalent temps plein par catégorie socioprofessionnelle, entre 2021 et 2022 en euros constants (en %)



Lecture : entre 2021 et 2022, le salaire net des cadres a diminué de 1,7 % en euros constants sans tenir compte des primes Pepa et PPV, et de 1,3 % en tenant compte de ces primes.

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Chapitre 4

Actualité internationale du salaire minimum

Ce chapitre présente l'évolution récente du salaire minimum dans une vingtaine de pays en Europe et hors Europe, en s'appuyant en particulier sur les comparaisons du salaire minimum produites par l'OCDE⁷⁹. Une revue de la littérature récente sur le salaire minimum est proposée dans une seconde partie.

A. Dans la plupart des pays ayant un salaire minimum, celui-ci a été revalorisé, progressant ainsi à un rythme proche de celui de l'inflation

En 2022, 30 des 38 pays de l'OCDE disposaient de systèmes de salaire minimum⁸⁰, seuls l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Islande, l'Italie, la Norvège, la Suède et la Suisse ne disposaient pas d'un salaire minimum légal. Au sein de l'Union européenne, cinq États membres parmi les 27 ne disposent pas d'un salaire minimum légal⁸¹. Chypre, qui ne disposait jusqu'alors pas de salaire minimum légal⁸², a introduit à compter du 1^{er} janvier 2023 un salaire minimum brut mensuel de 940 €⁸³, équivalent à environ 56 % du salaire médian chypriote.

Le cadre choisi par chaque pays ayant mis en place un salaire minimum est toutefois très hétérogène : les modalités et fréquences de revalorisation (annuelle ou infra-annuelle, formule automatique ou revalorisation discrétionnaire...), tout comme le périmètre d'application (par exemple, niveaux régionaux, catégories d'actifs, classes d'âges) varient selon les États⁸⁴. Une majorité des pays est dotée d'un comité de suivi ou commission salaire minimum chargée de

⁷⁹ Voir OCDE, *Perspectives de l'emploi 2023*, « Chapitre 1 : Sous pression : évolution des marchés du travail et des salaires dans les pays de l'OCDE », 2023.

⁸⁰ Et environ 90 % des États membres de l'Organisation internationale du travail. Au total, avant la pandémie, 327 millions de salariés recevaient une rémunération égale ou inférieure au taux horaire du salaire minimum applicable dans leur pays, ce qui représentait 19 % de l'ensemble des salariés. Voir OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-23 : l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, Genève : Bureau international du Travail, 2023.

⁸¹ Autriche, Danemark, Finlande, Italie et Suède.

⁸² Jusqu'au 31 décembre 2022, un salaire minimum existait uniquement pour certaines professions pour lesquelles les salaires étaient déraisonnablement bas (nourrice, agent de propreté, pédiatre, entre autres). Pour les autres métiers, il était fixé par la négociation collective.

⁸³ Le salaire minimum est fixé à 885 € pour les six premiers mois du contrat, puis augmente à 940 € passé six mois. Par ailleurs, il peut être réduit de 25 % si l'employeur fournit à l'employé de la nourriture ou un logement, ou si l'employé a moins de 18 ans.

⁸⁴ Voir également OCDE, *Perspectives de l'emploi 2023*, « Chapitre 1 : Sous pression : évolution des marchés du travail et des salaires dans les pays de l'OCDE », 2023.

donner un avis indépendant sur l'opportunité d'une revalorisation du salaire minimum. Mais là encore, la composition de cette commission (experts, élus et/ou partenaires sociaux) mais aussi son rôle (avis contraignant ou non) sont très différents selon les pays (cf. Tableau IV.1 ci-dessous).

Dans ce contexte, une *Directive relative à des salaires minimaux adéquats* a été adoptée le 19 octobre 2022, afin de fixer un cadre commun aux pays européens, disséminer les bonnes pratiques et garantir aux travailleurs un niveau satisfaisant de rémunération minimales. Les États membres doivent adopter les dispositions nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 15 novembre 2024 (cf. Encadré IV.1).

Tableau IV.1 – Procédures de revalorisation du salaire minimum national dans vingt-trois pays, 2022

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Allemagne	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	La Commission salaire minimum (employeurs, employés, experts) propose une revalorisation pour les deux ans à venir que le gouvernement applique ou refuse. En cas de refus, le salaire minimum n'est pas revalorisé. La préconisation de la commission correspond généralement à la moyenne des revalorisations négociées de minima dans un panel de branches. Le gouvernement peut aussi augmenter le niveau du salaire minimum avec l'accord du Parlement (cela a été le cas pour la revalorisation à 12 € au 1 ^{er} octobre 2022)
Australie	Fair Work Commission (Tribunal national des relations de travail)	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est revalorisé par la Fair Work Commission le 1 ^{er} juillet de chaque année (au début de l'année fiscale), sur la base de soumissions écrites par des personnes intéressées (organisations et particuliers), des consultations et recherches commandées par le groupe d'experts.
Belgique	Conseil national du travail (bipartite, employeurs et travailleurs)	Oui	Aucun ajustement régulier	Le salaire minimum est indexé sur l'« indice santé », correspondant à l'IPC hors alcool, tabac et produits pétroliers, mais avec combustible de chauffage, gaz et électricité. Le salaire minimum est revalorisé à chaque hausse de l'indice d'au moins 2 % depuis la dernière revalorisation, proportionnellement à la hausse de l'indice.
Canada	Administrations provinciales et territoriales	Oui (au niveau fédéral et dans 9 provinces et territoires)	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum au niveau fédéral est indexé sur l'IPC de l'année civile antérieure. Neuf provinces et territoires ont également adopté une forme d'indexation.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Corée du Sud	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur la base des propositions du Conseil pour le salaire minimum (composé de représentants des syndicats, du patronat et d'experts).
Costa Rica	Conseil national des salaires (tripartite)	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est indexé sur le coût de la vie et sur la croissance du PIB.
Espagne	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Par décret une fois par an ; elle est fondée sur les prévisions de l'inflation et après consultation des partenaires sociaux. Le niveau du salaire minimum peut être révisé tous les six mois si l'indice des prix à la consommation dépasse les prévisions du taux d'inflation.
États-Unis	Congrès (minimum fédéral)	Non (au niveau fédéral)	Aucun ajustement régulier	Le salaire minimum fédéral ne fait l'objet d'aucune indexation automatique. À l'heure actuelle, 13 États et le district de Columbia indexent les salaires minimums locaux sur une mesure de l'inflation. Par ailleurs, 6 autres États devraient prochainement indexer leur salaire minimum sur une mesure de l'inflation.
France	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe (et ajustements automatiques infra-annuels)	Le salaire minimum est indexé sur l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1 ^{er} quintile des ménages (IPCHT-Q1) et revalorisé chaque année (au 1 ^{er} janvier) ainsi qu'à chaque hausse de l'IPC du dernier quintile d'au moins 2 % depuis la dernière augmentation du salaire minimum. Les revalorisations annuelles sont également indexées sur la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés. Le gouvernement peut décider d'un coup de pouce supplémentaire.
Grèce	Gouvernement	Non	Aucun ajustement régulier*	Le salaire minimum national est fixé par décret en Conseil des ministres, sur proposition du ministre du Travail, sur la base de l'avis d'une commission d'experts et après concertation des partenaires sociaux. Il est réexaminé tous les ans.
Hongrie	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur proposition du Forum de consultation permanente entre le gouvernement et le secteur privé (VFK) regroupant des représentants du gouvernement, des organisations patronales et syndicales.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Irlande	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur la base des recommandations de la Low Pay Commission (organe indépendant composé de huit experts et un président).
Israël	<i>N. d.</i>	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est établi à 47,5 % du salaire moyen.
Japon	Administrations provinciales et territoriales	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur la base des délibérations d'un « Conseil régional du salaire minimum », suivant lui-même les recommandations d'un « Conseil central des salaires minimums », un groupe consultatif national composé de représentants du patronat, de syndicats et d'experts.
Luxembourg	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Tous les salaires sont indexés sur l'IPC antérieur (à chaque hausse de l'IPC d'au moins 2,5 % depuis le dernier semestre).
Pays-Bas	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est indexé sur l'évolution prévue des salaires au cours des six prochains mois en utilisant un panier de salaires minima de branche convenus dans le cadre de négociations collectives.
Pologne	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est indexé sur l'inflation future, à laquelle s'ajoute 2/3 de la croissance future du PIB si, au premier trimestre de l'année, le montant du salaire minimum est inférieur à la moitié du salaire moyen. Si les prévisions d'inflation diffèrent de l'évolution constatée de l'indice des prix, une correction est effectuée l'année suivante. Le salaire minimum est revalorisé une fois par an (deux fois par an dès que la prévision gouvernementale d'inflation dépasse 5 %).
Portugal	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Après consultation de la Commission permanente de concertation sociale (tripartite : gouvernement, organisations patronales et syndicats salariés).
République tchèque	Gouvernement	Non	Aucun ajustement régulier	Après consultation des partenaires sociaux.
Royaume-Uni	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur recommandation de la Low Pay Commission (organe indépendant composé de neuf experts). Si le gouvernement ne suit pas la recommandation, il doit s'en justifier devant le Parlement.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
République slovaque	Gouvernement	Non**	Ajustements réguliers à date fixe	Négociation entre les partenaires sociaux en vue d'un accord. En cas d'échec, débat au sein du Conseil économique et social (en présence du gouvernement). Si aucun accord n'est trouvé, une formule automatique est appliquée.
Slovénie	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Après consultation des partenaires sociaux.
Suisse (5 cantons)	Cantons	Oui (au niveau cantonal)	Ajustements réguliers à date fixe	Dans le canton de Neuchâtel, le salaire minimum cantonal est ajusté automatiquement chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Dans le canton de Bâle-Ville, le salaire minimum est ajusté (uniquement à la hausse) en fonction d'un indice mixte (moyenne des salaires nominaux et de l'IPC). Dans le canton de Genève, le salaire minimum est indexé (uniquement à la hausse) sur l'IPC. Dans le canton du Tessin, les pouvoirs publics ajustent chaque année les limites inférieure et supérieure du salaire minimum cantonal en fonction de l'évolution de l'indice national des prix.

Note : la mention « Suisse (5 cantons) » se rapporte aux cinq cantons suisses dotés d'un salaire minimum légal, soit les cantons de Bâle-Ville, de Genève, du Jura, de Neuchâtel et du Tessin.

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi 2023*, Chapitre 1 et informations fournies par les services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor.

* En Grèce, conformément aux dispositions légales en vigueur, le salaire minimum national est réexaminé une fois par an. Cette réévaluation n'entraîne pas obligatoirement d'ajustement du niveau du salaire minimum.

** Pour la Slovaquie, une formule automatique de revalorisation s'applique cependant en cas d'échec de la procédure normale de revalorisation (via négociation entre les partenaires sociaux).

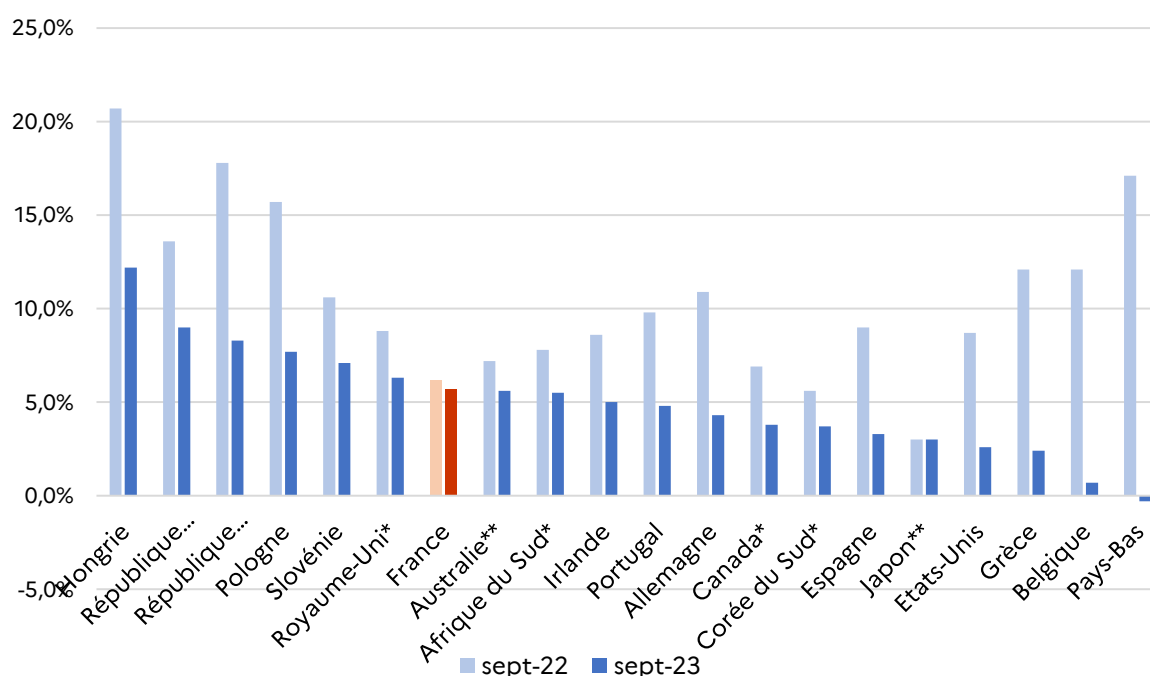
Le niveau élevé d'inflation actuel exerce une pression à la baisse sur le niveau réel des salaires. En effet, il faut en général plusieurs années pour opérer un ajustement des salaires nominaux à la suite d'une hausse soudaine de l'inflation dans la mesure où la majorité des salaires n'est pas directement indexé sur l'inflation et compte tenu des calendriers échelonnés des négociations salariales⁸⁵. En réponse à ce choc, une grande partie des pays a pris des mesures afin de revaloriser plus fortement les salaires minimums nationaux et ainsi protéger le pouvoir d'achat des salariés se situant dans le bas de l'échelle de distribution des revenus. Le

⁸⁵ OCDE, *Perspectives de l'emploi 2023*, « Chapitre 1 : Sous pression : évolution des marchés du travail et des salaires dans les pays de l'OCDE », 2023.

Graphique IV.1 présente le niveau d'inflation moyen sur un an pour quelques pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum.

Le niveau d'inflation le plus bas enregistré, dans cette sélection, est de -0,3 % aux Pays-Bas (ce recul fait néanmoins suite à une forte hausse de l'inflation en 2022, qui a atteint un pic à 17,1 % en septembre 2022), le plus haut est de + 12,2 % en Hongrie, en glissement annuel en septembre 2023. Plus généralement, sur les deux dernières années, les pays d'Europe de l'Est ont connu une inflation particulièrement forte, tandis qu'elle a été plus modérée en Europe de l'Ouest. Par ailleurs, l'inflation baisse dans tous les pays d'Europe (bien que dans une moindre mesure en France). Les pays hors Europe retenus dans cette analyse, moins pénalisés par la guerre en Ukraine, connaissent une inflation un peu plus faible, avec par exemple + 2,6 % aux États-Unis ou + 3,7 % en Corée du Sud. Hors Europe, l'inflation baisse également dans la plupart des pays, mis à part le Japon (dont le niveau d'inflation reste modéré, à 3,0 % en septembre 2023). En France, l'inflation a également commencé à refluer sensiblement depuis son pic de février (+ 5,7 % en septembre 2023 en termes d'IPCH, après +6,2 % en septembre 2022 et +7,3 % en février 2023). En cumulé depuis 2019, la hausse des prix en septembre 2023 (au sens de l'IPCH) reste plus basse en France que dans les autres principales économies européennes (Allemagne, Italie, Espagne ou Royaume-Uni).

Graphique IV.1 – Niveau d'inflation : évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé en glissement annuel en septembre 2022 et en septembre 2023

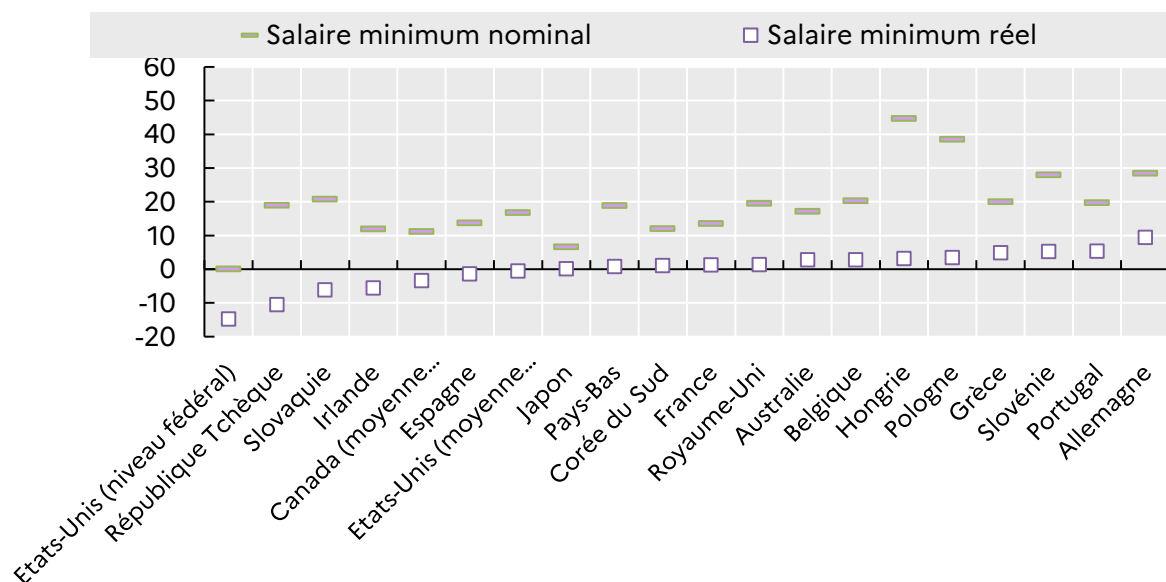


Source : données harmonisées d'Eurostat, sauf les pays signalés par « * » source OCDE et « ** » où les données proviennent directement de l'organisme statistique du pays ; calculs DG Trésor.

Dans la plupart des pays étudiés disposant d'un salaire minimum, la progression des salaires minimums sur un an est proche de celle de l'inflation, de sorte que le niveau réel des salaires minimums est relativement stable. Le Graphique IV.2 présente l'évolution des salaires minimums nominaux et réels parmi 19 pays entre décembre 2020 et juillet 2023. Dans l'ensemble, les revalorisations du salaire minimum dans les différents pays dotés d'un salaire minimum national ont donc permis de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à ce niveau depuis début 2021. Ainsi, dans 7 pays sur les 19 étudiés (dont la France), l'évolution du salaire minimum réel est contenue (entre -2 % et +2 % en variation cumulée entre décembre 2020 et juillet 2023). Le niveau réel du salaire minimum diminue plus sensiblement dans seulement 4 pays (baisse supérieure à 2 % en variation cumulée entre décembre 2020 et juillet 2023) : la République tchèque, la Slovaquie, l'Irlande et le Canada. Il augmente plus fortement, de plus de 2 % en variation cumulée entre décembre 2020 et juillet 2023, dans 8 pays (Allemagne, Portugal, Slovaquie, Grèce, Pologne, Hongrie, Belgique et Australie).

L'évolution du niveau réel des différents salaires minimums nationaux reflète toutefois l'hétérogénéité des situations entre les États, avec un niveau d'inflation qui a été plus dynamique et difficile à anticiper pour certains pays, notamment en Europe de l'Est. Les différences entre les mécanismes et les calendriers de revalorisation du salaire minimum peuvent également expliquer certains écarts. Par exemple, certains pays, comme la Belgique et la France, ont un mécanisme de revalorisation indexé sur l'inflation, avec des délais plus courts de déclenchement, ce qui a permis le maintien du niveau réel du salaire minimum lors des revalorisations successives. Les Pays-Bas ont aussi un mécanisme d'indexation, basé sur l'évolution moyenne des salaires négociés par les branches, qui a également permis de préserver le pouvoir d'achat des salariés. Dans les pays disposant de mécanismes de revalorisations discrétionnaires, les revalorisations ont parfois été très importantes en cumul entre décembre 2020 et juillet 2023, comme en Hongrie (+ 44,6 %), en Pologne (+38,5 %) ou en Allemagne (+ 28,3 %).

Graphique IV.2 – Variation des salaires minimums nominaux et réels en juillet 2023
 (Variation cumulée en pourcentage des salaires minimums nominaux
 et réels depuis décembre 2020)



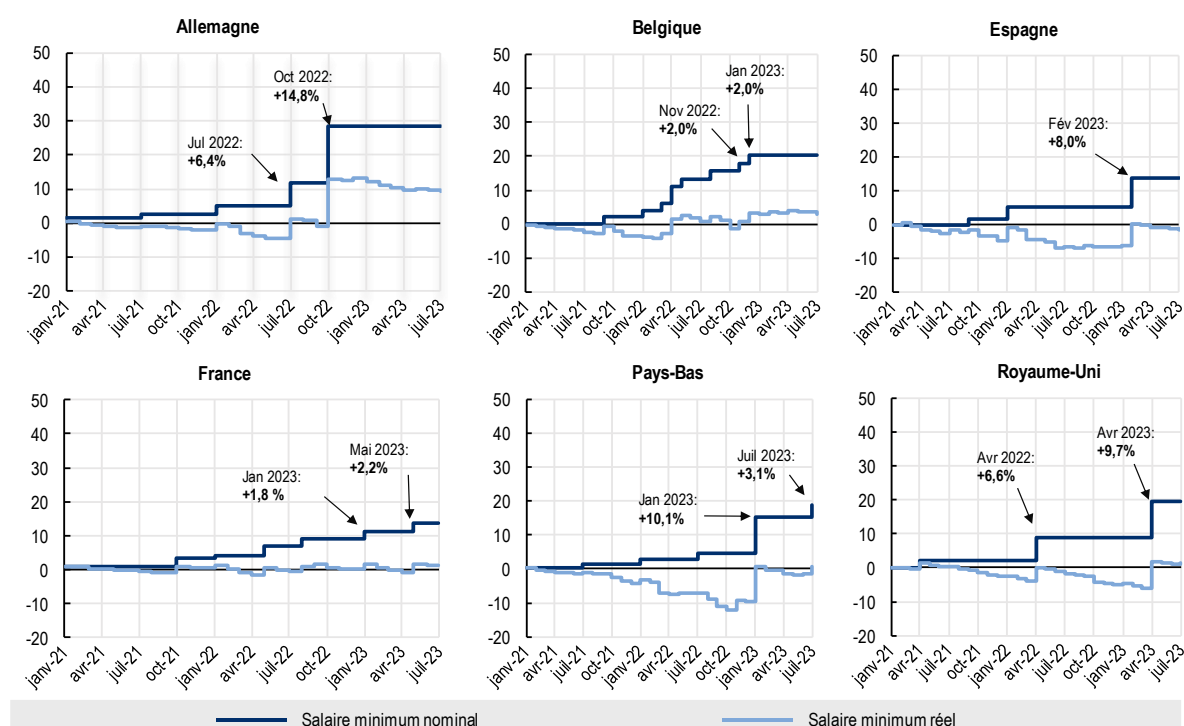
Source : OCDE, Perspectives de l'emploi 2023.

Note : les augmentations du salaire minimum enregistrées en Australie (+8,7 %), aux Pays-Bas (+3,1 %) et en Pologne (+3,2 %) au mois de juillet 2023 n'apparaissent pas ici. Les données relatives au Canada (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des provinces et territoires (hors juridiction fédérale) pondéré par la part des salariés des provinces et territoires en 2019. Les données relatives aux États-Unis (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des États (à l'exception des territoires comme Porto Rico ou Guam) pondéré par la part des salariés non agricoles du secteur privé par État en 2019.

Le Graphique IV.3 présente l'évolution du salaire minimum en valeurs nominale et réelle pour six pays d'Europe dotés d'un salaire minimum. Pour la plupart de ces pays, la hausse du salaire minimum nominal a compensé celle de l'inflation entre janvier 2021 et juillet 2023. Pour les pays ne disposant pas de mécanisme d'ajustement automatique, les revalorisations discrétionnaires du niveau légal du salaire minimum (par exemple, en février 2023 pour l'Espagne et en avril 2023 au Royaume-Uni) ont permis ce rattrapage. De même, aux Pays-Bas, où le décrochage du niveau réel du salaire minimum était très marqué en 2022, les revalorisations importantes de +10,1 % au 1^{er} janvier 2023 puis de +3,1 % au 1^{er} juillet 2023 ont permis de limiter les pertes de pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au niveau du salaire minimum. La Belgique et la France se démarquent avec un nombre important de revalorisations liées à l'indexation de celles-ci sur le niveau de l'inflation⁸⁶. En Allemagne, l'importante revalorisation décidée par le législateur en octobre 2022 a conduit à une augmentation du salaire minimum en termes réels sur la période par rapport à décembre 2020.

⁸⁶ 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.

Graphique IV.3 – Salaire minimum nominal et réel par pays entre janvier 2021 et juillet 2023 (base 100 en décembre 2020)



Source : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (OCDE, 2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques (base de données)* ; et *Monthly CPI indicateur* (Bureau australien de la statistique) ; calculs OCDE.

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 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).

Le Tableau IV.2 synthétise l'évolution récente des salaires minimums dans treize pays européens et six pays hors Europe, à partir des informations fournies par les services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor. Celle-ci est mise au regard de l'évolution de l'inflation sur un an (entre septembre 2022 et septembre 2023 à partir des données Eurostat, OCDE ou des organismes statistiques nationaux) et de la dynamique des salaires moyens (remontées des services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor et organismes statistiques nationaux). Dans une seconde partie, des éléments complémentaires sur la situation de chacun de ces pays sont également présentés. La situation de deux pays non dotés d'un salaire minimum légal est également présentée : la Suisse (qui n'a pas de salaire minimum légal au niveau national mais dans certains cantons), et l'Italie (l'un des six membres de l'Union européenne à ne pas avoir de salaire minimum national).

**Tableau IV.2 – Résumé de la situation sur le salaire minimum national légal
 en 2023 dans différents pays**

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2023**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2022*** (septembre)	Revalorisations entre oct. 2022 – sep. 2023 [chronique]	Évolution de l'indice du coût du travail sur un an (au T2 2023)	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (septembre 2022 – septembre 2023)
France	11,52 €/h	11,07 €/h	+ 1,8 % ; + 2,2 % {janv. 2023 ; mai 2023}	+ 4,1 %	+ 5,7 %
Europe (hors France)					
Allemagne	12,00 €/h	10,45 €/h	+ 14,8 % [oct. 2022]	+ 3,4 %	+ 4,3 %
Belgique	11,87 €/h ****	11,19 €/h	+ 2,0 % ; + 2,0 % {nov. 2022 ; janv. 2023}	+ 8,6 %	+ 0,7 %
Espagne	8,28 €/h*****	7,66 €/h	+ 8,0 % [janv. 2023]	+ 5,7 %	+ 3,3 %
Grèce	5,25 €/h *****	4,46 €/h	+ 9,4 % [avril 2023]	+ 4,5 %	+ 2,4 %
Hongrie	3,48 €/h (40 h/s) 1 339 HUF/h	2,86 €/h 1 150 HUF/h	+ 16,0 % [janv. 2023]	+ 16,9 %	+ 12,2 %
Irlande	11,30 €/h	10,50 €/h	+ 7,6 % [janv. 2023]	+ 8,4 %	+ 5,0 %
Pays-Bas	12,79 €/h (36 h/s) 12,12 €/h (38 h/s) 11,51 €/h (40 h/s) ****	11,26 €/h (36 h/s) 10,67 €/h (38 h/s) 10,14 €/h (40 h/s)	+ 10,1 % ; + 3,1 % {janv. 2023 ; juil. 2023}	+ 5,9 %	- 0,3 %
Pologne	5,27 €/h 23,50 PLN/h	4,17 €/h 19,70 PLN/h	+ 15,9 % ; + 3,2 % {janv. 2023 ; juil. 2023}	+ 13,3 %	+ 7,7 %
Portugal	5,12 €/h ****	4,75 €/h	+ 7,8 % [janv. 2023]	+ 3,5 %	+ 4,8 %
République tchèque	4,31 €/h 103,80 CZK/h	3,92 €/h 96,40 CZK/h	+ 6,8 % [janv. 2023]	+ 7,3 %	+ 8,3 %
Royaume- Uni	12,13 €/h 10,42 £/h	11,24 €/h 9,50 £/h	+ 9,7 % [avril 2023]	n.a.	+ 6,3 %
Slovaquie	4,02 €/h	3,72 €/h	+ 8,4 % [janv. 2023]	+ 9,9 %	+ 9,0 %
Slovénie	6,94 €/h ****	6,20 €/h	+ 12,0 % [janv. 2023]	+ 14,5 %	+ 7,1 %

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2023**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2022*** (septembre)	Revalorisations entre oct. 2022 – sep. 2023 [chronique]	Évolution de l'indice du coût du travail sur un an (au T2 2023)	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (septembre 2022 – septembre 2023)
Hors Europe					
Australie	13,81 €/h 23,23 AUD/h	14,69 €/h 21,38 AUD/h	+ 8,7 % [juil. 2023]	n.a.	+ 5,6 %
Canada	11,32 €/h 16,65 CAD/h	11,89 €/h 15,55 CAD/h	+ 7,1 % [avril 2023]	n.a.	+ 3,8 %
Corée du Sud	6,67 €/h 9 620 won/h	6,85 €/h 9 160 won/h	+ 5,0 % [janv. 2023]	n.a.	+ 3,7 %
États-Unis	6,65 €/h ***** 7,25 \$/h salaire minimum effectif : 12,4 \$/h	7,16 €/h 7,25 \$/h	Aucune	n.a.	+ 2,6 %
Japon	6,36 €/h 1 004 ¥/h	7,02 €/h 961 ¥/h	+ 4,3 % [oct. 2023]	n.a.	+ 3,0 %

Sources : Services économiques en ambassade de la DG Trésor (niveau des salaires minimums et chronique des revalorisations) ; Eurostat, Indice des prix à la consommation harmonisés (sauf pour les pays mentionnés dans le Graphique IV.1) ; Eurostat, Indice du coût de la main-d'œuvre (Industrie, construction et services).

Notes : ies valeurs du salaire minimum correspondent au niveau du salaire minimum national légal. Dans certains pays, comme les États-Unis, le Canada ou le Japon, 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).

* Observé en septembre 2023.

** Taux de change août 2023, Eurostat.

*** Taux de change août 2022, Eurostat.

**** Un salaire minimum horaire n'étant pas défini par la loi, nous recalculons ici le salaire minimum horaire à partir du salaire minimum mensuel légal et des durées légales de travail (38h/semaine, soit 1 976h/an et 164,67h/mois sur la base de 52 semaines de travail par an) pour faciliter la comparaison.

***** 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 8,28 € 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.

***** Un salaire minimum horaire n'étant pas défini par la loi, nous recalculons ici le salaire minimum horaire à partir du salaire minimum mensuel légal et des durées légales de travail (40h/semaine, soit 2 080h/an et 173,33h/mois sur la base de 52 semaines de travail par an) pour faciliter la comparaison.

***** Le niveau horaire des salaires minimums nationaux de 2022 et 2023 sont convertis en euros à partir du taux de change du mois d'août 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.

Encadré IV.1 – La Directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats⁸⁷

Le 19 octobre 2022, l'Union européenne a adopté la Directive relative à des salaires minimaux adéquats⁸⁸, sur la base de ses compétences en matière de politique sociale et plus précisément en matière de conditions de travail (article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). 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 dotés d'un salaire minimum. 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 directive mentionne également des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international (60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut). *La revalorisation de ce salaire doit se faire 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. Les progrès effectués dans la mise en œuvre de la directive seront également surveillés dans le cadre du semestre européen.

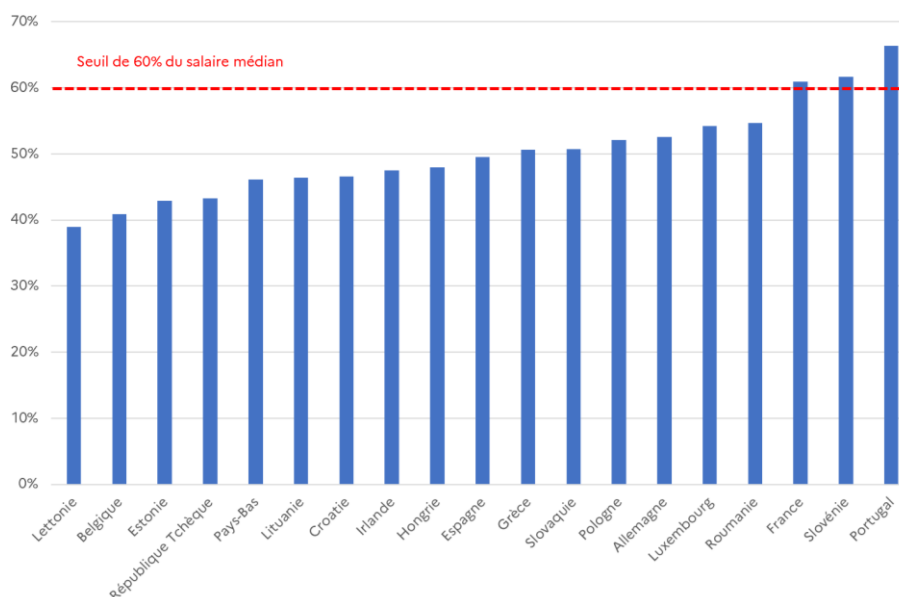
Les États membres, dont la France, ont jusqu'au 15 novembre 2024 pour transposer la directive en droit national. En 2022, parmi 18 pays de l'UE, seuls 3 pays (dont la France) disposaient d'un salaire minimum supérieur au seuil indicatif de 60 % du salaire médian brut donné par la directive. Les compétences de l'UE étant toutefois limitées en matière de rémunération (art. 153§5 du TFUE), la 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

⁸⁷ L'Annexe 5, rédigée par la Direction générale du Travail, revient sur les négociations autour de la Directive au niveau européen.

⁸⁸ 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.

le niveau des salaires minimaux (les seuils de référence donnés par la directive n'ont ainsi qu'une valeur indicative), ni à établir un mécanisme de revalorisation uniforme.

Graphique IV.4 – Salaire minimum en proportion du salaire médian, pour un salarié à temps plein



Source : OCDE (2023), « Gains : Salaire minimum en proportion du salaire médian en 2022 » (base de données)

Dans la suite, nous décrivons la situation sur le salaire minimum, au cours de l'année 2023, dans chacun des pays reportés dans le tableau introductif, en Europe et dans le monde. Pour des informations sur les années antérieures, le lecteur pourra se rapporter aux précédents rapports du Groupe d'experts sur le Smic⁸⁹.

1. En Europe, les revalorisations des salaires minimums ont été importantes dans les pays disposant d'un salaire minimum légal

Allemagne. En octobre 2022, une revalorisation exceptionnelle du salaire minimum par le législateur⁹⁰ est entrée en vigueur, fixant ce dernier à 12,00 € brut de l'heure, soit +22,2 % par rapport à janvier 2022 et +25,0 % en glissement annuel. Il s'agissait de la plus forte hausse du salaire minimum depuis son instauration en 2015. Selon l'Institut de statistiques allemand

⁸⁹ 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.

⁹⁰ Cette revalorisation exceptionnelle ne suivait pas le mécanisme usuel de revalorisation du salaire minimum, prévoyant que les partenaires sociaux au sein de la Commission salaire minimum proposent une revalorisation sur deux ans du salaire minimum au gouvernement, qui peut l'accepter ou la refuser. En cas de refus, le salaire minimum n'est pas revalorisé.

Destatis, 5,8 millions d'emplois ont été concernés par la hausse du salaire minimum à 12 € au 1^{er} octobre 2022, soit 14,8 % de l'emploi salarié⁹¹ (contre 6,4 % concernée par la revalorisation du salaire minimum en juillet 2022). Le 26 juin 2023, la Mindestlohnkommission (Commission allemande du salaire minimum) s'est réunie afin de donner ses recommandations de revalorisation pour 2024 et 2025 (Cf. Encadré IV.2 ci-dessous). La Commission a proposé une augmentation du salaire minimum brut horaire de 0,41 € pour le porter à 12,41 € le 1^{er} janvier 2024 et à 12,82 € le 1^{er} janvier 2025, soit respectivement +3,4 % et +3,3 %. Cette recommandation a été acceptée par le ministère fédéral du travail allemand. Ces hausses ont été décidées dans un contexte d'inflation en baisse bien que toujours élevée à la mi 2023 (+4,3 % en glissement annuel en septembre 2023).

Encadré IV.2 – La décision de revalorisation du salaire minimum allemand en 2023

La Commission allemande du salaire minimum (Mindestlohn Kommission) a présenté en juin 2023 sa recommandation de revalorisation, prévoyant une hausse à 12,41 € au 1^{er} janvier 2024 suivie d'une hausse à 12,82 € au 1^{er} janvier 2025 (à partir de 12,00 € brut depuis le 1^{er} octobre 2022). Cette décision n'a pas fait l'objet d'un consensus au sein des partenaires sociaux qui siègent à la commission, ce qui est sans précédent depuis l'introduction du salaire minimum en 2015 et l'instauration de la Commission salaire minimum.

Le fonctionnement de la Mindestlohn Kommission

La Commission du salaire minimum allemande (Mindestlohn Kommission) a été instituée par le gouvernement fédéral allemand en 2014 juste avant l'instauration du salaire minimum en 2015. Son rôle est d'ajuster le montant du salaire minimum, en tenant compte des performances économiques globales de l'Allemagne.

La Commission est composée de neuf membres : un président, six membres permanents avec droits de vote et deux membres de conseils issus de la communauté scientifique sans droits de vote. Elle est nommée par le gouvernement fédéral pour cinq ans. Dans sa composition et son fonctionnement, la Mindestlohn Kommission se rapproche ainsi de la Low Pay Commission (Royaume-Uni).

- Parmi les six membres permanents, trois sont des représentants des organisations patronales et trois sont des représentants des syndicats de salariés.
- Chacun des deux membres de conseil sont respectivement désignés par les organisations patronales et les syndicats de salariés.
- Le président de la commission est nommé par le gouvernement fédéral sur proposition des organisations patronales et des syndicats. S'il n'y a pas d'accord entre ces derniers,

⁹¹ Par ailleurs, selon le [rapport de la Mindestlohn Commission de juin 2023](#), avant l'augmentation du salaire minimum, environ 29 % des salariés gagnaient moins de 12 euros.

deux présidents sont nommés et président à tour de rôle la Commission. Ce dernier cas de figure s'applique actuellement : la présidente actuelle (Christiane Schönefeld) a été désignée par les organisations patronales, tandis que le précédent président (Jan Zilius) avait été choisi par les syndicats.

La revalorisation du salaire minimum est décidée après une évaluation globale de la situation économique, et de sorte à assurer un niveau adéquat de protection des travailleurs. Elle doit aussi permettre de maintenir des conditions de concurrence équitables et fonctionnelles. La Commission tient en particulier compte de l'évolution des salaires collectifs deux ans auparavant, l'idée étant que le salaire minimum reflète l'évolution des salaires collectifs négociés au niveau des branches tout en préservant l'autonomie du dialogue social. La décision de revalorisation est adoptée à la majorité des membres de la commission. Toutefois si aucun compromis n'est atteint entre les syndicats et les organisations patronales, le vote du président de la Commission est décisif.

Évolution du salaire minimum en Allemagne avant la crise

Un salaire minimum a été introduit au 1^{er} janvier 2015 à un niveau au départ de 8,50 €/h prenant en compte des craintes pour l'emploi en particulier de la part des organisations patronales. Par ailleurs, ce salaire minimum ne s'applique pas aux moins de 18 ans, aux apprentis et à certains stagiaires (pour une partie des stagiaires, un salaire minimum spécifique existe). La mise en place d'une formule de revalorisation a dès le départ été écartée : elle va à l'encontre du modèle social allemand qui privilégie le dialogue social et le compromis entre syndicats et patronat.

Entre 2015 et 2020, la Commission sur le salaire minimum allemand a rendu deux décisions d'augmentation du salaire minimum statutaire. Ces augmentations ont été modérées (+10,0 % en cinq ans, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2020) et suivaient les hausses de salaires par branches de négociations collectives avec deux ans de décalage.

- Premier rapport (juin 2016). Le salaire minimum augmente à 8,84 €/h à compter du 1^{er} janvier 2017 (il était de 8,50 €/h depuis le 1^{er} janvier 2015, soit +4,0 %). Au moment de la publication de ce premier rapport, peu de données étaient disponibles sur l'effet de la hausse de salaire minimum sur l'emploi et la compétitivité.
- Second rapport (juin 2018). Le salaire minimum augmente à 9,19 €/h à compter du 1^{er} janvier 2019 et à 9,35 €/h à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le salaire minimum allemand depuis la crise

En 2020, la Commission du salaire minimum a décidé une plus forte augmentation, en quatre étapes afin d'éviter une trop forte hausse immédiate du salaire minimum. Cette décision a fait l'objet d'un accord entre les organisations patronales et les syndicats de salariés. Le troisième rapport de la Mindestlohn Kommission (juin 2020), prévoyait ainsi que le salaire minimum augmenterait à 9,50 €/h à partir du 1^{er} janvier 2021, 9,60 €/h au 1^{er} juillet 2021, 9,82 €/h au 1^{er} janvier 2022 et enfin 10,45 €/h au 1^{er} juillet 2022 (soit une hausse totale de 11,8 %).

Lors des élections du Bundestag de 2021, la hausse du salaire minimum à 12,00 €/h est devenue une promesse politique du candidat Olaf Scholz et de la coalition de trois partis qui a gagné les élections. Cette promesse a été mise en œuvre suite à son élection, une loi a cependant dû être adoptée afin de faire passer cette revalorisation exceptionnelle (non proposée par la Mindestlohn Kommission).

Les fortes revalorisations du salaire minimum allemand depuis le début de la crise sanitaire, plus particulièrement en 2022 (+22,2 % entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} octobre 2022) inquiètent les représentants des organisations patronales.

- La part de salariés concernés par la revalorisation du salaire minimum a augmenté (10,9 % en janvier 2015 / 14,8 % en octobre 2022).
- Les négociations collectives ont conduit à une hausse souvent plus importante des minima de branches, qui ne souhaitent pas se situer tout juste au niveau du salaire minimum.
- Cette hausse affecte tous les secteurs, y compris l'industrie bien que dans une moindre mesure, et donc potentiellement la compétitivité du pays.

La décision de revalorisation du 26 juin 2023

Alors qu'auparavant l'évolution des salaires collectifs négociés dans les branches lors des deux années précédentes guidait la décision de revalorisation du salaire minimum, les représentants des syndicats de salariés ont, en 2023, souhaité s'en détacher et faire valoir une plus forte revalorisation (au moins 13,50 €/h) afin de protéger le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de forte inflation, d'autant que les études empiriques les plus récentes, portant sur l'introduction du salaire minimum en Allemagne en 2015 (voir partie B de ce chapitre) suggèrent que l'impact de la revalorisation sur l'emploi serait négligeable (se traduisant essentiellement par des suppressions de « mini-jobs ») et une absence d'effet sur le chômage. Enfin, l'entrée en vigueur de la directive européenne sur le salaire minimum fin 2024, donnant comme indicateur de salaire minimum adéquat le seuil de 60 % du salaire médian et/ou 50 % du salaire moyen (soit au moins 14 € selon les syndicats), a également été un argument en faveur d'une plus forte revalorisation. Selon l'Office fédéral de statistiques allemand⁹², en octobre 2022, le salaire minimum de 12 € représentait seulement 56,4 % du salaire médian.

De leur côté, les représentants des organisations patronales se sont opposés à une plus forte revalorisation du salaire minimum. Plusieurs arguments ont été mis en avant par les organisations patronales, notamment le fait que le salaire minimum a été plus dynamique que l'inflation pendant toute la période précédant la crise et que les tensions de recrutement sont élevées dans certains secteurs (hôtellerie-restauration, services). Par ailleurs, la possibilité de verser des primes exceptionnelles pendant la crise du Covid (jusqu'à 1 500 € non soumis à

⁹² Source : [Destatis](#) (dernière consultation le 4 octobre 2023).

impôt et exonérées de cotisations sociales) puis en réponse à l'inflation (jusqu'à 3 000 € non soumis à impôt et exonérées de cotisations sociales, pouvant être versées en plusieurs fois jusqu'en 2024) aurait, selon les employeurs, en partie compensé les pertes de pouvoir d'achat et visaient à éviter des hausses trop importantes des salaires (et un risque de boucle prix-salaire).

Par conséquent, aucun accord n'a pu être trouvé entre les membres de la Commission. La fédération patronale (BDA) avait proposé une revalorisation à 13,00 € en 2025 qui a été refusée par les syndicats car jugée trop faible. En l'absence de consensus, ce qui constituait une situation inédite, la présidente de la Commission a fait une proposition (plus faible que le compromis proposé par le BDA) à 12,41 €/h à partir du 1^{er} janvier 2024 puis 12,82€/h à partir du 1^{er} janvier 2025. Cette proposition a été acceptée par le ministère du travail allemand⁹³.

Belgique. Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM⁹⁴) est fixé à 1954,99 € brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2023, soit une revalorisation de 2,0 % depuis la précédente en novembre 2022. Le revenu minimum belge a augmenté de +15,6 % en glissement annuel en 2022 en valeur nominale (+4,8 % en valeur réelle) à la suite de cinq indexations automatiques de 2,0 % et d'une augmentation forfaitaire de 76,28 € bruts mensuels. Ces augmentations automatiques sont liées au dépassement de l'indice-pivot : lorsque l'indice santé (correspondant à l'inflation moins les produits nuisant à la santé comme le tabac) est supérieur de plus de +2,0 % du précédent indice-pivot, le RMMM est augmenté automatiquement de +2,0 %. L'indice-pivot ayant été dépassé en octobre 2023, une nouvelle augmentation du RMMM de +2,0 % est à prévoir en novembre 2023. En comparaison, sur l'année 2022, le salaire médian a augmenté d'environ 10 % en valeur nominale.

En lien avec le contexte inflationniste actuel, le Bureau fédéral du Plan belge prévoit un dépassement de l'indice-pivot (et donc une revalorisation de +2,0 % du salaire minimum) en octobre 2023, mars et septembre 2024. Un accord interprofessionnel signé en juin 2021 prévoit également deux augmentations supplémentaires de 35,00 € bruts par mois en avril 2024 et avril 2026. La part des salariés rémunérés au niveau du RMMM est cependant faible (inférieure à 3 % en 2020).

⁹³ À noter que dans l'hypothèse d'un refus de la proposition de revalorisation du salaire minimum par le gouvernement, il n'y pas de revalorisation du salaire minimum (son niveau demeure celui en vigueur).

⁹⁴ 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 RMMM n'est pas un salaire stricto sensu puisqu'il intègre diverses sommes telles que des primes de fin d'année, un treizième mois, etc. Les salaires minimums sont déterminés par secteurs. Le RMMM atteint 55 % du salaire médian belge en 2023.

Espagne. En 2022, le salaire minimum interprofessionnel (SMI) atteint 41,4 % (49,5 %) ⁹⁵ du salaire moyen (médian). L'objectif du gouvernement est d'amener le salaire minimum à 60 % du salaire moyen à l'horizon 2023.

La revalorisation est fixée par décret habituellement une fois par an, sur la base des prévisions d'inflation et après consultation (non-contraignante) des partenaires sociaux. Au 1^{er} janvier 2023, le salaire minimum interprofessionnel (SMI) a été revalorisé à 1 080,00 €/mois bruts (en 14 mensualités, soit 1260 €/mois sur 12 mensualités, soit +8,0 % en glissement annuel et depuis la dernière revalorisation qui datait de janvier 2022. Cette augmentation a eu lieu alors que le taux d'inflation en Espagne se situe parmi les plus faibles en Europe (5,9 % en glissement annuel en janvier 2023, 3,3 % en septembre 2023 ⁹⁶).

Lors de la révision de ses recommandations en décembre 2022 ⁹⁷, la commission salaire minimum espagnole a conclu que l'impact de la hausse du SMI à 900 € par mois en 2019 (soit environ +22 %) était « marginal sur la croissance de l'emploi », et que cette revalorisation a permis de réduire les inégalités salariales ainsi que l'incidence et l'intensité de la pauvreté. Les femmes, les jeunes et les étrangers ont par ailleurs davantage bénéficié de cette revalorisation, étant surreprésentés parmi la population directement concernée par la hausse du SMI en 2019.

Grèce. En avril 2023, le gouvernement a augmenté le salaire minimum à 780,00 €/mois bruts (en 14 mensualités, soit 910,00 €/mois bruts en 12 mensualités), une revalorisation de +9,4 % par rapport à la dernière augmentation de mai 2022. Le salaire minimum en 2022 équivalait à 50,6 % du salaire médian ⁹⁸. Cette revalorisation concerne 585 000 personnes, soit environ 25 % des salariés en Grèce. En 2022, l'IPC grec a augmenté de +9,3 % et devrait encore augmenter de +4,0 % en 2023.

D'après le Centre de planification et de recherche économique (KEPE), la forte augmentation du salaire minimum pourrait pénaliser les très petites entreprises grecques (représentant environ 85 % des employeurs et 26 % des salariés), pour lesquelles l'effet négatif sur l'emploi est plus important que pour les grandes entreprises, en particulier lorsque la

⁹⁵ Source : OCDE.

⁹⁶ Source : IPCH, Eurostat.

⁹⁷ Les recommandations de la Commission s'appuient en grande partie sur [l'étude réalisée par l'institut ISEAK](#) à la demande du ministère du Travail pour évaluer l'impact de la hausse du Smic de 2019 sur l'emploi et les inégalités. Cette étude concluait que (i) la hausse du salaire minimum à 900 € en 2019 a concerné 9 % de la population salariée, particulièrement les femmes, les jeunes et les étrangers qui étaient surreprésentés parmi la population au-dessous du niveau du salaire minimum en 2018 ; (ii) l'impact de cette hausse sur la probabilité de perdre son emploi ou de voir son temps travail réduit est « nulle » lors des 5 mois suivant la hausse du salaire minimum et « graduellement négatif », mais cet impact est considéré comme « modeste » (2 pp pour la probabilité de perdre l'emploi et inférieur à 1 pp pour la réduction du temps de travail) ; (iii) la hausse du SMI remplit son objectif en matière de réduction des inégalités salariales avec une « hausse légère de la participation des revenus des femmes et des étrangers ».

⁹⁸ Source : OCDE.

croissance est faible. Par ailleurs, le gouvernement grec a réintroduit une augmentation liée à l'ancienneté (« prime 3-9 ans ») qui s'appliquera à partir de janvier 2024⁹⁹, prévoyant une revalorisation des salaires en fonction de l'ancienneté des salariés et artisans.

Hongrie. Le salaire minimum est fixé depuis 2012 par un décret gouvernemental après consultation avec le Forum de consultation permanente (VKF), réunissant des représentants du gouvernement et des représentants des organisations syndicales et patronales. Le gouvernement n'est pas tenu de suivre les recommandations du VKF, notamment si un accord entre les partenaires sociaux n'est pas trouvé.

Le salaire minimum brut a été fortement revalorisé en janvier 2023, pour atteindre 232 000 HUF (soit environ 603 €¹⁰⁰) mensuels, soit une augmentation de +16,0 % par rapport à sa dernière augmentation en janvier 2022. Le salaire minimum brut qualifié, applicable à tout salarié ayant achevé sa formation dans l'enseignement secondaire¹⁰¹, a quant à lui augmenté de +14,0 % en janvier 2023, à 296 400 HUF (soit environ 770 €) mensuels. Cette revalorisation ne permettrait toutefois pas de préserver le pouvoir d'achat des employés au salaire minimum du fait des fortes tensions inflationnistes (l'IPC augmenterait de +16,4 % en 2023, selon les dernières prévisions de la Commission européenne¹⁰²).

En 2022, le salaire minimum valait 48,0 % du salaire médian¹⁰³. Environ 570 000 personnes percevaient un salaire minimum (qualifié ou non) au deuxième trimestre 2022, soit 19,7 % des salariés à temps plein.

La stratégie de forte revalorisation du salaire minimum du gouvernement Orbán vise à relancer la consommation intérieure et à freiner l'émigration des travailleurs hongrois. Elle est contrebalancée par une politique socio-fiscale très favorable aux entreprises. Le gouvernement a notamment directement lié l'augmentation du salaire minimum à la baisse des contributions des entreprises sous réserve d'une croissance économique forte et avérée.

Irlande. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le niveau du salaire minimum brut s'élève à 11,30 €/h (1 907,7 € mensuels) pour l'ensemble des salariés de plus de 20 ans¹⁰⁴, soit une revalorisation de

⁹⁹ La prime 3-9 ans avait été suspendue en 2012 dans le cadre des mémorandums pour faire face à la crise économique du pays.

¹⁰⁰ Sur la base de conversion 1 € = 385,05 HUF en août 2023, source : [Eurostat](#).

¹⁰¹ 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.

¹⁰² Commission européenne, Spring 2023 Economic forecast.

¹⁰³ Source : [OCDE](#).

¹⁰⁴ D'autres taux sont appliqués pour les jeunes de moins de 20 ans : 7,91 € pour les moins de 18 ans (70 % du salaire minimum), 9,04 € pour les jeunes, âgés de 18 ans (80 % du salaire minimum) et 10,17 € 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, tout comme les apprentis artisans et lorsque l'employeur est un parent proche.

+7,6 % en glissement annuel. Le salaire minimum équivalait à 47,5 % du salaire médian en 2022¹⁰⁵. Une hausse à 12,70 €/h (+12,0 %) est prévue dans le budget 2024 du gouvernement et sera effective à partir du 1^{er} janvier 2024. Le dernier rapport de la Low Pay Commission (LPC), groupe d'experts chargé de conseiller le gouvernement sur la revalorisation du salaire minimum, indique qu'en 2021, 164 000 personnes touchaient le salaire minimum national. La part des salariés rémunérés au salaire minimum augmente en 2021, à 7,0 % des employés (contre 5,9 % en 2020).

En novembre 2022, le ministre pour l'emploi a annoncé l'introduction d'un salaire de subsistance national ou « *living wage* » pour les employés, qui est fixé à 60 % du salaire médian (soit 13,08 € en 2023), conformément aux recommandations de la LPC, vers lequel doit converger le salaire minimum à horizon 2026.

Pays-Bas. Le salaire minimum a été fixé à 1 995,00 € bruts mensuels¹⁰⁶ depuis le 1^{er} juillet 2023. Depuis début 2023, le salaire minimum a ainsi progressé de +10,1 % en janvier et +3,1 % en juillet 2023, soit une augmentation totale de +13,6 % par rapport au 1^{er} juillet 2022. L'augmentation de janvier 2023 comprend, en plus d'un ajustement automatique de +1,2 %, une augmentation discrétionnaire de +8,05 % afin de faire face à l'inflation, dans un contexte de diminution de pouvoir d'achat. Il s'agissait de la première hausse discrétionnaire dans l'histoire du salaire minimum néerlandais.

Le salaire minimum est revalorisé par le gouvernement deux fois par an, au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet, en ligne avec les évolutions prévisionnelles¹⁰⁷ pondérées des salaires négociés par les partenaires sociaux dans les secteurs privé et public (ajustement automatique). Le gouvernement peut également relever le niveau du salaire minimum de manière discrétionnaire.

Par ailleurs, un projet de loi visant à uniformiser le taux horaire du salaire minimum a été adopté le 14 février 2023. Jusqu'à présent, le salaire minimum étant fixé de manière mensuelle, il peut varier dans sa valeur horaire en fonction de la durée d'une semaine de travail (entre 36 et 40 heures). À partir du 1^{er} janvier 2024, le salaire minimum sera fixé sur une base horaire, en prenant pour référence une semaine de travail de 36 heures.

La Commission (*Commissie sociaal minimum*) créée en juillet 2022 pour évaluer le système des minima sociaux a recommandé lors d'un rapport publié en juin 2023 d'augmenter les revenus disponibles des personnes bénéficiant des minima sociaux. Elle a ainsi proposé une augmentation de +7 % du salaire minimum en 2024. En parallèle, le SP (Parti socialiste) a

¹⁰⁵ Source : OCDE.

¹⁰⁶ Par ailleurs, le niveau de salaire minimal pour les jeunes est différent (de 30 % du SM pour les jeunes de 15 ans à 80 % pour les jeunes de 20 ans avant d'atteindre 100 % du SM à 21 ans, précédemment plancher à 23 ans). Une motion parlementaire déposée en décembre 2022 par les partis du PvdA (parti travailliste) et Groenlinks (gauche écologiste) réclamant la suppression de ces exceptions a été rejetée.

¹⁰⁷ Prévisions du CPB Netherlands Bureau of Economic Policy Analysis, qui est une agence gouvernementale indépendante reliée au ministère de l'Économie néerlandais.

proposé une hausse du salaire minimum horaire à 15 €, visant à ce que les Pays-Bas s'alignent avec les normes définies dans l'accord européen sur l'encadrement du salaire minimum (50 % du salaire brut moyen et 60 % du salaire brut médian).

Pologne. En 2023 le gouvernement polonais a effectué deux revalorisations du salaire minimum : une première en janvier (+15,9 %) et une seconde en juillet 2023 (+3,2 %), soit une augmentation totale de +19,6 % depuis la revalorisation de juillet 2022. Le niveau du salaire minimum est ainsi porté à 3 600 PLN (environ 807 €¹⁰⁸) bruts mensuels. Le gouvernement a annoncé le 13 juin 2023 sa proposition de relever le salaire minimum brut mensuel à 4 242 PLN (environ 951 €) en janvier 2024, puis à 4 300 PLN (environ 964 €) en juillet 2024, soit une augmentation de +19,4 % en glissement annuel. Le salaire minimum serait plus dynamique que le salaire moyen en 2024, qui augmenterait de +9,7 % selon les prévisions du gouvernement.

Le salaire minimum polonais est en principe revalorisé chaque année par le gouvernement dans le cadre du conseil du dialogue social. La proposition de revalorisation ne peut être inférieure à l'inflation prévue par le gouvernement pour l'année concernée, et est corrigée des erreurs de prévision sur la période précédente. En outre, le salaire minimum est revalorisé deux fois par an dès lors que la prévision gouvernementale d'inflation dépasse +5,0 %. Dans les faits, depuis son arrivée au pouvoir en 2015, le parti PiS a mené une politique systématique de « coups de pouce » allant bien au-delà du minimum prévu par la loi, visant à assurer aux Polonais aux plus bas revenus un niveau de vie digne. Cette politique a été vivement critiquée par les organisations patronales, qui craignent que la revalorisation significative du salaire minimum ne fragilise les petites et moyennes entreprises et renforce la pression inflationniste.

Les augmentations du salaire minimum concernent un nombre croissant de personnes : 2,7 millions de personnes en 2023 (contre 1,5 million en 2019), ce qui semble indiquer un effet de tassement vers le bas de la distribution des salaires.

Portugal. Conformément à l'objectif fixé en 2022, le salaire minimum mensuel a été augmenté de +7,8 % en 2023 à 760,00 € bruts (en 14 mensualités, soit 886,67 € par mois calendaire), une hausse équivalente à celle de l'indice des prix à la consommation en 2022. Le rapport salaire minimum / salaire médian équivaut à 66,3 % en 2022, l'un des plus élevés de la zone euro. Malgré cela, le salaire minimum portugais compte parmi les plus faibles d'Europe, situation que le Parti socialiste portugais au pouvoir veut changer en atteignant 900,00 € en 14 mensualités (soit 1 050,00 € par mois calendaire) d'ici la fin de la mandature actuelle en 2026. Le premier ministre a annoncé dans cette lignée que le salaire minimum national pourrait excéder les 810,00 € (en 14 mensualités, soit 945 € par mois calendaire) en 2024, soit une augmentation de +6,8 %. Le risque que le pouvoir d'achat s'effrite face à l'inflation en l'absence de cette augmentation reste réel, la Banque du Portugal prévoyant une hausse des prix de +5,4 % en 2023 et +3,6 % en 2024. En mars 2023, 22,4 % des travailleurs (environ 800 000 personnes) étaient rémunérés au salaire minimum.

¹⁰⁸ Sur la base de conversion 1 € = 4,46 PLN en août 2023, source : [Eurostat](#).

République tchèque. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le salaire minimum brut mensuel est fixé à 17 300 CZK (environ 718 €), soit 103,80 CZK (environ 4,31 €¹⁰⁹) par heure pour une semaine de 40 heures. Il a ainsi été revalorisé de +6,8 % par rapport à son niveau de 2022. Cette hausse ne permettrait pas de compenser le niveau élevé de l'inflation en 2023 (+11,9 % en moyenne annuelle en 2023, selon les prévisions de la Commission européenne¹¹⁰).

Le salaire minimum concerne environ 150 000 personnes en 2023, soit 2,9 % de la population active, et reste l'un des plus faibles d'Europe rapporté au salaire médian (49,8 %). Malgré cela, la République tchèque reste l'un des États membres les plus égalitaires de l'UE, avec le taux de pauvreté le plus faible, grâce à son système redistributif.

Le mécanisme actuel prévoit que la revalorisation du salaire minimum en République tchèque se fait après consultation (dite « tripartite ») des partenaires sociaux, qui est suivie ou non d'un décret par lequel le gouvernement décide unilatéralement de la revalorisation. L'instauration d'un mécanisme de revalorisation automatique du salaire minimum figure dans le programme de l'actuel gouvernement et pourrait être mis en place à partir de janvier 2024.

Royaume-Uni. Le 1^{er} avril 2023, le National Living Wage (NLW), le salaire minimum horaire britannique, a été revalorisé de +9,7 % par rapport à avril 2022, à 10,42 £ (environ 12,13 €¹¹¹) pour les plus de 23 ans¹¹². Il concerne environ 5 % des salariés au Royaume-Uni. Après avoir atteint un pic à +11,1 % en glissement annuel en octobre 2022, l'inflation reste à un niveau élevé, à +6,7 % en août 2023¹¹³.

Les recommandations de la Low Pay Commission (LPC), l'organe indépendant qui formule des suggestions de revalorisation chaque année, ont été acceptées par le gouvernement. Le mandat de la LPC ne prend toutefois pas directement en compte l'inflation : ses propositions doivent permettre d'amener le niveau du NLW aux deux tiers du salaire médian d'ici 2024 en tenant compte des conditions économiques, c'est-à-dire sans dégrader les perspectives d'emploi de chaque groupe d'âge.

Slovaquie. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le salaire minimum brut mensuel s'élève à 700,00 €. Son niveau a été revalorisé de +8,4 % par rapport à 2022, suite à un accord entre les partenaires sociaux.

Chaque année, le niveau du salaire minimum mensuel applicable au 1^{er} janvier de l'année à venir est négocié par les partenaires sociaux à partir du mois d'avril. En cas de désaccord, son

¹⁰⁹ Sur la base de conversion 1 € = 24,11 CZK en août 2023, source : [Eurostat](#).

¹¹⁰ Commission européenne, Spring 2023 Economic forecast.

¹¹¹ Sur la base de conversion 1 € = £0,86 en août 2023, source : [Eurostat](#).

¹¹² Des salaires minimums différents existent pour les jeunes âgés de 21 à 22 ans, 18 à 20 ans, moins de 18 ans, et les apprentis. À compter d'avril 2024, suivant les recommandations de la LPC, le gouvernement britannique a annoncé que le salaire minimum pour les 21-22 ans serait supprimé, abaissant ainsi l'âge à partir duquel un travailleur touche un plein salaire minimum.

¹¹³ Indice des prix à la consommation, source : [Office for National Statistics](#).

montant est alors débattu au sein du Conseil économique et social (en présence du gouvernement) jusqu'au 31 août. Enfin, si aucun compromis n'est trouvé, le montant de la revalorisation à venir est automatiquement fixé à hauteur de 57 % du salaire moyen l'année précédant les négociations (donc deux années avant l'application du salaire minimum en question).

Pour 2024, les partenaires sociaux se sont accordés sur un salaire minimum à 750 € bruts mensuels, soit une augmentation de +7,1 % par rapport à 2023. Cette hausse est plus favorable que celle qui aurait résulté de l'application de la formule automatique de revalorisation, qui aurait porté à 744 € bruts le salaire minimum en 2024. Elle intervient dans un contexte de forte inflation, estimée à +10,9 % en moyenne annuelle sur l'année 2023 par la Commission européenne¹¹⁴. Cette revalorisation reste donc insuffisante pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs touchant le salaire minimum. Par ailleurs, selon les prévisions du ministère des Finances slovaque, le salaire moyen serait également plus dynamique que le salaire minimum en 2023 ; il augmenterait de +9,9 %.

Environ 8,9 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum en Slovaquie.

Slovénie. En janvier 2023, le salaire minimum slovène a été revalorisé de +12,0 %, le portant ainsi à 1 203,36 € bruts mensuels¹¹⁵, après une hausse de +4,9 % l'année précédente. Cette hausse est la plus substantielle enregistrée en dix ans ; elle dépasse le niveau de l'inflation en 2022 (+9,3 %).

Le salaire minimum en Slovénie est fixé chaque année par le ministre du Travail, en consultation avec les partenaires sociaux. Le montant du salaire minimum net doit être fixé à un niveau compris entre 120 et 140 % du coût minimum de la vie, tout en tenant compte du contexte économique et de l'emploi. En octobre 2022, le coût de la vie minimum était de 669,83 €. La revalorisation de janvier 2023 amène le salaire minimum net mensuel à 878 €, soit 131 % du coût de la vie minimum.

Fin juin 2023, une consultation publique a été ouverte par le ministère du Travail dans le cadre d'un projet de loi qui abaisserait la durée hebdomadaire de travail minimale pour un emploi à temps plein à 30 heures (contre 36 heures actuellement). La durée maximale (40 heures) resterait inchangée. Le salaire minimum, défini mensuellement, ne serait pas affecté, ce qui augmenterait considérablement le salaire minimum horaire pour ceux travaillant le nombre d'heures hebdomadaires minimal.

2. En dehors de l'Europe, plusieurs pays ont également revalorisé le salaire minimum, en réponse à la pression inflationniste.

Australie. Le 1^{er} juillet 2023, la Fair Work Commission (FWC), chargée de revoir le salaire minimum à la fin de chaque année fiscale, a augmenté le salaire minimum national de +8,65 %,

¹¹⁴ Commission européenne, Spring 2023 Economic forecast.

¹¹⁵ Pour une semaine de travail comprenant entre 36 et 40 heures.

le fixant à 23,23 AUD (environ 13,81 €¹¹⁶) brut par heure ou 882,74 AUD (environ 525 €) par semaine de 38 heures. Cette augmentation ne concerne toutefois que peu d'employés (100 000 personnes soit 0,7 % des travailleurs en Australie). Un grand nombre d'entre eux (2,8 millions soit 20,5 % des travailleurs) sont couverts par des *awards*, qui sont des minima salariaux de branches en fonction du secteur et du type d'emploi¹¹⁷. La FWC, qui fixe également le taux de revalorisation des *awards*, a décidé d'une augmentation de +5,8 %, bien plus faible que celle du salaire minimum, créant ainsi une situation inédite où certains salariés couverts par des *awards* touchent un salaire plus faible que le salaire minimum national.

Ces revalorisations ont eu lieu dans un contexte de forte inflation (+7,0 % en glissement annuel au T1 2023) et de resserrement monétaire. La FWC et le gouverneur de la Banque de réserve¹¹⁸ indiquent que les hausses de salaires n'auraient jusqu'ici pas contribué au déclenchement d'une boucle prix-salaire et ne devraient y participer en prévision, le salaire minimum ne concernant qu'une faible portion de salariés. Toutefois, le Trésor australien prévoit pour 2024 une hausse des salaires de +4,0 %, supérieure à l'inflation prévue à +3,25 % sur la période.

Canada. Chaque province est traditionnellement compétente pour définir le niveau de son salaire minimum, conduisant à une grande hétérogénéité à l'échelle nationale, tant sur les niveaux de salaire minimum¹¹⁹ que sur les modes de revalorisations. Cependant, depuis le 31 décembre 2021, un salaire minimum fédéral a été mis en place à un niveau supérieur à celui de certaines provinces, ce qui a engendré une dynamique haussière ainsi qu'un début de convergence entre provinces.

Depuis le 1^{er} avril 2023, le salaire minimum fédéral est fixé à 16,65 CAD (11,32 €¹²⁰) de l'heure ; il a augmenté de +7,1 % par rapport à son niveau précédent. Il représentait 49,5 % du salaire médian canadien en 2021, mais ne concernait que 26 000 salariés¹²¹.

Malgré la persistance de fortes disparités entre les salaires minimums de chaque province, un début de convergence autour de 15 CAD (10,20 €) de l'heure s'observe. D'ici la fin de l'année et en 2024, les salaires minimums provinciaux augmenteront progressivement, avec la majorité des provinces qui auront atteint 15 CAD/h en octobre 2023, et l'ensemble en octobre 2024.

¹¹⁶ Sur la base de conversion 1 € = 1,68 AUD en août 2023, source : [Eurostat](#).

¹¹⁷ Par ailleurs, certaines catégories de population ont des salaires minimaux différents, tels que les 16-21 ans, les personnes handicapées et les apprentis.

¹¹⁸ Philip Lowe, remplacé en septembre 2023 par Michele Bullock.

¹¹⁹ En 2023, les salaires minimums des provinces vont de 13 CAD/h dans la Saskatchewan à 16,77 CAD/h dans le Yukon.

¹²⁰ Sur la base de conversion 1 € = 1,47 CAD en août 2023, source : [Eurostat](#).

¹²¹ Seuls les employés du secteur privé sous réglementation fédérale (environ 6 % des employés au Canada, comprenant entre autres les banques et les transports) rémunérés au salaire minimum dans des provinces où le salaire minimum est inférieur au salaire minimum fédéral sont couverts par le salaire minimum fédéral.

Corée du Sud. En 2023, le niveau du salaire minimum a été fixé à 9 620 KRW (environ 6,67 €¹²²) par la Commission du salaire minimum, soit une augmentation de +5,0 % par rapport à son niveau de 2022, proche de celle de l'inflation (+5,1 % en moyenne en 2022). En juillet 2023, la Commission du salaire minimum a annoncé une augmentation relativement faible du salaire minimum, de 2,5 % pour l'année 2024 ce qui fixerait son niveau à 9 860 KRW (environ 6,83 €). Cette décision a été prise après 110 jours de débat, un record, suite à un profond désaccord entre les syndicats et le patronat.

Cette hausse a lieu dans un contexte de forte progression des rémunérations moyennes et de plein emploi (taux de chômage à 2,7 % en juin 2023 et taux d'emploi des 15-64 ans à 69,9 %). Le salaire médian a augmenté de +7,3 % en 2022, tandis que 35 entreprises ont rejoint le « club des 100 millions » (entreprises où le salaire annuel moyen dépasse 100 M de won, soit environ 71 000 €). Le salaire annuel moyen au sein des *chaebols*, grandes entreprises coréennes (telles que SK ou LG) dépasse 140 000 €. Il faut toutefois noter que le ratio entre le salaire minimum et le salaire médian en Corée du Sud a significativement augmenté depuis le début des années 2010 (avec une hausse de plus de 10 pts entre 2016 et 2019) ; il atteint 60,9 % en 2022.

États-Unis. Le salaire minimum fédéral aux États-Unis est faible et sa valeur réelle s'érode en l'absence de revalorisation. Révisé de façon discrétionnaire par le Congrès, il n'a pas évolué depuis 2009¹²³ et se situe à 7,25 \$/h. Sa valeur en termes réels s'est donc érodée de 29,3 % entre 2009 et 2023 et son niveau rapporté au salaire médian a sensiblement reculé, atteignant son plus bas historique (29 % en 2021, contre environ 38 % entre 2009 et 2013), tout comme son niveau rapporté au salaire moyen (20 % en 2021 contre 27 % entre 2009 et 2013). Les États-Unis comptent ainsi parmi les pays membres de l'OCDE avec le plus faible ratio entre le salaire minimum et le salaire médian.

Au niveau local, en revanche, des efforts ont été menés pour revaloriser les salaires minimums des États¹²⁴ dans un contexte d'inflation élevée (+6,5 % en 2022). Le salaire minimum moyen non pondéré a progressé de +7,1 % en 2023 (après +5,8 % en 2022) et s'élève à 12,4 \$/h (12,0 \$/h s'agissant du salaire minimum médian). Trente États ont acté une hausse graduelle de leur salaire minimum local depuis 2014¹²⁵. Certaines grandes villes ont également choisi de fixer un salaire minimum supérieur à celui imposé par leurs États respectifs (New

¹²² Sur la base de conversion 1 € = 1 443,24 KRW en août 2023, source : [Eurostat](#).

¹²³ Des propositions de revalorisation ont été formulées depuis 2014 mais se sont heurtées à l'absence de consensus au Congrès.

¹²⁴ Quatre États (Californie, Connecticut, Massachusetts et Washington) ont déjà relevé leur salaire minimum à 15 \$ ou plus et six États (New Jersey, Delaware, Illinois, Rhode Island, Floride et Maryland) se sont engagés à le faire.

¹²⁵ En septembre 2023, 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 5 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*.

York, San Francisco, Los Angeles, etc.). Des évaluations des effets de ces revalorisations indiquent un impact limité sur l'emploi¹²⁶.

Japon. Les salaires minimums horaires sont établis séparément dans chacune des 47 préfectures du pays sur la base des délibérations d'un « Conseil régional du salaire minimum » dans chaque préfecture, qui tient compte de l'évolution générale des salaires de la région, de la croissance locale (« conditions économiques »), des tendances de l'emploi et du taux d'inflation. Par ailleurs, en juillet de chaque année, un « Conseil central des salaires minimums » se réunit pour définir des lignes directrices en matière d'évolution du salaire minimum, qui sont ensuite reprises par les préfectures dans leurs délibérations.

Le 29 juillet 2023, le Conseil central des salaires minimums a recommandé une hausse de +4,3 % des salaires minimums pour l'année fiscale 2023 (soit à 1 002 JPY), la hausse la plus élevée depuis 1991. Le gouvernement a choisi en octobre d'augmenter le salaire minimum au-delà des recommandations du Conseil central, portant le salaire minimum horaire moyen¹²⁷ à 1 004 JPY (environ 6,36 €¹²⁸). À titre de comparaison, en mars, la grande négociation salariale du printemps s'est soldée par une augmentation moyenne des salaires de +3,6 %.

À moyen terme, le gouvernement japonais a pour objectif de porter le salaire minimum horaire à 1 500 JPY (9,50 €) d'ici le milieu des années 2030.

3. Certains pays ne disposent pas encore d'un salaire minimum légal au niveau national

Suisse. La Suisse a refusé de se doter d'un salaire minimum au niveau national mais dispose d'une multitude de salaires minimaux géographiques ou sectoriels, régis par des réglementations cantonales ou municipales, ou par des accords négociés entre les partenaires sociaux.

En juin 2023, les communes de Zurich et Winterthur ont instauré des salaires minimums (respectivement fixés à 23,9 CHF/h et 23 CHF/h, soit environ 24,93 €/h et 23,99 €/h¹²⁹) qui entreront en vigueur dès 2024, suite à des votes majoritaires par référendum. Les deux villes deviennent les premières communes suisses à instaurer une telle mesure. Au-delà, un salaire minimum existe dans cinq cantons frontaliers de la France, de l'Allemagne et de l'Italie¹³⁰. Néanmoins, la plupart des travailleurs en Suisse ne sont pas concernés par ces minima : les

¹²⁶ Voir la méta-analyse de Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A. & Zentler-Munro, D. (2021), "Seeing Beyond the Trees: Using Machine Learning to Estimate the Impact of Minimum Wages on Labor Market Outcomes" NBER Working Paper n° 28399.

¹²⁷ Correspondant à la moyenne nationale des salaires minimums régionaux.

¹²⁸ Sur la base de conversion 1 € = 157,96 JPY en août 2023, source : Eurostat.

¹²⁹ Sur la base de conversion 1 € = 0,96 CHF en août 2023, source : Eurostat.

¹³⁰ Neuchâtel, le Jura, le Tessin, Genève et Bâle-Ville ont établi des salaires minimums à l'issue d'un référendum local.

conventions collectives de travail (CCT) et les contrats-types restent la norme et couvrent à ce jour 42 % de la population active en Suisse.

Italie. En 2022, malgré le renouvellement de 33 conventions collectives pour 4,4 millions de salariés, les salaires de la négociation collective ont enregistré une faible augmentation (+1,1 %, contre +0,8 % en 2021). Sur les quatre premiers mois de 2023, les salaires privés régis par la négociation collective ont connu une croissance moyenne modérée. Toutefois, dans le contexte inflationniste actuel (en moyenne annuelle : +8,7 % en 2022, +5,9 % en prévision en 2023¹³¹) les salaires réels reculeront de -4,5 % en moyenne annuelle en 2023, revenant fin 2023 à leurs niveaux de 2015. En Italie, la croissance des salaires bruts annuels par employé a été faible sur les dix dernières années, à + 12 pts en 2022 par rapport à son niveau en base 100 en 2013 (contre +23 pts en moyenne dans l'Union européenne). Le pouvoir d'achat des salariés italiens a par conséquent diminué de -2,0 pts sur cette période, alors qu'il a augmenté de +2,5 pts en moyenne dans l'Union européenne.

En réponse à la hausse de l'inflation et des prix de l'énergie, des mesures fiscales et sociales ont été prises en 2022 et 2023 afin de redonner du pouvoir d'achat aux salariés rémunérés à bas salaires. Fin 2022, une prime de 200 € (« *bonus 200* »), a été attribuée aux salariés dont le revenu brut annuel est inférieur à 35 000 € (environ 30 millions de bénéficiaires). Début 2023, une seconde prime de 150 € (« *bonus 150* ») a été décidée pour les personnes dont le revenu brut annuel est inférieur à 20 000 € (22 millions de bénéficiaires). Des exonérations de cotisations sociales ont également été mises en place en 2022, puis rehaussées en 2023¹³².

Une proposition de loi a été déposée en juillet 2023 par les partis d'opposition (à l'exception d'Italia Viva) visant à introduire un salaire minimum légal en Italie à 9,00 € bruts de l'heure. Selon l'Institut national de sécurité sociale italien, 18,4 % des travailleurs étaient rémunérés en dessous de ce seuil en 2019. Les syndicats soutiennent majoritairement cette proposition, malgré la crainte d'une compression des salaires qu'ont certains, tandis que la principale organisation patronale Confindustria se dit ouverte à des discussions sur le sujet. Le gouvernement reste réservé sur l'introduction d'un salaire minimum national légal, lui préférant la négociation collective.

¹³¹ Source : prévision de la Commission européenne

¹³² Il s'agit d'une réduction de cotisations sociales de 0,8 % pour les salariés dont le revenu brut annuel est inférieur à 35 000 € du 1^{er} janvier au 30 juin 2022, portée à 2 % pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2022. L'exonération de cotisations sociales de 2 % pour les revenus inférieurs à 35 000 € a été maintenue et portée à 3 % pour ceux jusqu'à 25 000 € du 1^{er} janvier au 30 juin 2023. La réduction des cotisations sociales a été rehaussée à 7 % pour les revenus jusqu'à 25 000 €, et 6 % pour les revenus inférieurs à 35 000 € pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2023.

B. Revue de la littérature récente sur le salaire minimum

Cette année encore, la littérature sur le salaire minimum a permis d'apporter de nouveaux éclairages sur les effets de la mise en place d'un salaire minimum ou de sa hausse, à partir des expériences propres à chaque pays. Cette partie fait un état des lieux de certaines contributions les plus récentes¹³³. Le contexte économique et les dispositions structurelles différentes selon les pays impliquent toutefois de considérer avec précaution les résultats présentés dans ces études.

De nombreuses études empiriques ont pu mettre en évidence que la mise en place d'un salaire minimum légal ou son augmentation sont susceptibles d'avoir des effets indirects sur l'emploi, les heures travaillées ou la productivité. Les répercussions d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi dépendent également de la structure du marché des biens et services considéré. Sous certaines conditions spécifiques (faible substituabilité du facteur travail avec le facteur capital, faible degré de concurrence du marché des biens et services ou faible élasticité de la demande de biens ou services), des études récentes montrent une incidence sur les prix ou encore la qualité des biens ou services.

Cette section présente également quelques études récentes portant sur la question de l'acceptabilité sociale des salaires minimums. Ces travaux, essentiellement basés sur des sondages auprès d'échantillons représentatifs de la population¹³⁴, mettent en lumière qu'une majorité des répondants est en faveur de la mise en place d'un salaire minimum, qui est perçu comme garant d'une plus grande équité entre les travailleurs.

1. Hausse du salaire minimum et emploi : une revue de trois études empiriques récentes

Deux études présentées dans cette sous-partie portent sur des pays européens (Allemagne et Lituanie), tandis qu'une étude porte sur des données américaines.

L'introduction d'un salaire minimum en Allemagne en 2015 a été source de nouvelles études empiriques. Plusieurs études portant sur l'introduction du salaire minimum en 2015, présentées dans le précédent rapport du Groupe d'experts sur le Smic¹³⁵, concluaient à un effet plutôt limité sur l'emploi, mis à part pour certaines catégories de travailleurs (comme les

¹³³ Cette recension n'est pas exhaustive et porte sur les contributions jugées les plus pertinentes. Pour les publications antérieures, le lecteur est invité à se référer aux précédents rapports du Groupe d'experts sur le Smic.

¹³⁴ Cette méthodologie s'inspire de celle utilisée par Elias et al. (2019) pour étudier l'acceptabilité sociale d'une rémunération des dons d'organes. Elias, Julio J., Nicola Lacetera, and Mario Macis. 2019. "Paying for Kidneys? A Randomized Survey and Choice Experiment." *American Economic Review*, 109 (8): 2855-88.

¹³⁵ Certaines études portant sur l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne ont déjà été présentées dans le [rapport 2022 du groupe d'expert sur le Smic](#).

*Minijobbers*¹³⁶). Cet effet limité s'expliquerait par les importants gains de productivité réalisés, qui auraient permis aux entreprises allemandes de compenser la hausse des coûts salariaux induite par l'introduction du salaire minimum.

Une nouvelle étude de Haelbig, Mertens et Mueller (2023)¹³⁷ se penche plus particulièrement sur les gains de productivité observés suite à l'introduction du salaire minimum allemand. Cette étude réalisée à partir de données administratives sur les entreprises du secteur manufacturier et des services confirme plusieurs des constats précédents. Au niveau de l'entreprise, les salaires par emploi à temps plein ont augmenté (en moyenne de +6,5 % dans le secteur manufacturier et +14,0 % pour les services). Ils constatent également que l'emploi n'a que légèrement diminué dans les entreprises manufacturières (-3,7 %) et les entreprises du secteur des services (-3,5 %). De même, les prix ont peu augmenté suite à l'introduction du salaire minimum. En revanche, l'introduction du salaire minimum aurait eu des effets directs positifs sur la productivité totale des facteurs liés à une augmentation des prix (de + 3,1 %), et sur la productivité totale liée à une augmentation des quantités produites du fait d'une meilleure utilisation des facteurs de production (de +2,2 %) des entreprises les plus affectées dans le secteur manufacturier. Les auteurs ne trouvent cependant aucun gain de productivité agrégée dans le secteur des services. Ils décomposent ensuite ces gains de productivité entre effet intra entreprise (effet d'apprentissage) et effet inter entreprise (effet de réallocation), et montrent que les gains dans le secteur manufacturier sont essentiellement dus à des améliorations de la productivité au niveau de l'entreprise.

Ils concluent ainsi que les fortes améliorations de la productivité dans les entreprises concernées, plus particulièrement dans le secteur manufacturier, ont probablement atténué les ajustements en termes d'emploi et de prix suite à l'introduction du salaire minimum allemand. Toutefois, contrairement à une précédente étude réalisée à partir de données de la sécurité sociale allemande¹³⁸, les auteurs trouvent que ces gains de productivité ne résultent pas d'une réallocation de la main-d'œuvre vers des entreprises plus productives.

Toujours en Europe, Garcia-Louzao et Tarasonis (2022)¹³⁹ étudient les effets sur les salaires et l'emploi d'une hausse historiquement élevée du salaire minimum lituanien en 2013 (de +17,7 %) à partir de données administratives de sécurité sociale. Cette hausse, décidée par le gouvernement lituanien en décembre 2012 dans un contexte économique favorable, a

¹³⁶ En Allemagne, le « Minijob » est un contrat de travail dont les charges sociales sont réduites et la fiscalité simplifiée. Deux types de minijobs existent : les minijobs à 520 € (la rémunération ne doit pas dépasser 520 euros par mois) et les minijobs de courte durée (la mission de travail ne peut pas dépasser 3 mois ou 70 jours au total au cours d'une année civile).

¹³⁷ Haelbig, M., Mertens, M. & Müller, S. (2023). *Minimum Wages, Productivity, and Reallocation*. IZA Discussion Papers No. 16160, Institute of Labor Economics (IZA).

¹³⁸ Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer, and Philipp vom Berge (2022), "Reallocation Effects of the Minimum Wage", *The Quarterly Journal of Economics* 137.1, p. 267-328.

¹³⁹ Garcia-Louzao, J., & Tarasonis, L. (2023). *Wage and employment Impact of minimum wage: Evidence from Lithuania*. *Journal of Comparative Economics*, 51(2), 592-609. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2022.12.002>

concerné environ 25 % des salariés. Suite à cette augmentation, le salaire minimum lituanien est resté inchangé pendant quatre ans. Les auteurs montrent qu'après un an, la progression moyenne des revenus des travailleurs directement touchés par la nouvelle augmentation du salaire minimum a été 11,5 % plus élevée que celle des individus situés dans la partie supérieure de la distribution des revenus. Les effets de la hausse du salaire minimum lituanien vont toutefois au-delà des travailleurs directement concernés et se sont répercutés sur des travailleurs rémunérés à des niveaux proches du nouveau salaire minimum, avec des effets de diffusion présents jusqu'à environ la médiane de la distribution des revenus d'avant la hausse du salaire minimum. À court terme (moins d'un an), l'augmentation du salaire minimum n'a eu aucun effet discernable sur l'emploi des travailleurs lituaniens, à l'exception des travailleurs ayant des contrats plus précaires, principalement ceux à temps partiel, qui ont été négativement affectés. Les auteurs constatent cependant que des effets négatifs sur l'emploi de certaines catégories de population apparaissent plus tard, un an après l'augmentation du salaire minimum. Leurs analyses suggèrent ainsi des destructions d'emplois chez les jeunes travailleurs (de l'ordre de -2 pts), dans les municipalités les plus exposées à la hausse du salaire minimum et dans le secteur du commerce.

Les conclusions de l'étude de Garcia-Louzao et Tarasonis (2022) sont intéressantes en raison du contexte particulier de l'expérience lituanienne, avec une augmentation historiquement exceptionnelle induisant une rupture importante, touchant une fraction très élevée des salariés et dans un contexte économique favorable. Ces conditions spécifiques rendent toutefois difficilement transposables ces constats.

Aux États-Unis, Meer et Tajali (2023)¹⁴⁰ se penchent sur les effets des hausses de salaire minimum dans les États fédérés. Ils étudient plus précisément le secteur non marchand qui dispose de moins de marges de manœuvre pour s'ajuster aux hausses de coût liées aux augmentations de salaire minimum et sont potentiellement plus exposés du fait qu'il s'agit de secteurs plus intensifs en travail (par exemple, métiers du soin, services). En contrôlant pour les conditions économiques de chaque État, les auteurs constatent qu'il y a eu une diminution statistiquement significative de 7,1 % de l'emploi (avec une erreur standard de 2,3 %) dans les États où le salaire minimum a augmenté de façon importante par rapport aux États où il n'y a pas eu de hausse du salaire minimum. Ils observent toutefois que, dans les États où les augmentations du salaire minimum sont plus faibles, l'impact sur l'emploi est également plus limité, en accord avec les résultats de Clemens et Strain (2021)¹⁴¹. Par ailleurs, les États dont le salaire minimum est indexé sur l'inflation subissent également un effet négatif plus important, malgré des augmentations de salaire minimum relativement faibles. Leurs estimations suggèrent également que les augmentations importantes de salaire minimum réduisent le

¹⁴⁰ Meer, J., & Tajali, H. (2023), *Effects of the minimum wage on the nonprofit sector*, NBER Working Paper, n° 31281.

¹⁴¹ Clemens, J. and Strain, M. R. (2021). *The Heterogeneous Effects of Large and Small Minimum Wage Changes: Evidence over the Short and Medium Run Using a Pre-Analysis Plan*. Working Paper 29264, National Bureau of Economic Research.

nombre d'organismes sans but lucratif, les dépenses de collecte de fonds et les revenus provenant des organismes caritatifs.

Les conclusions de l'étude de Meer et Tajali (2023) invitent à davantage explorer les effets des hausses de salaire minimum dans des secteurs plus contraints financièrement et disposant de marges de manœuvre plus limitées pour supporter des hausses du coût de leur main-d'œuvre. Par ailleurs, le constat d'un effet négatif sur l'emploi plus important dans les États disposant d'un mécanisme d'indexation du salaire minimum sur l'inflation interroge quant à un potentiel impact des modes de revalorisation du salaire minimum sur les anticipations des agents économiques, avec un potentiel sur-ajustement de l'emploi aux hausses de salaires minimum dans les États disposant d'un mécanisme d'indexation.

2. Salaire minimum et distribution des salaires

Les revalorisations de salaire minimum peuvent avoir un effet de diffusion sur le reste de la distribution salariale, créant une pression haussière sur les revenus de salariés a priori non directement concernés par les revalorisations. À court ou moyen terme, cette diffusion peut résulter d'un effet d'annonce, le salaire minimum agissant comme référentiel pour l'ensemble des autres salariés. Ainsi, Demir (2023)¹⁴² étudie l'effet de diffusion d'une annonce de hausse du salaire minimum dans le secteur de la construction en Allemagne aux autres secteurs de l'économie allemande. Il estime cet effet à l'aide d'un modèle de triples différences et constate une diffusion aux salaires observés dans des secteurs où les salariés ont des compétences transférables au secteur de la construction¹⁴³ et où le salaire minimum sectoriel était plus faible que le nouveau salaire minimum dans la construction. L'auteur observe que dans ces secteurs, l'effet de diffusion sur le salaire moyen est d'environ un tiers des effets observés sur les salaires dans le secteur de la construction. Il souligne l'importance de l'effet d'annonce : sans débat et annonce publiques de ce nouveau salaire minimum, les travailleurs d'autres industries n'auraient pu utiliser que dans une moindre ampleur le salaire minimum de la construction comme référentiel dans la négociation de leurs salaires.

Une autre étude allemande suggère au contraire qu'une hausse du salaire minimum horaire peut avoir une incidence limitée sur les salaires mensuels à court et moyen terme dans le cas d'un ajustement du volume horaire de travail. Caliendo, Fedorets *et al.* (2023)¹⁴⁴ s'intéressent à la manière dont l'introduction d'un salaire minimum statutaire en Allemagne en 2015 (à 8,50 €/h) a modifié la distribution des salaires. Ils étudient les effets à court et moyen terme de cette réforme à l'aide d'un modèle en doubles différences exploitant les variations

¹⁴² Demir, G. (2023), "Labor Market Frictions and Spillover Effects from Publicly Announced Sectoral Minimum Wages", IZA Discussion Paper n° 16204, Institute of Labor Economics (IZA).

¹⁴³ Les autres secteurs, où une reconversion dans la construction n'est pas une alternative crédible, servent de point de comparaison dans le modèle de triples différences.

¹⁴⁴ Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2022), "The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform", *Empirical Economics*, 64, p. 1149-1175.

régionales dans l'intensité du traitement¹⁴⁵. Leurs résultats suggèrent que les salaires horaires ont bien augmenté dans le bas de la distribution salariale suite à l'instauration du nouveau salaire minimum, mais que les salaires mensuels sont restés inchangés du fait d'un ajustement des heures travaillées. Ces résultats soulignent l'importance de considérer l'effet sur les heures de travail d'une hausse du salaire minimum, avec une diffusion limitée aux salaires mensuels dans le cas où les heures travaillées diminuent suite à un changement de comportement de la part de l'entreprise ou du salarié.

Le niveau du salaire minimum impacte également le différentiel de salaires entre les travailleurs diplômés (ayant fait des études supérieures) et non diplômés. Vogel (2023)¹⁴⁶ adapte le modèle canonique de Tinbergen (1974)¹⁴⁷ pour étudier l'effet de contagion du salaire minimum à la plus-value retirée par les travailleurs diplômés aux États-Unis.

À court terme, l'auteur constate que, suite à une revalorisation du salaire minimum, l'élasticité de la plus-value retirée par les travailleurs diplômés est faible car les travailleurs ayant fait des études supérieures sont relativement sous-représentés parmi les travailleurs rémunérés au salaire minimum et l'effet de la revalorisation est donc concentré chez les travailleurs non diplômés. Toutefois, à long terme, la diffusion d'une hausse de salaire minimum à l'élasticité de la plus-value du diplôme est presque trois fois plus importante. En effet, la diffusion de la hausse du salaire minimum aux salaires plus élevés serait amplifiée à long terme à mesure que les travailleurs initialement concernés par la hausse du salaire minimum, majoritairement des travailleurs non diplômés, gravissent l'échelle des salaires à partir d'un niveau de salaire plus élevé. Ce résultat illustre les effets de diffusion importants sur l'ensemble de la distribution salariale, ainsi que l'importance des effets de long terme de cette diffusion.

3. Salaire minimum et inflation

Sous certaines conditions, les hausses de coût de la main-d'œuvre induites par les revalorisations de salaire minimum peuvent se répercuter sur les prix. Renkin, Montialoux et Siegenthaler (2022)¹⁴⁸ étudient l'évolution des prix à la consommation dans 2 500 épiceries aux États-Unis et les mettent au regard des augmentations de salaire minimum. Les auteurs observent que les augmentations du salaire minimum sont intégralement transmises aux prix des épiceries : une augmentation de + 10 % du salaire minimum augmente les prix de + 0,36 %, soit une transmission totale compte tenu de la part de la main-d'œuvre dans les coûts de ces

¹⁴⁵ L'intensité du traitement est déterminée en fonction de la différence entre les salaires moyens des salariés à bas salaires avant et après l'instauration du salaire minimum. Plus le salaire moyen des employés à bas salaire d'une région était éloigné du nouveau salaire minimum instauré, plus l'intensité du traitement dans cette région sera élevée.

¹⁴⁶ Vogel J. (2023), "The Race Between Education, Technology, and the Minimum Wage", NBER Working Paper n° 31028.

¹⁴⁷ Tinbergen, J. (1974), "Substitution of graduate by other labour", *Kyklos*, 27(2), p. 217-226.

¹⁴⁸ Renkin T., Montialoux C., & Siegenthaler M. (2022), "The Pass-Through of Minimum Wages into U.S. Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data", *The Review of Economics and Statistics*, 104 (5), p. 890-908.

entreprises. Ces résultats confirment les observations de Renkin et al. (2022) qui signalent une transmission quasi intégrale d'une hausse du salaire minimum aux prix, à partir de données américaines. De même, Harasztosi et Lindner (2019) constatent que 75 % de l'augmentation du salaire minimum hongrois s'est répercutée sur les clients via des prix plus élevés en Hongrie.

L'étude de Brown et Herbst (2023)¹⁴⁹ complète ce tableau, en observant l'impact d'une revalorisation du salaire minimum dans le secteur de la petite enfance aux États-Unis sur les prix, les salaires, la qualité du service rendu, et le bien-être des consommateurs. Ils constatent que pour une augmentation du salaire minimum de +10 %, les salaires mensuels des travailleurs augmentent entre +1,2 % et +2,3 %. Le niveau d'emploi reste globalement inchangé du fait de la faible substituabilité de la main-d'œuvre dans la garde d'enfants. Toutefois, la qualité des services augmente : le taux de renouvellement de main-d'œuvre (mesuré en nombre de salariés) global diminue de -1,1 % pour une augmentation du salaire minimum de +10 %, la part d'employés suivant une formation augmente et la qualité des interactions entre enseignants et enfants augmente. Malgré ces améliorations, les parents d'enfants sont en moyenne moins satisfaits des services de garde, probablement en raison de l'augmentation des prix entre +4,2 % et +8,1 % (selon les groupes d'âge) pour une augmentation du salaire minimum de +10 %. Les prix des services sont en effet les premiers mécanismes d'ajustement d'une augmentation du salaire minimum pour l'employeur, étant donné la faible substituabilité des travailleurs. Les auteurs constatent également que la composition des enfants gardés change : une augmentation du salaire minimum de +10 % fait baisser le nombre de centres de garde accueillant des enfants bénéficiant de subventions de -12,2 %, pour lesquels l'ajustement par une hausse de prix est limité. Les centres d'accueil préfèrent sûrement accueillir les enfants dont les parents ne sont pas contraints par la somme de la subvention, et les parents d'enfants subventionnés préfèrent trouver une alternative moins chère que de payer un reste à charge plus élevé.

Ces résultats montrent que, selon les caractéristiques des secteurs, des hausses de salaire minimum peuvent avoir des effets potentiellement limités sur l'emploi et un impact positif pour les travailleurs et la qualité des services, mais négatifs pour le bien-être des consommateurs du fait d'une transmission aux prix.

Enfin, dans le cas d'un salaire minimum local, prendre en compte la dimension géographique est également essentiel afin de capturer l'ensemble des effets d'une hausse du salaire minimum. À une échelle locale, Dharmasankar et Yoo (2023)¹⁵⁰ examinent les effets du salaire minimum mis en place par la ville de Seattle aux États-Unis sur les décisions d'installation d'établissements dans deux secteurs à bas salaires (hôtellerie et commerce de détail). L'étude se base sur une expérience quasi naturelle pour évaluer les effets de la politique de salaire minimum de la ville sur l'entrée et la sortie d'établissements à la fois à Seattle et dans les zones environnantes. Les résultats montrent que l'annonce du salaire

¹⁴⁹ Brown, J. H. & Herbst, C. M. (2023), "Minimum Wage, Worker Quality, and Consumer Well-Being: Evidence from the Child Care Market", IZA Discussion Paper n° 16257, Institute of Labor Economics (IZA).

¹⁵⁰ Dharmasankar, S., & Yoo, H. (2023), "Assessing the main and spillover effects of Seattle's minimum wage on establishment decisions", *Regional Science and Urban Economics*, 99, 103865.

minimum de Seattle a entraîné une diminution des nouvelles ouvertures d'établissements dans la ville, tandis qu'il y a eu des effets positifs et significatifs d'entraînement dans les zones environnantes. Les résultats indiquent que l'effet d'entraînement est persistant, en particulier pour le secteur de la vente au détail. Les auteurs soulignent également que prendre en compte les effets d'entraînement est important pour comprendre l'impact total des salaires minimum locaux sur les entreprises. L'étude contribue à combler une lacune dans la recherche¹⁵¹ en se concentrant spécifiquement sur les réponses des établissements aux salaires minimum locaux, et fournit des preuves empiriques sur l'effet des politiques salariales à Seattle.

4. Salaire minimum et préférence sociales

Les préférences sociales en matière de salaire minimum ont fait l'objet d'expérimentations économiques, comblant ainsi un angle mort de la littérature économique sur le salaire minimum, par l'étude des discours publics et politiques autour du salaire minimum. Lennon, Teltser et al. (2023)¹⁵² proposent une analyse sur les préférences sociales en matière de salaire minimum, à partir d'un sondage réalisé auprès d'un échantillon de plus de 2 000 Américains. La méthodologie utilisée par les auteurs s'inspire de celle d'Elias et al. (2019) concernant l'influence d'une compensation financière sur le don d'organe. Deux situations hypothétiques du marché du travail sont présentées aux personnes interrogées : un monde avec un salaire minimum (avec trois valeurs de salaires minimums assignées aléatoirement selon les répondants : 7,25 \$/h, 10,10 \$/h et 15 \$/h) et un monde sans salaire minimum. Les répondants notent ensuite ces situations sur plusieurs dimensions (morale, équité, etc.) sur une échelle allant de 0 à 100. Les conséquences de leur choix sur le chômage leur sont ensuite présentées avec différents scénarios d'impact sur le taux de chômage (allant jusqu'à une réduction de 8 % de la population active) et de répercussion sociale (femmes et minorités plus affectées, chômage également réparti, ou aucune information). Les répondants doivent ensuite choisir leur système préféré. L'objectif de l'étude est d'identifier quels arbitrages les individus sont prêts à faire pour obtenir un salaire minimum donné.

De manière générale un marché du travail sans salaire minimum est perçu comme moins équitable par une majorité de répondants. Par ailleurs, les femmes et les démocrates perçoivent plus négativement un système sans salaire minimum et les préférences politiques influent significativement sur les choix en matière de salaire minimum (un républicain a 14,5 % moins de chance de choisir le système avec salaire minimum qu'un démocrate). Le répondant moyen est prêt à renoncer à un salaire minimum uniquement si le taux de chômage est inférieur de 4,65 pp par rapport au système avec présence d'un salaire minimum. Les

¹⁵¹ À titre d'exemple, l'étude de Jardim et al. (2022), citée dans le rapport du Groupe d'experts 2022, constate un effet négatif de la revalorisation du salaire minimum de Seattle sur les heures travaillées mais ne contrôle pas pour une relocalisation de l'emploi dans les environs de la ville. 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.

¹⁵² Lennon, C., Teltser, K. F., Fernandez, J., & Gohmann, S. F. (2023), "How morality and efficiency shape public support for minimum wages", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 205, p. 618-637.

répondants sont également sensibles à l'identité raciale et de genre des personnes négativement affectées par la hausse de salaire minimum, avec une probabilité de soutien au système qui décroît lorsque les femmes et les minorités sont plus affectées par des conséquences négatives du salaire minimum sur l'emploi. Le salaire minimum n'est toutefois pas considéré comme un outil légitime pour augmenter sensiblement les bas salaires : le soutien au salaire minimum décroît de 7 %, toutes choses égales par ailleurs, dans le scénario avec un salaire minimum élevé (15 \$/h).

Dans une même perspective, à partir de données en panel sur les ménages avant et après l'introduction d'un salaire minimum national au Royaume-Uni, Fazio et Reggiani (2023)¹⁵³ analysent la tolérance des salariés à bas revenus aux hauts revenus suite à l'introduction du salaire minimum. Ils constatent que la probabilité de tolérance aux hauts revenus augmente de +11 % pour les travailleurs bénéficiant du nouveau salaire minimum après l'introduction de ce dernier. Les auteurs notent qu'il semblerait que le fait que le risque de perte de salaire soit plus limité rende les travailleurs plus à même d'accepter des disparités de salaires.

En s'intéressant plus largement aux débats politiques autour du salaire minimum européen depuis 2010, et en particulier dans le cadre de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats en 2022, Natili et Ronchi (2023)¹⁵⁴ mettent en lumière les interactions entre les différents acteurs de l'UE. Leur étude est basée sur des entretiens avec des personnalités politiques européennes, dont des représentants d'institutions, de syndicats, et de partis, et sur un examen des prises de position via une analyse d'articles de presse mentionnant le salaire minimum et l'UE. Ils constatent que des divergences de quatre ordres sont apparues dans les débats autour d'une politique de salaire minimum au niveau européen : (i) idéologique (libéralisme vs interventionnisme), (ii) territorial (les États de l'Est, au niveau de vie plus faible, préfèrent garder un salaire minimum bas car leur main-d'œuvre peu chère constitue un avantage comparatif, tandis que les États de l'Ouest, au niveau de vie plus élevé, préfèrent garder un salaire minimum élevé pour décourager l'arrivée de salariés étrangers moins qualifiés), (iii) institutionnel (du fait de l'hétérogénéité des systèmes sociaux européens) et (iv) de souveraineté (certains États européens perçoivent un salaire minimum européen comme une atteinte à leur souveraineté).

Les auteurs notent que l'élaboration de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats n'a pu se faire que grâce à l'émergence de coalitions et de gouvernements favorables au projet parmi des États membres clés (notamment, la France et l'Allemagne). Les pays nordiques se sont fortement opposés à ce projet, en défendant leurs modèles sociaux basés sur la négociation collective.

¹⁵³ Fazio, A. & Reggiani, T. (2023), "Minimum wage and tolerance for high incomes", *European Economic Review*.

¹⁵⁴ Natili, M., & Ronchi, S. (2023), "The politics of the European minimum wage: overcoming ideological, territorial and institutional conflicts in the EU multi-level arena", *Journal of Common Market Studies*.

Dans une approche similaire, Smythe et Hsu (2023)¹⁵⁵ détaillent l'évolution du débat autour du salaire minimum depuis l'après-guerre aux États-Unis, à partir d'une revue de la littérature sur le salaire minimum. Ils soulignent que jusqu'à récemment, ce débat s'est surtout centré autour des potentiels effets négatifs sur l'emploi et les questions d'évaluations économétriques, sans aborder le rôle du salaire minimum sur la correction des inégalités. Les auteurs plaident pour que la question de justice sociale revienne au centre du débat autour du salaire minimum, d'autant plus que les revalorisations et l'extension du plancher salarial s'est avéré être un facteur important de réduction des inégalités raciales aux États-Unis, en particulier dans les années 1960.

Le tableau IV.3 ci-dessous fait un résumé des études présentées dans cette sous-partie.

¹⁵⁵ Smythe, A., & Hsu, L. (2023), "The Minimum Wage as a Tool for Racial Economic Justice", *Journal of Economic Literature*, 61(3), p. 977-87.

Tableau IV.3 – Études récentes sur le salaire minimum

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Allemagne	Caliendo, Fedorets <i>et al.</i> (2023)	Effet sur les salaires mensuels de l'introduction du salaire minimum en Allemagne en 2015	Panel socio-économique allemand	Différences de différences	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des salaires horaires dans le segment le plus bas de la distribution des salaires. • Pas de hausse des salaires mensuels en raison d'une réduction des heures de travail.
Allemagne	Demir (2023)	Effets de diffusion de l'annonce publique de salaire minimum sectoriel dans la construction en Allemagne	Données administratives en panel reliant les employeurs et employés (1975-2018)	Triple différence	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des salaires et des changements d'emploi pour les travailleurs dans les industries pouvant être des « options extérieures » pour les travailleurs. • Effets de diffusion dans les secteurs où la construction est une option extérieure d'environ un tiers des effets de salaire observés dans le secteur de la construction (effet de diffusion d'en moyenne 383 € de plus par an après la discussion et l'annonce publique de la mise en place du salaire minimum).
Allemagne	Haelbig, Mertens & Mueller (2023)	Impact de l'introduction du salaire minimum allemand sur la productivité des entreprises	Données administratives sur les entreprises du secteur manufacturier et des services	Différence de différences	<ul style="list-style-type: none"> • Effet sur les hausses de salaires. • Léger effet négatif sur l'emploi. • Légère hausse des prix. • Effets atténués par une hausse de la productivité des entreprises les plus affectées par l'introduction du salaire minimum, principalement via une redistribution de la main-d'œuvre plus efficace au sein des entreprises (aucun effet par la redistribution de main-d'œuvre entre entreprises).

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
États-Unis	Brown et Herbst (2023)	Impact d'une hausse du salaire minimum (SM) dans le secteur de la petite enfance : effet sur l'emploi et sur d'autres variables (prix, renouvellement du personnel, qualité du service, satisfaction du consommateur)	Indicateurs trimestriels sur la main-d'œuvre ; données sur les prix tirées d'enquêtes de marché ; enquête longitudinale sur la petite enfance ; avis de consommateurs sur le site internet Yelp	Différences de différences	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des salaires mensuels. • Pas d'effet significatif sur les niveaux d'emploi. • Baisse du renouvellement de personnel. • Hausse des prix des services de 4,2 % à 8,1 % pour une augmentation de 10 % du salaire minimum. • Amélioration de la qualité des services. • Baisse de la satisfaction des consommateurs, probablement en raison de l'augmentation des prix.
États-Unis	Dharmasankar et Yoo (2023)	Effet de la hausse du salaire minimum à Seattle sur les décisions d'installation des entreprises dans les zones périphériques	Données de recensement des États fédéraux ; données de panel sur les établissements commerciaux	Études d'événement	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution des nouvelles ouvertures d'établissements dans la ville ; • Effets positifs et significatifs d'entraînement sur les créations d'entreprises dans les zones environnantes.
États-Unis	Lennon, Teltser et al. (2023)	Analyse des préférences sociales en matière de salaire minimum	Sondage réalisé auprès d'un échantillon de plus de 2000 américains	Sondage, modèle de probabilité linéaire	<ul style="list-style-type: none"> • Une majorité de répondants perçoit un marché du travail sans salaire minimum comme moins équitable. • Le répondant moyen est prêt à accepter une hausse allant jusqu'à 4,65 pp du taux de chômage avant de renoncer au salaire minimum. • Les opinions politiques influencent les préférences en matière de salaire minimum • Le soutien décroît pour un salaire minimum élevé (15 \$/h) • Les répondants sont sensibles à l'identité raciale et de genre des personnes négativement affectées.

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
États-Unis	Meer et Tajali (2023)	Effet des hausses de salaire minimum dans le secteur non marchand	Données fiscales (2011-2018)	Différence de différences	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution statistiquement significative de 7,1 % (s.e. = 2,3 %) de l'emploi dans les États où le salaire minimum a augmenté de façon importante. • Les États où les augmentations du SM sont plus faibles voient peu d'impact sur l'emploi. • Les États dont le salaire minimum est indexé sur l'inflation subissent également un effet négatif malgré des augmentations relativement faibles.
États-Unis	Renkin, Montialoux & Siegenthaler (2022)	Transmission aux prix d'une hausse du salaire minimum dans le secteur du commerce d'alimentation	Données haute-fréquence sur les prix de vente de détail ; données de panel de consommateurs	Différence de différences	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse de 10 % du salaire minimum entraîne une augmentation de 0,36 % des prix en commerce alimentaire, soit une transmission totale de l'augmentation du salaire sur les prix.
États-Unis	Smythe et Hsu (2023)	Revue de littérature académique économique sur la réduction des inégalités, notamment raciales, liée aux augmentations du salaire minimum	Revue de littérature	Revue de littérature	<ul style="list-style-type: none"> • L'augmentation du salaire minimum a des effets importants de réduction des inégalités • Les revalorisations de salaire minimum ont un impact plus important pour les populations défavorisées car elles sont surreprésentées parmi les bas salaires.
États-Unis	Vogel (2023)	Analyse de l'impact du salaire minimum sur la prime universitaire, adaptation du modèle de Tinbergen pour incorporer les institutions du marché du travail	Enquêtes mensuelles sur les ménages au niveau national (1964-2018) et au niveau fédéral (1979-2018)	Modèle job-ladder, estimation empirique avec variation régionale	<ul style="list-style-type: none"> • À court terme, effet de diffusion du salaire minimum limité • À plus long terme, l'augmentation du salaire minimum se répercute sur les salaires plus élevés dans la distribution (effet indirect de diffusion) à mesure que les travailleurs gravissent lentement l'échelle des emplois à partir d'un salaire d'entrée plus élevé.

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
France	Fabre (2022)	Acceptabilité politique des réformes redistributives	Enquêtes auprès de deux échantillons représentatifs distincts de 1 007 et 997 Français	Sondage et régression linéaire	<ul style="list-style-type: none"> Le positionnement politique est la variable qui explique la plus grande partie de la variance dans les préférences pour la redistribution. Relation négative entre le revenu et les préférences pour la redistribution. Pas de corrélation significative entre le niveau d'éducation et le sexe et les préférences pour la redistribution.
Lituanie	Garcia-Louza et Tarasonis (2022)	Effet sur l'emploi d'une hausse du salaire minimum de +17,7 % en 2013	Données administratives de sécurité sociale (2000-2020)	Différence de différences	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des revenus des travailleurs directement concernés par la hausse du salaire minimum par rapport aux individus situés dans la partie supérieure de la distribution des revenus. Effets de diffusion sur les salaires des travailleurs proches du nouveau salaire minimum, jusqu'à environ la médiane de la distribution des revenus. À court terme, aucun effet discernable sur les perspectives d'emploi des travailleurs lituaniens, à l'exception des travailleurs à temps partiel qui ont été négativement affectés. Des effets négatifs sur l'emploi apparaissent un an après l'augmentation du salaire minimum chez les jeunes travailleurs, dans les municipalités très exposées et dans le secteur du commerce.

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Royaume-Uni	Fazio et Reggiani (2023)	Analyse de la tolérance aux inégalités salariales suite à la mise en place du salaire minimum au Royaume-Uni	Données de panel sur les ménages britanniques (1991-2008)	Sondage et différence de différences	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs qui bénéficient du nouveau salaire minimum deviennent plus tolérants aux inégalités de revenus. • Ils ont également une plus forte probabilité de soutenir le parti conservateur.
Union européenne	Natili et Ronchi (2023)	Étude du contexte politique de l'adoption de la directive européenne sur les salaires minimums en 2022	Données médiatiques sur les prises de position des acteurs politiques sur le sujet entre 2010 et 2022	Entretiens, analyse des affirmations politiques (<i>political claims analysis</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • De nombreux axes de conflits autour d'une politique de salaire minimum européenne • Les États membres, mais aussi les institutions européennes, sont divisés sur le sujet. • Le soutien de la part d'États membres clés (notamment, l'Allemagne et la France) a été essentiel en 2022.

Références bibliographiques

Brown, J. H. & Herbst, C. M. (2023). *Minimum Wage, Worker Quality, and Consumer Well-Being: Evidence from the Child Care Market*. IZA Discussion Paper No. 16257, Institute of Labor Economics (IZA).

Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2022). *The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform*. *Empirical Economics*, 64, 1149-1175. <https://doi.org/10.1007/s00181-022-02288-4>

Charité, J., Fisman, R., Kuziemko, I., & Zhang, K. (2022). *Reference points and redistributive preferences: experimental evidence*. *Journal of Public Economics*, 216, 104761. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2022.104761>

Demir, G. (2023). *Labor Market Frictions and Spillover Effects from Publicly Announced Sectoral Minimum Wages*. IZA Discussion Paper No. 16204, Institute of Labor Economics (IZA).

Dharmasankar, S., & Yoo, H. (2023). *Assessing the main and spillover effects of Seattle's minimum wage on establishment decisions*. *Regional Science and Urban Economics*, 99, 103865. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2022.103865>

Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & Berge, P. V. (2021). *Reallocation Effects of the Minimum Wage*. *Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>

Fabre, A. (2022). *Déterminer par des enquêtes la redistribution souhaitée*. *Revue Économique*, 73(1), 69–114. <https://www.jstor.org/stable/48682432>

Fazio, A. & Reggiani, T. (2023), *Minimum wage and tolerance for high incomes*. *European Economic Review*, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2023.104445>.

Garcia-Louzao, J., & Tarasonis, L. (2023). *Wage and employment Impact of minimum wage: Evidence from Lithuania*. *Journal of Comparative Economics*, 51(2), 592-609. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2022.12.002>

Haelbig, M., Mertens, M. & Müller, S. (2023). *Minimum Wages, Productivity, and Reallocation*. IZA Discussion Papers No. 16160, Institute of Labor Economics (IZA).

Lennon, C., Teltser, K. F., Fernandez, J., & Gohmann, S. F. (2023). *How morality and efficiency shape public support for minimum wages*. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 205, 618-637. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.11.023>

Meer, J., & Tajali, H. (2023). *Effects of the minimum wage on the nonprofit sector*. NBER Working Paper No. 31281. <https://doi.org/10.3386/w31281>

Natili, M., & Ronchi, S. (2023). *The politics of the European minimum wage: overcoming ideological, territorial and institutional conflicts in the EU multi-level arena*. *Journal of Common Market Studies*. <https://doi.org/10.1111/jcms.13526>

Renkin T., Montialoux C., & Siegenthaler M. (2022). *The Pass-Through of Minimum Wages into U.S. Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data*. *The Review of Economics and Statistics*, 104 (5), 890-908. https://doi.org/10.1162/rest_a_00981

Smythe, A., & Hsu, L. (2023). *The Minimum Wage as a Tool for Racial Economic Justice*. *Journal of Economic Literature*, 61(3), 977-87. <https://doi.org/10.1257/jel.20221709>

Vogel J. (2023). *The Race Between Education, Technology, and the Minimum Wage*. NBER Working Paper No. 31028. <https://doi.org/10.3386/w31028>

ANNEXES

Annexe 1

Note pour le groupe des experts Smic



Direction générale

Direction des statistiques démographiques et sociales
Département de l'emploi et des revenus d'activité

Dossier suivi par :
GODET Fanny

Tél : 01-87-69-59-05

Mèl : fanny.godet@insee.fr

À l'attention de

Monsieur Gilbert CETTE

Groupe d'experts sur le SMIC

Montrouge, le 14 novembre 2023

N° 2023_25426_DG75-F240

En 2022, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 630 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP, Figure 1). Dans un contexte de fort regain d'inflation (+5,2 %), le salaire net moyen a diminué en euros constants : -1,0 %. Ce recul est le plus fort observé sur les vingt-cinq dernières années, hormis les évolutions en trompe-l'œil en 2020 et 2021, qui résultaient en grande partie de modifications dans la composition de l'emploi pendant la crise sanitaire.

Le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), initialement mis en œuvre début 2019, a été reconduit une dernière fois entre juin 2021 et mars 2022 : durant cette période, les employeurs pouvaient verser jusqu'à 1 000 euros de primes désocialisées et défiscalisées par salarié ayant une rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic (et même jusqu'à 2 000 euros au sein des entreprises ayant un accord d'intéressement). Depuis juillet 2022, la prime de partage de la valeur (PPV) succède à la prime Pepa en reprenant les principes, les plafonds de versement étant relevés à 3 000 euros par année civile et par salarié dans le cas général, 6 000 euros en cas d'accord d'intéressement. La part des salariés ayant perçu une prime de pouvoir d'achat (Pepa) ou de partage de la valeur (PPV), a pratiquement doublé entre 2021 et 2022, passant de 13,8 % à 26,5 %. En outre, le montant annuel moyen de prime par bénéficiaire a nettement augmenté : 803 euros en 2022, après 559 euros en 2021. Hors versements des primes Pepa et PPV en 2021 et 2022, la baisse du salaire net moyen atteint 1,6 % en euros constants.

Figure 1. Distribution du salaire net en EQTP en 2022

	Y compris PEPA/PPV		Hors PEPA/PPV	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 436	-0,1	1 427	-0,3
2 ^e décile	1 591	-0,5	1 578	-0,9
3 ^e décile	1 736	-0,9	1 718	-1,4
4 ^e décile	1 900	-1,1	1 876	-1,7
Médiane	2 091	-1,3	2 063	-2,0
6 ^e décile	2 330	-1,3	2 298	-2,1
7 ^e décile	2 657	-1,3	2 621	-2,1
8 ^e décile	3 159	-1,3	3 120	-2,1
9 ^e décile	4 162	-1,4	4 126	-2,1
Moyenne	2 630	-1,0	2 605	-1,6
D9/D1	2,90	-0,04	2,89	-0,05

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Aux extrémités de la distribution, un salarié sur dix gagne en 2022 moins de 1 436 euros nets par mois (1^{er} décile, D1), tandis qu'un sur dix perçoit plus de 4 162 euros (9^e décile, D9). Un salarié sur cent gagne plus de 9 973 euros nets (99^e centile), soit environ 7,5 fois le Smic. L'accélération des prix en 2022, et les revalorisations automatiques du Smic qui ont suivi, ont déformé l'échelle salariale : en euros constants, seuls les salaires en bas de la distribution se sont presque stabilisés (-0,1 % pour le 1^{er} décile, D1), parce qu'ils dépendent directement de ces revalorisations, et les autres ont baissé, de plus en plus fortement à mesure que l'on grimpe dans le reste de la distribution (-0,5 % dès le 2^e décile, -1,3 % pour le salaire médian et -1,4 % pour le 9^e décile). Les disparités salariales, mesurées par le rapport interdécile D9/D1, ont donc baissé (2,90 après 2,93), à leur plus bas niveau depuis 2014 ; elles avaient diminué dans les années 2000, avant d'augmenter, dans une moindre ampleur, durant la décennie suivante. Elles ont globalement baissé entre 1996 et 2022, reflétant le fait que le 1^{er} décile a un peu plus augmenté que le 9^e (+18,7 % contre +14,9 %).

Hors primes PPV et PEPA de chacune des deux années (2021 et 2022), le resserrement des inégalités salariales aurait été un peu plus accentué (2,89 après 2,94).

En 2022, les femmes gagnent en moyenne 14,1 % de moins que les hommes en EQTP dans le secteur privé. L'écart salarial moyen entre femmes et hommes traduit une sous-représentation des femmes dans le haut de la distribution des salaires. Elles ne représentent que 22,9 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés, contre 41,9 % de l'ensemble des salariés du privé. Ainsi, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes sur les 99 premiers centiles, de 10,2 %, est inférieur de 3,9 points à l'écart moyen sur l'ensemble des salariés. En euros

constants, le salaire net moyen en EQTP des femmes a diminué de 0,5 % en 2022 (figure 2), soit moins que celui des hommes (-1,2 %). La surreprésentation des femmes dans le bas de la distribution, où le pouvoir d'achat des salaires a mieux résisté, explique en partie ces écarts entre évolutions.

En effet, dans le bas de la distribution des salaires, une femme salariée sur dix gagne moins de 1 410 euros nets par mois en équivalent temps plein ; le seuil du 1^{er} décile s'établit pour les hommes à 1 466 euros par mois. Alors qu'en bas de la distribution, les salaires des femmes ont conservé leur pouvoir d'achat (+0,2 % pour le 1^{er} décile), le 1^{er} décile des hommes a baissé de 0,5 % en euros constants. Ensuite, la baisse s'accroît pour les hommes, pour atteindre entre -1,4 % et -1,6 % dans la moitié supérieure de la distribution. La distribution des salaires des femmes salariées résiste mieux : la baisse maximum se situe au niveau du 7^e décile avec -1,0 %. Pour les femmes et les hommes, les inégalités salariales (mesurées par le rapport D9/D1) se sont resserrées.

Figure 2. Distribution du salaire net¹ en EQTP par sexe en 2022

	Hommes		Femmes	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 466	-0,5	1 410	0,2
2 ^e décile	1 637	-1,0	1 541	-0,1
3 ^e décile	1 798	-1,3	1 665	-0,3
4 ^e décile	1 977	-1,4	1 807	-0,5
Médiane	2 182	-1,5	1 975	-0,7
6 ^e décile	2 441	-1,5	2 185	-0,9
7 ^e décile	2 796	-1,4	2 472	-1,0
8 ^e décile	3 354	-1,4	2 904	-0,9
9 ^e décile	4 469	-1,6	3 732	-0,8
Moyenne	2 795	-1,2	2 401	-0,5
D9/D1	3,05	-0,04	2,65	-0,03

(1) Y compris Pepa et PPV.

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

En euros constants, le salaire net moyen a diminué en 2022 pour toutes les catégories socioprofessionnelles, un peu moins cependant pour les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires (-0,9 %) que pour les cadres (-1,2 %, Figure 3). En effet les cadres sont davantage représentés dans la moitié haute de l'échelle salariale, où le décrochage des salaires vis-à-vis de l'inflation est le plus marqué. À l'inverse la surreprésentation des employés à un niveau de salaire proche du Smic conduit au maintien du pouvoir d'achat des deux premiers déciles de la distribution de leurs salaires (1^{er} décile +0,4 %, 2^e décile +0,1 %).

La part des salariés ayant bénéficié de la Pepa et/ou de la PPV a augmenté pour toutes les professions, mais de façon plus marquée pour les cadres et les professions intermédiaires. Cela peut s'expliquer par le fait que la PPV a été étendue à tous les salariés, y compris ceux rémunérés à plus de trois Smic (pour ces derniers, toutefois, la prime n'est pas défiscalisée). Comme en 2021, les salariés exerçant une profession intermédiaire sont relativement plus nombreux que les autres à percevoir une prime de pouvoir d'achat (34,9 % en 2022).

**Figure 3. Distribution du salaire net¹ en EQTP
 par catégorie socioprofessionnellesexe en 2022**

	Cadres y compris chefs d'entreprise		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	2 237	-1,0	1 636	-0,3	1 377	0,4	1 375	-0,4
2e décile	2 651	-1,7	1 854	-0,7	1 469	0,1	1 509	-0,8
3e décile	2 969	-1,7	2 030	-0,9	1 552	-0,2	1 618	-1,0
4e décile	3 282	-1,6	2 192	-1,0	1 633	-0,5	1 721	-1,2
Médiane	3 624	-1,6	2 356	-1,2	1 726	-0,7	1 833	-1,3
6e décile	4 032	-1,6	2 538	-1,1	1 834	-1,0	1 960	-1,3
7e décile	4 569	-1,6	2 754	-1,2	1 971	-1,3	2 108	-1,2
8e décile	5 389	-1,6	3 053	-1,1	2 162	-1,7	2 305	-1,1
9e décile	7 062	-1,5	3 585	-1,2	2 519	-1,9	2 633	-0,9
Moyenne	4 489	-1,2	2 572	-0,9	1 879	-0,9	1 943	-0,9
D9/D1	3,16	-0,01	2,19	-0,02	1,83	-0,04	1,91	-0,01

(1) Y compris Pepa et PPV.

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Le salaire net moyen des salariés âgés de 24 ans ou moins a augmenté de 0,4 %, alors qu'il a baissé pour les salariés plus âgés. La baisse atteint 1,9 % pour les salariés âgés de 55 ans ou plus ce qui s'explique en partie par le fait qu'ils soient surreprésentés dans le haut de la distribution des salaires.

Figure 4. Distribution du salaire net¹ en EQTP par âge en 2022

	0-24 ans		25-39 ans		40-49 ans		50-54 ans		55 ans et plus	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 335	1,3	1 440	0,0	1 477	-0,6	1 482	-0,4	1 459	-0,4
2e décile	1 426	0,8	1 592	-0,4	1 665	-1,0	1 672	-0,8	1 646	-1
3e décile	1 495	0,6	1 728	-0,6	1 844	-1,2	1 855	-1,0	1 834	-1,2
4e décile	1 561	0,3	1 875	-0,7	2 036	-1,4	2 051	-1,1	2 037	-1,6
Médiane	1 624	0,2	2 044	-0,8	2 256	-1,3	2 275	-1,1	2 273	-1,8
6e décile	1 700	-0,1	2 251	-0,9	2 532	-1,3	2 560	-1,0	2 578	-2
7e décile	1 797	-0,4	2 525	-0,8	2 912	-1,3	2 960	-0,8	3 019	-2,1
8e décile	1 938	-0,7	2 912	-0,7	3 492	-1,4	3 587	-0,8	3 732	-2,3
9e décile	2 194	-1,1	3 617	-0,4	4 590	-1,6	4 840	-1,1	5 208	-2,8
Moyenne	1 731	0,4	2 392	-0,4	2 832	-1,1	2 957	-0,7	3 092	-1,9
D9/D1	1,64	-0,04	2,51	-0,01	3,11	-0,03	3,27	-0,02	3,57	-0,09

(1) Y compris Pepa et PPV

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Le salaire moyen en EQTP des salariés à temps complet a baissé de 1,5 % en euros constants alors que celui des salariés à temps partiel a augmenté de 2,4 %.

Figure 5. Distribution du salaire net¹ en EQTP par temps de travail en 2022

	Temps complet		Autre	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 478	-0,3	1 333	0,2
2 ^e décile	1 640	-0,8	1 421	-0,1
3 ^e décile	1 795	-1,1	1 508	-0,2
4 ^e décile	1 964	-1,3	1 604	-0,4
Médiane	2 159	-1,4	1 719	-0,5
6 ^e décile	2 403	-1,5	1 880	-0,6
7 ^e décile	2 734	-1,5	2 124	-0,4
8 ^e décile	3 243	-1,5	2 547	0,3
9 ^e décile	4 248	-1,7	3 489	1,9
Moyenne	2 688	-1,5	2 300	2,4
D9/D1	2,87	-0,04	2,62	0,04

(1) Y compris Pepa et PPV

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Les disparités salariales se sont réduites pour toutes les tailles d'entreprises mais le phénomène est plus marqué pour les entreprises de moins de 250 salariés, où l'échelle des salaires est par ailleurs moins étendue que dans les entreprises comptant davantage de salariés (Figure 6). L'écart interdécile se réduit de 0,07 point pour les entreprises employant entre 10 et 19 salariés. Les salaires moyens ont nettement baissé en euros constants dans les entreprises de moins de 250 salariés et dans les entreprises de plus de 5 000 salariés, mais plus modérément dans les entreprises de taille intermédiaire (entre 250 et 4999 salariés).

Figure 6. Distribution du salaire net¹ en EQTP par taille d'entreprise en 2022

	Moins de 10 salariés		De 10 à 19 salariés		De 20 à 49 salariés		De 250 à 249 salariés	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 349	-0,3	1 422	-0,2	1 433	0,1	1 467	0,4
2e décile	1 459	-0,7	1 551	-0,7	1 568	-0,3	1 625	0,0
3e décile	1 566	-1,0	1 670	-1,1	1 702	-0,8	1 780	-0,3
4e décile	1 670	-1,3	1 801	-1,5	1 851	-1,1	1 947	-0,5
Médiane	1 794	-1,6	1 951	-1,9	2 021	-1,4	2 137	-0,7
6e décile	1 945	-1,9	2 130	-2,2	2 227	-1,6	2 370	-0,9
7e décile	2 143	-2,1	2 372	-2,6	2 508	-1,8	2 689	-1,1
8e décile	2 464	-2,3	2 760	-2,9	2 950	-2,0	3 197	-1,2
9e décile	3 178	-2,4	3 581	-2,9	3 876	-2,2	4 246	-1,3
Moyenne	2 166	-1,5	2 380	-2,0	2 505	-1,6	2 700	-0,8
D9/D1	2,36	-0,05	2,52	-0,07	2,70	-0,06	2,89	-0,05

	De 250 à 999 salariés		De 1 000 à 4 999 salariés		5 000 salariés et plus	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 500	0,3	1 511	0,6	1 553	-1,5
2e décile	1 692	0,2	1 686	0,2	1 755	-1,8
3e décile	1 873	0,1	1 859	-0,1	1 981	-1,1
4e décile	2 065	-0,1	2 056	-0,3	2 246	-0,3
Médiane	2 282	-0,3	2 288	-0,5	2 540	0,4
6e décile	2 546	-0,5	2 568	-0,5	2 867	0,6
7e décile	2 897	-0,5	2 928	-0,5	3 269	0,2
8e décile	3 446	-0,5	3 472	-0,2	3 860	-0,6
9e décile	4 546	-0,5	4 543	0,4	4 939	-1,9
Moyenne	2 886	0,2	2 846	0,4	3 066	-1,2
D9/D1	3,03	-0,02	3,01	-0,01	3,18	-0,01

(1) Y compris Pepa et PPV.

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Le pouvoir d'achat moyen des salaires a progressé dans la cokéfaction raffinage (+5,0 %), dans la fabrication de matériels de transport (+1,9 %), dans les activités financières et d'assurance (+1,0 %) et dans les transports et l'entreposage (+0,7 %, Figure 7). En effet, le recours aux primes Pepa et PPV a été particulièrement répandu, et les montants versés relativement élevés, dans la cokéfaction-raffinage (plus de sept salariés bénéficiaires sur dix, pour un montant de 3 548 euros en moyenne sur l'année) et les services financiers (plus d'un salarié bénéficiaire sur deux, pour un montant de 1 280 euros en moyenne). Le salaire moyen dans l'hébergement-restauration a reculé de 0,2 % en euros constants, mais la moitié inférieure de la distribution connaît une hausse nette, entre +1,2 % et +1,5 % en euros constants.

Les disparités salariales mesurées par le rapport interdécile ont augmenté fortement dans le secteur de la cokéfaction raffinage (+0,09) car l'évolution du premier décile est très modérée en comparaison avec le reste de la distribution des salaires dans ce secteur et dans le secteur des transports et de l'entreposage (+0,05). À l'inverse, les disparités salariales se sont fortement réduites dans les services aux ménages, le secteur de l'eau, de l'énergie et des déchets (-0,09 point), dans le commerce (-0,07) et dans l'hébergement-restauration (-0,06).

Figure 7. Distribution du salaire net¹ en EQTP par activité en 2022

	Énergie, eau, déchets		Industries agro-alimentaires		Cokéfaction et raffinage		Biens d'équipement	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 754	-0,1	1 426	-0,9	2 552	1,1	1 750	-0,4
2e décile	2 017	-0,4	1 561	-1,0	3 164	5,1	1 997	-0,6
3e décile	2 231	-0,7	1 684	-1,1	3 612	7,6	2 224	-0,7
4e décile	2 440	-1,4	1 810	-1,4	3 926	7,9	2 457	-0,8
Médiane	2 680	-1,8	1 951	-1,5	4 215	7,2	2 717	-0,9
6e décile	2 973	-2,2	2 122	-1,7	4 515	6,5	3 025	-1,0
7e décile	3 375	-2,5	2 356	-1,8	4 878	5,8	3 432	-1,0
8e décile	3 988	-2,9	2 714	-2,0	5 386	5,3	4 033	-1,0
9e décile	5 098	-3,1	3 431	-1,9	6 349	4,8	5 172	-1,0
Moyenne	3 171	-2,0	2 299	-1,5	4 476	5,0	3 252	-0,9
D9/D1	2,91	-0,09	2,41	-0,02	2,49	0,09	2,96	-0,02

	Matériels de transport		Autres branches industrielles		Construction		Commerce	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 869	0,8	1 597	-0,3	1 405	-1,1	1 431	0,2
2e décile	2 150	1,7	1 796	-0,6	1 599	-1,7	1 546	-0,5
3e décile	2 403	2,2	1 980	-0,6	1 761	-1,8	1 654	-0,9
4e décile	2 676	2,8	2 167	-0,6	1 914	-1,8	1 779	-1,0
Médiane	2 968	3,0	2 377	-0,5	2 068	-1,7	1 932	-1,2
6e décile	3 323	3,3	2 628	-0,4	2 239	-1,6	2 126	-1,4
7e décile	3 765	3,2	2 949	-0,4	2 458	-1,7	2 405	-1,7
8e décile	4 368	2,3	3 424	-0,4	2 782	-1,8	2 880	-1,9
9e décile	5 506	1,2	4 349	-0,1	3 440	-1,9	3 865	-1,6
Moyenne	3 537	1,9	2 827	-0,2	2 344	-1,7	2 439	-1,3
D9/D1	2,95	0,01	2,72	0,01	2,45	-0,02	2,7	-0,07

	Transport		Hébergement-restauration		Information-communication		Services financiers	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 500	-0,5	1 398	1,4	1 827	-0,1	1 821	0,0
2e décile	1 659	-1,1	1 470	1,3	2 223	-1,1	2 138	-0,1
3e décile	1 812	-0,6	1 543	1,5	2 534	-1,4	2 421	0,2
4e décile	1 972	-0,2	1 615	1,3	2 821	-1,6	2 697	0,2
Médiane	2 144	0,3	1 697	1,2	3 134	-1,6	2 996	0,2
6e décile	2 336	0,7	1 800	0,9	3 504	-1,5	3 363	0,3
7e décile	2 580	1,5	1 936	0,4	3 968	-1,6	3 867	0,2
8e décile	2 945	2,3	2 142	-0,6	4 645	-1,5	4 655	0,0
9e décile	3 628	1,8	2 569	-2,0	5 997	-1,0	6 328	-0,1
Moyenne	2 470	0,7	1 901	-0,2	3 783	-1,0	4 018	1,0
D9/D1	2,42	0,05	1,84	-0,06	3,28	-0,03	3,48	0,00

	Services immobiliers		Services aux entreprises		Services non marchands		Services aux ménages	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 516	0,2	1 422	-0,5	1 327	0,8	1 334	0,5
2e décile	1 698	-0,5	1 559	-0,5	1 492	0,9	1 437	-0,1
3e décile	1 864	-0,8	1 673	-0,7	1 649	1,2	1 540	-0,7
4e décile	2 035	-1,0	1 810	-0,9	1 781	0,9	1 659	-1,1
Médiane	2 227	-1,0	1 991	-1,0	1 914	0,4	1 810	-1,5
6e décile	2 465	-1,1	2 234	-1,1	2 065	-0,1	2 005	-1,9
7e décile	2 795	-1,3	2 592	-1,2	2 260	-0,5	2 270	-2,3
8e décile	3 315	-1,5	3 146	-1,3	2 552	-0,7	2 679	-2,5
9e décile	4 364	-1,6	4 266	-1,2	3 144	-0,9	3 459	-2,9
Moyenne	2 769	-0,7	2 664	-1,0	2 172	0,0	2 350	-1,2
D9/D1	2,88	-0,05	3,00	-0,02	2,37	-0,04	2,59	-0,09

(1) Y compris Pepa et PPV.

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Dans les départements d'outre-mer¹⁵⁶ (Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion), les salaires moyens dans le secteur privé diminuent davantage en euros constants (entre 2,0 et 3,0 %) que dans les régions de France métropolitaine (Figure 8). Le resserrement salarial s'observe dans toutes les régions mais est davantage marqué dans les DOM. En outre-mer, la différence d'évolution du pouvoir d'achat est plus marquée entre le premier décile, qui résiste en lien avec les revalorisations automatiques du Smic, et le reste de la distribution.

¹⁵⁶ La base Tous salariés n'a pas en 2022 suffisamment de données sur les salariés de Mayotte pour déterminer les évolutions de salaire dans ce département.

Figure 8. Distribution du salaire net¹ en EQTP par région en 2022

	Auvergne-Rhône-Alpes		Bourgogne-Franche Comté		Bretagne		Centre-Val de Loire		Corse	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1460	-0,1	1 435	-0,2	1452	0,1	1 438	-0,2	1415	0,0
2e décile	1617	-0,6	1 575	-0,6	1586	-0,3	1 579	-0,5	1540	-0,5
3e décile	1765	-0,9	1 698	-0,9	1702	-0,5	1 703	-0,7	1650	-0,8
4e décile	1927	-1,1	1 832	-0,9	1826	-0,8	1 840	-0,9	1769	-1,2
Médiane	2110	-1,2	1 983	-1,0	1968	-0,9	1 996	-1,0	1906	-1,5
6e décile	2332	-1,3	2 160	-0,9	2135	-1,1	2 183	-1,0	2071	-1,8
7e décile	2624	-1,3	2 390	-1,0	2354	-1,2	2 427	-1,0	2295	-2,1
8e décile	3064	-1,3	2 734	-1,0	2691	-1,4	2 794	-1,0	2647	-2,3
9e décile	3923	-1,2	3 414	-1,1	3392	-1,6	3 492	-1,4	3312	-1,6
Moyenne	2532	-1,0	2 295	-0,9	2293	-0,9	2 322	-1,0	2226	-1,3
D9/D1	2,69	-0,03	2,38	-0,02	2,34	-0,04	2,43	-0,03	2,34	-0,04

	Grand Est	Hauts-de-France		Île-de-France		Normandie		Nouvelle Aquitaine		
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1421	0,2	1412	-0,1	1 454	-0,4	1439	-0,1	1433	0,0
2e décile	1567	-0,4	1554	-0,4	1 672	-1,2	1582	-0,4	1567	-0,4
3e décile	1702	-0,7	1681	-0,7	1 915	-1,8	1709	-0,8	1686	-0,7
4e décile	1848	-1,0	1819	-0,9	2 201	-2,0	1846	-1,0	1815	-0,9
Médiane	2016	-1,1	1978	-1,1	2 534	-1,9	2002	-1,1	1963	-1,0
6e décile	2212	-1,2	2169	-1,3	2 916	-1,8	2189	-1,3	2140	-1,1
7e décile	2465	-1,2	2424	-1,4	3 418	-1,8	2437	-1,4	2377	-1,3
8e décile	2833	-1,2	2809	-1,3	4 174	-1,8	2816	-1,4	2748	-1,3
9e décile	3553	-1,3	3555	-1,5	5 657	-1,8	3543	-1,4	3478	-1,2
Moyenne	2355	-1,0	2338	-1,3	3 377	-1,3	2339	-1,1	2306	-1,0
D9/D1	2,50	-0,04	2,52	-0,04	3,89	-0,06	2,46	-0,03	2,43	-0,03

	Occitanie		Pays de Loire		Provence-Alpes- Côte d'Azur		Guadeloupe		Martinique	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1423	0,2	1458	0,1	1426	0,0	1 348	-0,6	1 361	-0,3
2e décile	1556	-0,3	1598	-0,2	1571	-0,6	1 483	-1,2	1 486	-0,9
3e décile	1680	-0,6	1722	-0,5	1706	-1,0	1 598	-1,8	1 597	-1,3
4e décile	1820	-0,8	1857	-0,7	1855	-1,4	1 734	-2,7	1 726	-1,8
Médiane	1983	-1,0	2006	-0,8	2031	-1,7	1 904	-3,1	1 891	-2,1
6e décile	2181	-1,2	2183	-0,8	2250	-1,8	2 112	-3,3	2 097	-2,6
7e décile	2453	-1,2	2417	-0,7	2545	-1,8	2 401	-3,5	2 386	-3,0
8e décile	2871	-1,1	2780	-0,5	2996	-1,7	2 840	-3,6	2 838	-3,0
9e décile	3673	-0,9	3502	-0,6	3877	-1,5	3 722	-3,4	3 708	-3,0
Moyenne	2373	-1,0	2340	-0,6	2472	-1,2	2 329	-3,0	2 329	-2,4
D9/D1	2,58	-0,03	2,40	-0,02	2,72	-0,04	2,76	-0,08	2,72	-0,07

	Guyane		La Réunion	
	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)	2022 (en euros)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %, en euros constants)
1 ^{er} décile	1 337	-0,7	1 346	-0,4
2e décile	1 461	-1,6	1 458	-1,1
3e décile	1 583	-2,1	1 568	-1,5
4e décile	1 722	-2,6	1 682	-1,9
Médiane	1 904	-2,8	1 824	-2,2
6e décile	2 146	-2,8	2 011	-2,2
7e décile	2 485	-3,5	2 261	-2,0
8e décile	3 023	-3,9	2 634	-2,2
9e décile	4 020	-3,6	3 385	-2,5
Moyenne	2 400	-2,8	2 197	-2,0
D9/D1	3,01	-0,09	2,51	-0,05

(1) Y compris Pepa et PPV

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

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

Le chef du département de l'emploi et des revenus d'activité

Signé : Vladimir PASSERON

Annexe 2

Contribution de la Drees pour le Groupe d'experts sur le SMIC

Direction de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques
Sous-direction de l'observation de la solidarité
Bureau « Retraites »
Affaire suivie par : Anthony Marino
Mèl. : anthony.marino@sante.gouv.fr
Tél. : 01 40 56 85 33
Réf. : DREES-BRETr n° 23-29



Paris, le 8 novembre 2023

NOTE

à l'attention de M. Gilbert Cette Président du Groupe d'experts sur le Smic

Cette note vise à décrire l'évolution du taux de remplacement fourni par le système de retraite à un assuré ayant cotisé toute sa vie au Smic. Ces calculs réalisés par la Drees ont également été fournis au Conseil d'orientation des retraites (COR) dans le cadre du rapport annuel de juin 2023. Les hypothèses sous-jacentes de ce rapport sont retenues.

Les calculs sont réalisés en distinguant les pensions de base (régime général) et complémentaire (Agirc-Arrco), mais aussi avant et après application de la réforme de 2023.

Il apparaît que, après application de la réforme des retraites de 2023, le taux de remplacement de ce cas type serait rehaussé de 4 points à compter de la génération 1964 et avoisinerait 85 % en termes de pension nette – et ce grâce à la revalorisation du minimum contributif.

Par ailleurs, le changement d'indexation de ce minimum (revalorisation selon le Smic après réforme, contre l'inflation avant réforme) conduirait à rendre ce taux de remplacement indépendant des hypothèses de croissance à long terme – alors qu'avant réforme son niveau était dépendant du scénario économique.

La réforme limiterait fortement la diminution du taux de remplacement dans le futur. Il baisserait toutefois légèrement en projection, d'environ 0,15 point de pourcentage par génération. Cette diminution serait due à la baisse de rendement dans les régimes complémentaires, le taux de remplacement au seul régime général demeurant stable à 60 % après réforme.

**Le Directeur de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques**
Fabrice Lengart

1. Le cas type retenu

Le calcul est réalisé sur la base d'une carrière type entièrement cotisée au Smic, dans le secteur privé.

L'assuré fictif ainsi retenu travaille toute sa vie et est rémunéré chaque année au Smic. Il ne connaît aucune interruption, aucune période de chômage et n'est pas présumé avoir d'enfant.

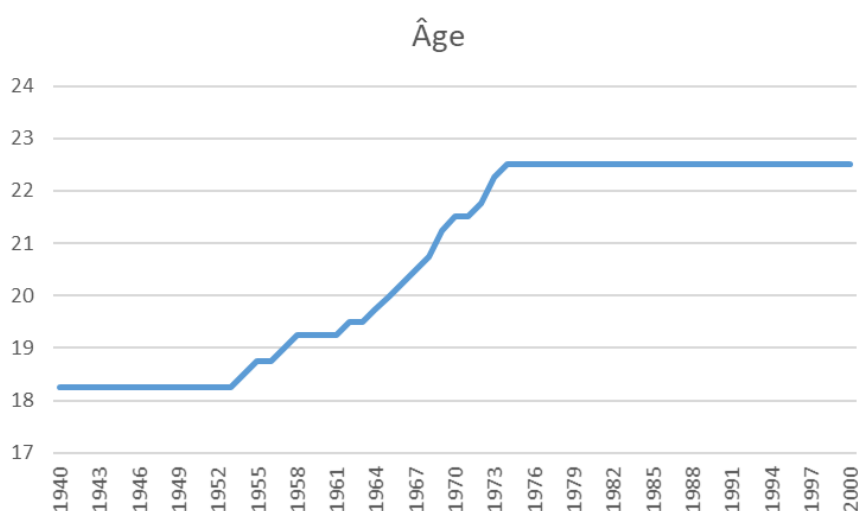
Aucune période assimilée (chômage, maladie, etc.) ou droit familial (majorations de durée d'assurance, AVPF ou de pension) n'intervient. Le seul dispositif de solidarité à l'œuvre – de manière notable – est le minimum contributif (MICO) [partie 4].

À la retraite, l'assuré est supposé supporter une CSG à taux réduit.

Ce cas type – suivi par le COR – est défini par un âge d'entrée dans la vie active, qui progresse de génération en génération (graphique 1).

Cet âge de début d'activité détermine également l'âge de départ au taux plein (c'est-à-dire sans décote ni surcote) qui est retenu pour calculer le taux de remplacement. Le taux plein correspond à l'âge d'atteinte de la durée d'assurance requise (DAR) ou, à défaut, l'âge d'annulation de la décote (AAD, passé de 65 à 67 ans lors de la réforme de 2010 et maintenu inchangé par la réforme de 2023)¹⁵⁷. Compte tenu de l'âge de début d'activité (au maximum 22,5 ans) et de la DAR (au maximum 43 ans), le taux plein est atteint au titre de la durée pour toutes les générations.

Graphique 1. Âge de début d'activité du cas type, par génération



Source : COR, rapport annuel 2023.

¹⁵⁷ Le taux plein s'applique aussi automatiquement en cas d'invalidité ou inaptitude, ce qui n'est cependant pas la situation du cas type ici retenu.

2. Les hypothèses économiques : salaire moyen et niveau du SMIC

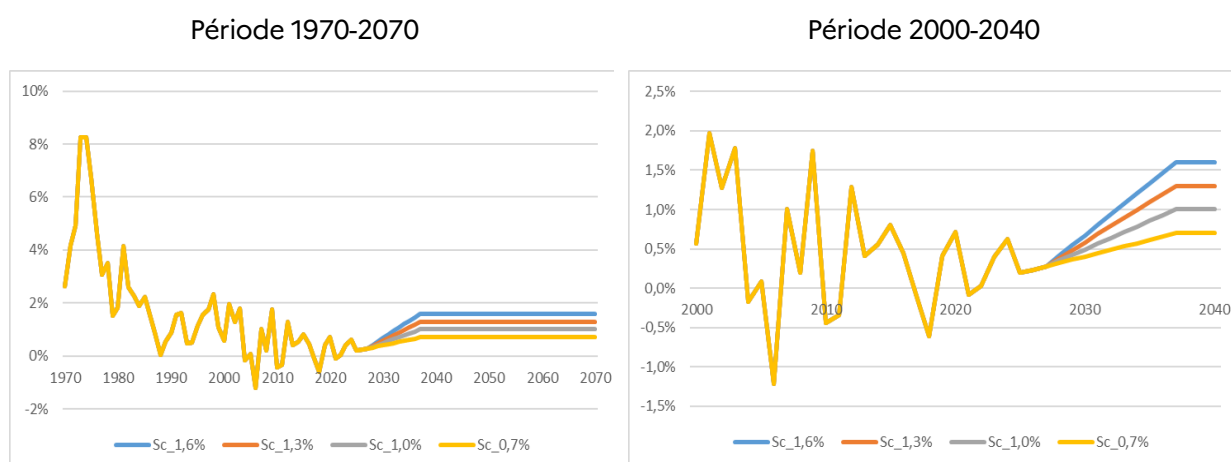
Le COR retient plusieurs hypothèses de croissance de long terme.

Suite au processus de réflexion et de discussion mené par le Conseil en 2021, les projections sont déclinées depuis 2022 selon quatre scénarios de productivité : 0,7 %, 1,0 %, 1,3 % et 1,6 %. Dès 2027, ces hypothèses déterminent l'évolution du salaire réel moyen, à partage de la valeur ajoutée constant et temps de travail stable.

S'agissant plus spécifiquement du Smic, les hypothèses de projection sont les suivantes (graphique 2) :

- après 2027, le Smic est supposé évoluer comme le SMPT. Il en est de même du plafond de la Sécurité sociale en deçà duquel sont calculés les droits au régime général ;
- entre 2023 et 2027, les évolutions sont communiquées au COR par la Direction de la Sécurité sociale.

Graphique 2. Évolutions annuelles du Smic en termes réels



Source : COR, rapport annuel 2023.

3. Les hypothèses réglementaires retenues : rendement à l'Agirc-Arrco

Le taux de remplacement est calculé pour chaque génération de ce cas type, en rapportant la pension à la liquidation au dernier salaire perçu.

S'agissant d'un cas type de salarié du secteur privé, la pension comprend :

- (1) la pension de base, versée par le régime général,
- (2) la pension complémentaire Agirc-Arrco.

Concernant l'Agirc-Arrco, deux spécificités sont à souligner :

- a) Le niveau de pension pour un assuré affilié à ce régime en points dépend du rendement instantané du régime (rapportant la valeur de service à la valeur d'achat du point) ainsi que du taux de cotisation.

En projection, le rendement est celui retenu dans les projections du COR de 2023.

Les paramètres Agirc-Arrco évoluent selon les hypothèses de l'accord signé par les organisations syndicales et patronales le 10 mai 2019.

À partir de 2023, la valeur de service du point, revalorisée au 1^{er} novembre, est indexée sur la progression du salaire moyen du secteur privé de l'année n minorée d'un coefficient de soutenabilité égal à -1,16 %.

La valeur d'achat du point, quant à elle, évolue annuellement (au 1^{er} janvier) comme le salaire moyen du secteur privé de l'année n-1. À partir de 2034, cette valeur pour une année n est fixée en référence à la progression du salaire moyen de l'année n-1 minorée de 1,16 %.

Ces règles aboutissent à une diminution du rendement instantané de 2023 à 2033 (la valeur d'achat évoluant plus vite que la valeur de service), puis à une stabilité jusqu'en 2070.

- b) L'accord Agirc-Arrco de 2015 prévoit l'instauration de coefficients de solidarité temporaires.

Les assurés se voient appliquer un « malus » de 10 % sur leur pension complémentaire durant 3 ans s'ils liquident au taux plein. Ce coefficient est neutralisé en cas de départ 1 an au-delà du taux plein. En cas de prolongation au-delà de 2 ans, le « malus » devient un « bonus », lui aussi temporaire.

Le calcul est ici réalisé dans l'hypothèse du taux plein, ce qui implique l'application du « malus » temporaire. L'assuré étant supposé soumis au taux réduit de CSG, le « malus » n'est pas de 10 %, mais de 5 %. Celui-ci ne s'appliquant que 3 ans, soit environ 1/10^e de la durée de service, la pension ainsi abattue n'est pas représentative du montant viager perçu.

Pour cette raison, le taux de remplacement est présenté selon deux approches : l'une avec et l'autre sans coefficient de solidarité à l'Agirc-Arrco (comme le fait le COR dans son rapport annuel).

L'écart entre ces deux approches ne commence qu'à compter de la génération 1957 (première génération concernée par le coefficient temporaire) et se limite à environ 1 point de pourcentage pour ce cas type (la pension complémentaire représentant, selon la génération, 23 % à 30 % de la pension totale et 18 à 24 points de taux de remplacement).

4. Les paramètres au régime général et la réforme de 2023 : l'impact du minimum contributif (MICO)

Les calculs sont réalisés avant réforme de 2023 et après réforme de 2023. Cette réforme comprend de nombreuses dispositions.

Les modifications paramétriques – relèvement de l'âge d'ouverture des droits (AOD), accélération du relèvement de la durée d'assurance requise (DAR) déjà prévu par la réforme de 2014, modifications relatives aux carrières longues – ont un impact sur l'âge de départ au taux plein, mais l'effet est en revanche limité sur le taux de remplacement au régime général au taux plein de ce cas type¹⁵⁸. En effet, dans l'hypothèse d'un départ au taux plein, le taux de liquidation reste inchangé (50 % par définition du taux plein) et la proratisation¹⁵⁹ reste complète (le cas type part au taux plein au titre d'une carrière complète avant et après réforme, compte tenu de son âge d'entrée dans la vie active, voir partie 1).¹⁶⁰

La création d'une surcote pour les personnes ayant le taux plein avant 64 ans et ayant des majorations de durée d'assurance pour enfant est ici sans objet, le cas type étant supposé sans enfant.

La seule modification – majeure – affectant substantiellement le taux de remplacement offert par le régime général pour ce cas type renvoie au relèvement du minimum contributif (MICO)¹⁶¹. La réforme prévoit en effet de modifier son niveau, mais aussi son évolution.

- La réforme relève de 100 euros le montant du MICO.

Ce minimum – qui ne peut être perçu que pour un départ au taux plein – se décompose en une part « de base » et une part « majorée » se limitant aux personnes ayant cotisé au moins 120 trimestres (i.e. ayant validé 120 trimestres au titre de l'emploi). La hausse de 100 euros pour les futurs liquidants se décompose en 25 euros sur le MICO de base et 75 euros sur la majoration¹⁶².

¹⁵⁸ Le report de l'âge de départ s'accompagne d'une hausse du niveau de pension au régime général *via* le calcul d'un nouveau salaire annuel moyen, reposant sur les 25 meilleures années revalorisées selon les prix. Rapporté au dernier salaire, toutefois, le calcul du taux de remplacement est moins affecté.

¹⁵⁹ Le coefficient de proratisation constitue l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Il exprime la proportionnalité du montant de pension à la durée validée pour la retraite, dans la limite de la durée d'assurance requise pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée).

¹⁶⁰ Notons cependant que le report de l'âge de départ s'accompagne d'un taux de remplacement plus élevé dans les régimes complémentaires avec l'acquisition de davantage de points.

¹⁶¹ Le minimum contributif est un montant minimum, fixé par décret et versé au régime général, pour une pension liquidée au taux plein. Ce minimum est versé entier si l'assuré réunit la durée d'assurance requise. Sinon, il est réduit proportionnellement.

¹⁶² La réforme relève aussi le minimum de pension de 100 euros pour le stock de retraités, mais sur la seule part majorée.

- Le montant du MICO voit aussi son indexation modifiée.

Avant réforme, le MICO était supposé évoluer comme la revalorisation des pensions de base, c'est-à-dire suivant l'inflation. La réforme modifie cette indexation en faisant évoluer le MICO comme le Smic. Cette revalorisation plus dynamique a un effet cumulatif d'autant plus favorable pour les assurés qu'il s'agit de générations qui liquideront dans un horizon lointain.

Cette modification de l'évolution du MICO est très importante. En le faisant évoluer comme le Smic, et donc comme le SMPT par hypothèse, ce minimum évolue à un rythme voisin des pensions liquidées qui bénéficient des gains de productivité.

Cette évolution similaire se distingue de la situation prévalant avant la réforme de 2023. En effet, auparavant, l'indexation du MICO selon les prix conduisait à un décrochage progressif de ce minimum dans le temps par rapport aux pensions liquidées, ce qui amenait de moins en moins de pensionnés à bénéficier du MICO au fur et à mesure que l'on considère des flux lointains.

5. Les résultats

Les résultats sont présentés avant (graphique 3) et après réforme (graphiques 4 et 5). Seuls les taux de remplacement hors coefficient de solidarité sont commentés (les deux approches étant présentées).

a) Avant réforme

Avant réforme, le taux de remplacement net se situerait légèrement au-dessus de 80 % pour les générations nées entre 1960 et 1970 (graphique 3). Autrement dit, le cas type percevrait, à la liquidation, une pension nette légèrement supérieure à 80 % du Smic net. Après la liquidation, l'indexation selon des pensions liquidées sur les prix conduirait toutefois la pension à décrocher par rapport au niveau du Smic au cours de la période de retraite¹⁶³.

Pour les générations plus récentes, nées après 1970, le taux de remplacement diminuerait. La baisse serait de 8 à 13 points à l'horizon de la génération 2000 selon le taux de croissance économique (taux de remplacement de 67 % pour le scénario 1,6 % ; et de 73 % pour le scénario 0,7 %).

Cette diminution du taux de remplacement s'explique par deux raisons, l'une renvoyant à la pension complémentaire et l'autre à la pension de base :

- la baisse de rendement à l'Agirc-Arrco, cette tendance étant maintenue après réforme (voir b) ;

¹⁶³ Ce décrochage n'est pas visible dans les graphiques présentés puisque seul le taux de remplacement à la liquidation est présenté.

- pour la pension de base, l'indexation du MICO sur les prix conduit à ce que l'assuré ne voit plus sa pension portée au MICO après les générations nées dans les années 1960.

Par conséquent, la pension de base est calculée selon la formule classique, et notamment le calcul du salaire de référence à partir des 25 meilleurs salaires passés revalorisés selon les prix.

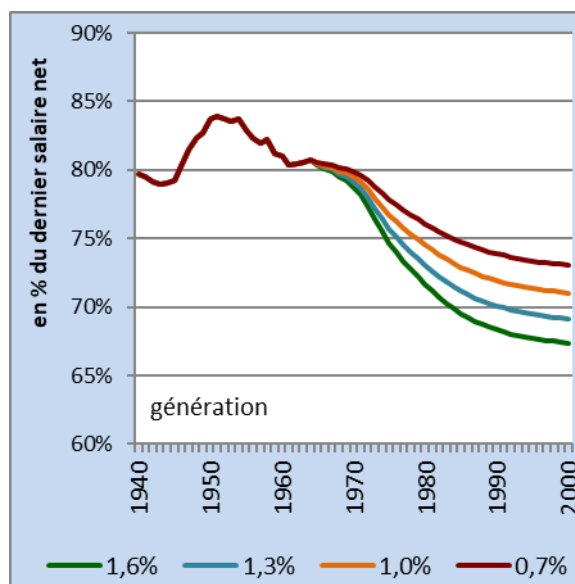
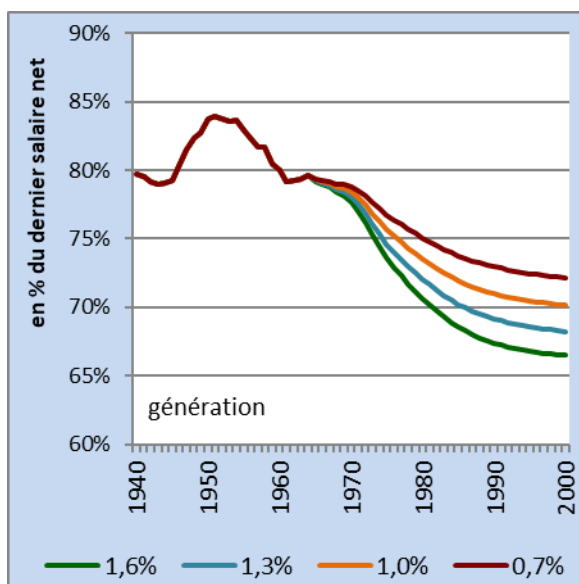
Cette indexation, moindre que l'évolution des salaires, conduit à un décrochage progressif des pensions par rapport au dernier salaire. Ce décrochage est d'autant plus important que l'on considère une croissance élevée, d'où la variabilité en fonction du scénario économique.

Avant réforme, donc, le taux de remplacement d'un salarié au Smic était appelé à diminuer au fur et à mesure des générations, et de surcroît à être dépendant de la croissance économique.

**Graphique 3. Taux de remplacement net
à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic, avant réforme**

Y compris coefficient de solidarité Agirc-Arrco

Hors coefficient de solidarité Agirc-Arrco



Source : COR, rapport annuel 2023.

b) Après réforme

Après réforme, le relèvement du MICO de 100 euros relèverait le taux de remplacement de 4 points à compter de la génération 1963 (graphique 4) : en termes nets et hors coefficient de solidarité, il avoisinerait 85 %. Le seuil serait dépassé si l'on considère la pension brute : autrement dit, la pension brute à la liquidation serait légèrement supérieure à 85 % du Smic

net pour cette génération¹⁶⁴. Il convient toutefois de souligner que la réforme ne modifie pas la revalorisation des pensions une fois liquidées : l'indexation selon les prix conduira, là aussi, à un décrochage par rapport au Smic au cours de la perception de la retraite.

Pour les générations suivantes, le taux de remplacement diminuerait progressivement, mais dans une ampleur moindre qu'avant réforme. Il baisserait d'environ 0,15 point de pourcentage par génération et passerait ainsi de 84 % pour la génération 1963 à 79 % pour la génération 2000. Cette diminution serait intégralement le fait de la pension complémentaire Agirc-Arrco (graphique 5).

Le taux de remplacement procuré par le régime général resterait stable à 60 %. En effet, l'assuré verrait désormais sa pension de base portée au MICO pour toutes les générations, compte tenu du relèvement de ce minimum et de son indexation selon le SMIC. La stabilité du taux de remplacement serait également la conséquence de l'indexation du MICO selon le Smic.

Au-delà de cette stabilité, le taux de remplacement au régime général, et même tous régimes, serait totalement indépendant de la croissance – contrairement à la situation avant réforme.

En définitive, après réforme, le taux de remplacement d'un salarié au Smic :

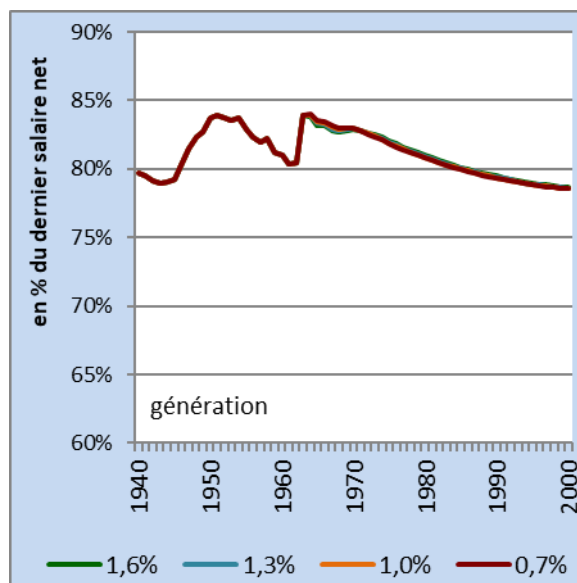
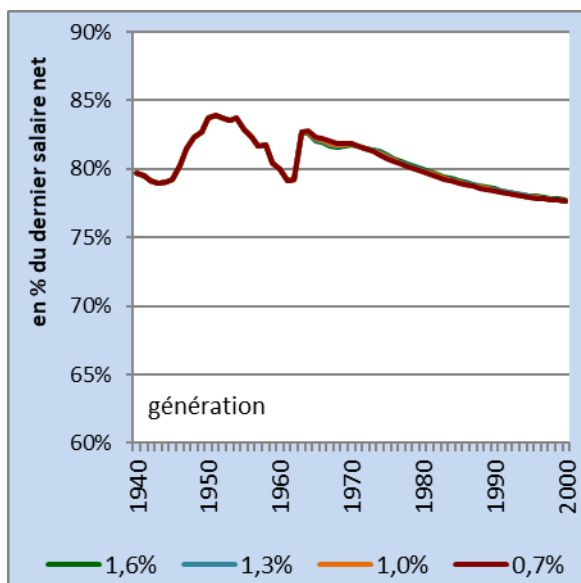
- **est réhaussé de 4 points à compter de la génération 1964 et avoisine 85 % du Smic en termes de pension nette (la pension brute excède ce seuil),**
- **ne serait plus dépendant des hypothèses de croissance économique,**
- **diminuerait au fur et à mesure des générations, mais moins fortement qu'avant réforme, cette baisse étant désormais uniquement du fait de la pension complémentaire Agirc-Arrco.**

¹⁶⁴ Le cas-type est supposé par convention soumis à une CSG à taux réduit. Dans les faits, le niveau de prélèvements et donc la pension nette dépendent des ressources du ménage.

**Graphique 4. Taux de remplacement net
 à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic, après réforme**

Y compris coefficient de solidarité Agirc-Arrco

Hors coefficient de solidarité Agirc-Arrco

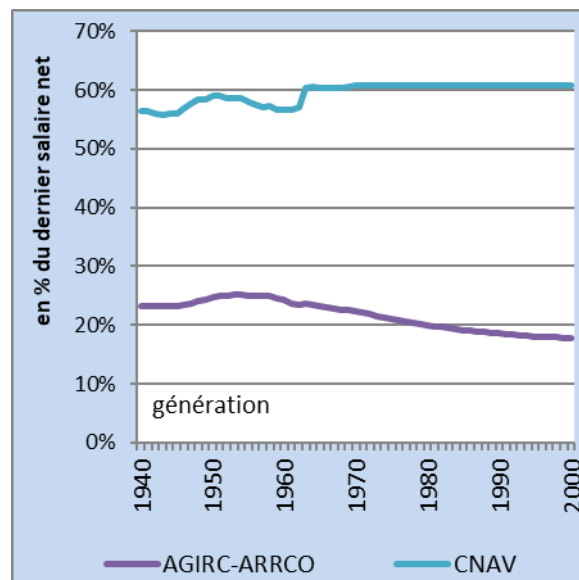
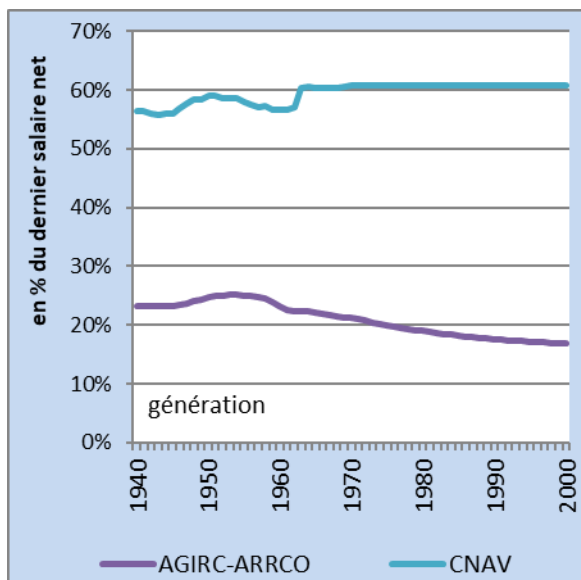


Source : COR, rapport annuel 2023.

**Graphique 5. Taux de remplacement net
 à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic par régime, après réforme**

Y compris coefficient de solidarité Agirc-Arrco

Hors coefficient de solidarité Agirc-Arrco



Source : COR, rapport annuel 2023.

Annexe 3

Comment la distribution des salaires a-t-elle évolué dans le contexte de forte inflation ?

Annexe rédigée par la Dares¹⁶⁵

La progression de l'inflation depuis la fin 2021 a mené à une accélération des salaires inédite depuis près de quarante ans, poussée notamment par les revalorisations successives du Smic, qui est indexé automatiquement sur l'inflation. Les revalorisations du Smic se diffusant plus rapidement vers les bas salaires, notamment en raison des mécanismes de négociation collective, il en résulte une progression du Smic plus rapide que le salaire moyen et une contraction de la distribution des salaires au cours de la période récente. Ce resserrement intervient après une longue période où le Smic augmentait plus modérément que le reste des salaires.

1. La reprise de l'inflation contribue à une accélération inégale des salaires

En France, l'inflation s'est élevée au 1^{er} trimestre 2023 à un plus haut niveau depuis 1985. Depuis fin 2021, la poussée d'inflation a été alimentée par un double choc d'offre (guerre en Ukraine et contraintes sur les chaînes de production mondiales post-Covid) et de demande (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 de certaines productions (matières premières, semi-conducteurs) affectant négativement les économies des pays importateurs comme la France. L'inflation totale a ainsi atteint un pic à +6,3 % sur un an en février 2023.

Dans ce contexte, les salaires progressent, mais peinent à rattraper l'inflation en début d'année. En termes réels, le SMB (salaire mensuel de base) progresse modérément au 2^e trimestre 2023 (+0,2 % sur un an) après s'être contracté en début d'année (-1,0 % sur un an au 1^{er} trimestre 2023). Le SMPT (salaire moyen par tête) réel est également peu dynamique (+0,6 % sur un an au 2^e trimestre 2023, après -0,5 % au 1^{er} trimestre 2023). La progression des salaires est plus importante au niveau du Smic grâce aux règles de revalorisation automatique. Depuis le 4^e trimestre 2021, la hausse de l'inflation et les règles de revalorisation du Smic ont conduit à augmenter six fois ce dernier. Le Smic croît ainsi de +6,2 % sur un an au 2^e trimestre 2023 (contre +5,1 % pour le SHBOE, +4,6 % pour le SMB et +5,0 % pour le SMPT).

¹⁶⁵ Olivier Dorotheé, Carole Hentzgen et Bertrand Marc.

Sur un an, le Smic augmente ainsi entre 1 à 1,5 point de plus par rapport aux principaux indices de salaires. Des rigidités salariales peuvent également expliquer le différentiel d'évolution :

- Il peut être nécessaire d'attendre parfois une année, voire davantage, pour que les changements de contexte économique soient pris en compte dans les négociations individuelles ou collectives de salaire ;
- Les salaires les plus élevés étant moins contraints par les institutions du marché du travail, leurs évolutions dépendent davantage d'autres facteurs (résultats des entreprises, pouvoir de négociation des salariés, etc.). Dans un contexte de dégradation des termes de l'échange, les résultats des entreprises ne leur permettent pas nécessairement d'augmenter les salaires au niveau de l'inflation.
- Au-delà de ces rigidités sur les salaires des personnes restant dans leur poste, une partie de l'ajustement des salaires provient également des personnes qui entrent sur le marché du travail ou changent d'emploi. Pour elles, les rigidités peuvent être moindres, mais les évolutions salariales *via* les flux d'emploi demandent également du temps pour se déployer.

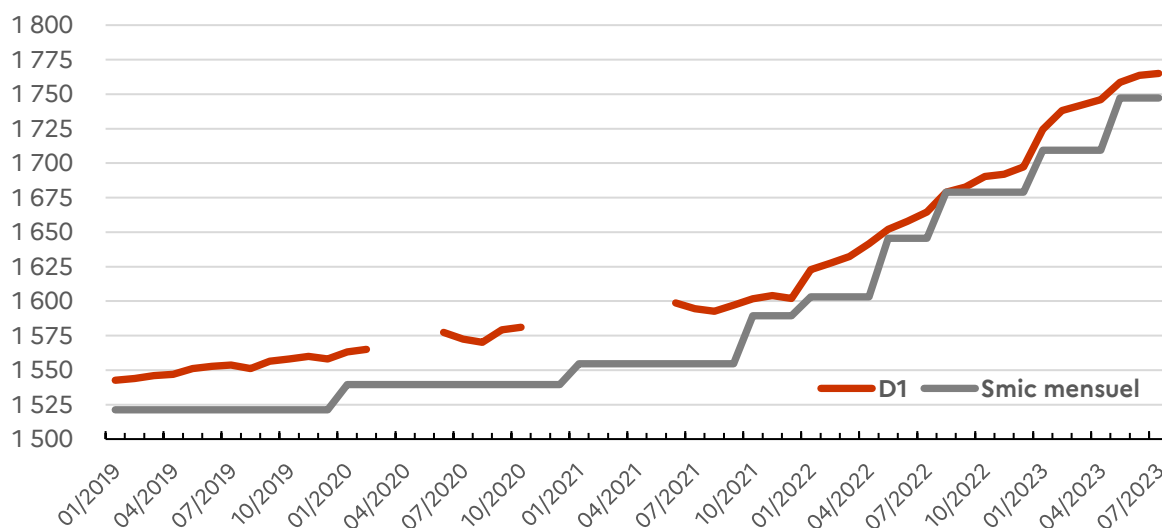
2. Dans ce contexte de forte inflation, la distribution des salaires de base se resserre

La progression plus rapide du Smic par rapport aux autres niveaux de salaires conduit à un resserrement de l'éventail salarial. Sur les salaires du bas de la distribution, ce resserrement se matérialise par une hausse des effectifs rémunérés au Smic. Les différentes hausses rapprochées du Smic depuis fin 2021 ont en effet entraîné une croissance du salaire minimum plus dynamique que celle des salaires situés légèrement au-dessus, si bien que certains salariés ont vu leurs salaires mensuels rapidement rattrapés par le Smic. Par conséquent, l'écart entre l'évolution du 1^{er} décile des salaires de base et du Smic s'est nettement réduit en comparaison avec la période 2019-mi 2021 (Graphique 1), et la part des salariés en CDI à temps complet ayant un salaire de base inférieur¹⁶⁶ ou égal au Smic a sensiblement augmenté entre fin 2019 et juillet 2023, passant de 6 % à 8 %¹⁶⁷ (Graphique 2).

¹⁶⁶ Le salaire de base n'inclut pas les avantages en nature ni les primes versées par l'employeur. Pour vérifier que la rémunération d'un salarié atteint au moins le niveau du Smic, il convient d'additionner ces trois composantes (salaire de base, avantages en nature, primes). Par conséquent, un salaire de base peut être inférieur au montant du Smic.

¹⁶⁷ Cette proportion est inférieure à celle présentée au chapitre « Combien de salariés ont-ils été concernés par la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2023 ? » car elle est calculée sur un champ plus restreint : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Graphique 1 – Évolution du Smic et du 1^{er} décile du salaire de base des salariés en CDI à temps complet

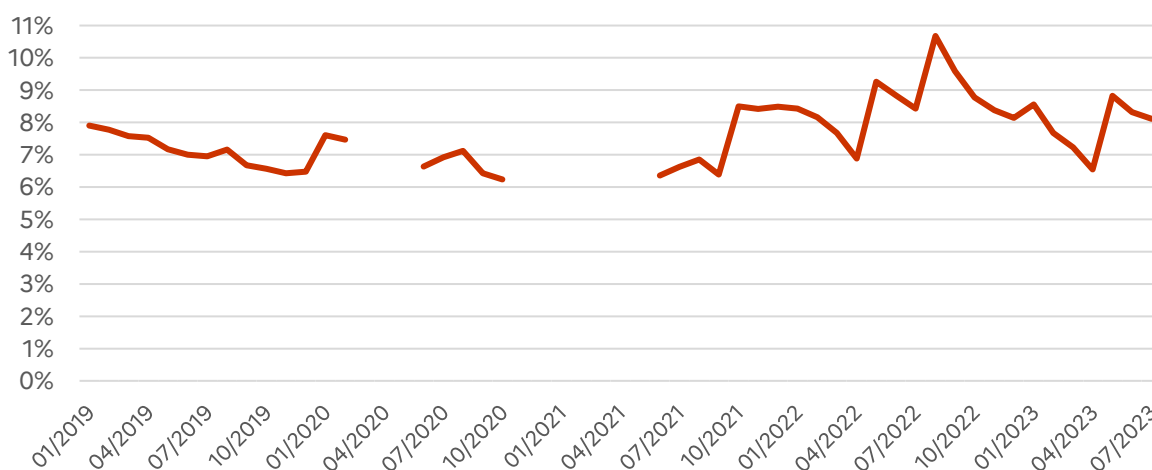


Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

Graphique 2 – Part des contrats dont le salaire de base est inférieur ou égal au Smic



Note de lecture : le profil « heurté » de la courbe s'explique par la rigidité des salaires à court terme face aux revalorisations du Smic : lorsque celui-ci est revalorisé, il faut un certain temps pour que la hausse soit intégrée dans les négociations salariales. De ce fait, les pics correspondent généralement aux dates de revalorisation du Smic.

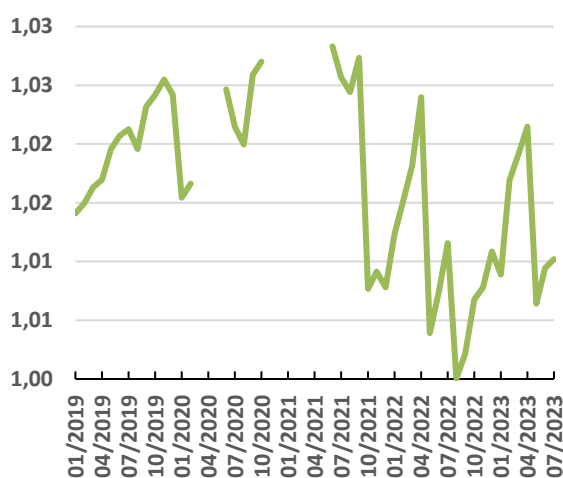
Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).

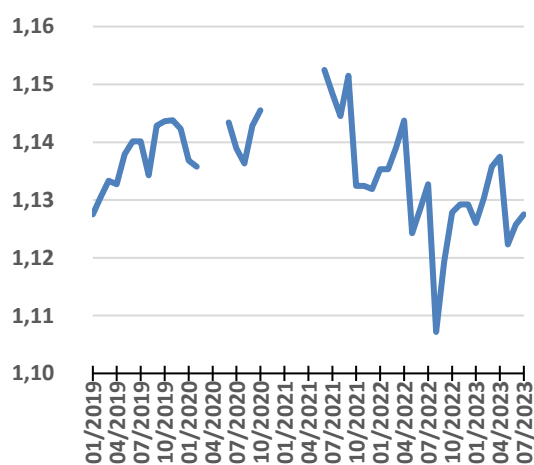
Source : Dares, DSN, SISMMO.

Le resserrement entre le Smic et le 1^{er} décile des salaires de base se constate également entre le Smic et le 1^{er} quartile. Deux tendances se distinguent alors entre les périodes avant et après le début de la poussée d'inflation : entre 2019 et mi-2021, l'évolution des deux ratios D1/Smic et Q1/Smic étaient orientés à la hausse, reflétant un élargissement de l'éventail des salaires. Depuis fin 2021, la tendance s'est retournée et ces mêmes ratios se réduisent progressivement (Graphiques 3 et 4).

Graphique 3 – Évolution du ratio D1 de salaire de base/Smic



Graphique 4 – Évolution du ratio Q1 de salaire de base/Smic



Note de lecture : le profil « heurté » de ces deux courbes s'explique par la rigidité des salaires à court terme face aux revalorisations du Smic : lorsque celui-ci est revalorisé, il faut un certain temps pour que la hausse soit intégrée dans les négociations salariales. De ce fait, les bas niveaux correspondent généralement aux dates de revalorisation du Smic.

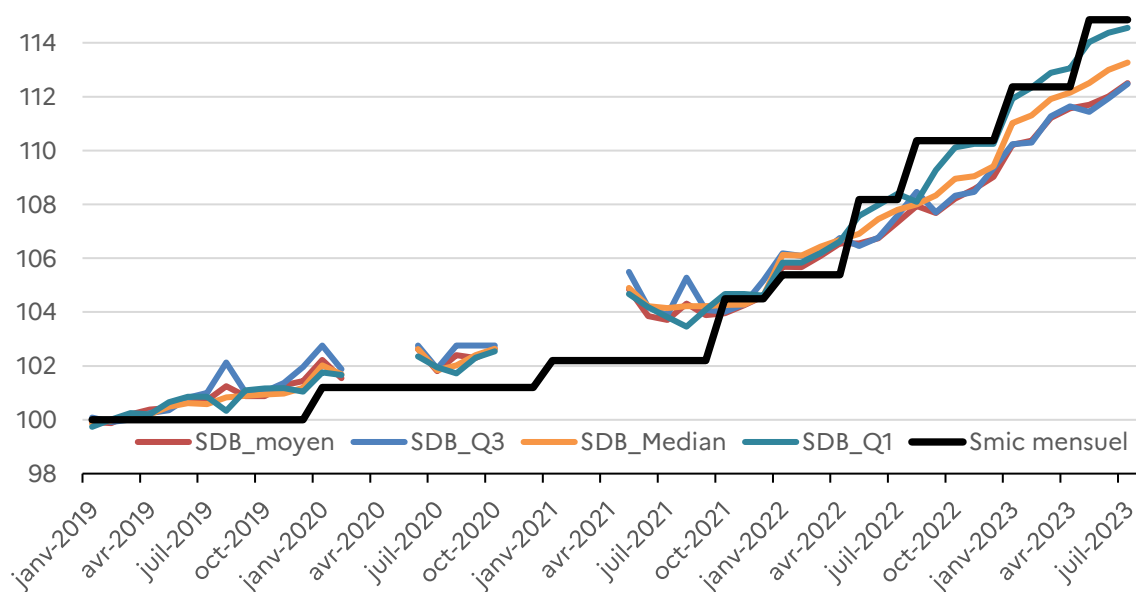
Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplaçonnée ou les dates de contrats).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

Dans le haut de la distribution, le resserrement de l'éventail salarial se manifeste par une moindre progression des salaires. Au cours des 24 derniers mois, le Smic et les salaires de base du bas de la distribution (jusqu'à la médiane) ont augmenté plus vite que le salaire de base moyen (Graphique 5). Depuis mi-2021, les salaires de base du 9^e décile et du 95^e centile ont crû presque moitié moins vite que les salaires du bas de la distribution : ils ont progressé respectivement de +7,3 % et +6,7 %, contre +12,4 % pour le Smic et +10,4 % pour les salaires de base du 1^{er} décile. En moyenne mensuelle, les 9^e décile et 95^e centile ont donc augmenté de +0,3 % sur la période, alors que le Smic et le 1^{er} décile ont enregistré des hausses de respectivement +0,5 % et +0,4 % (Graphique 6).

Graphique 5 – Évolution du salaire de base depuis janvier 2019 (base 100 = T1 2019)

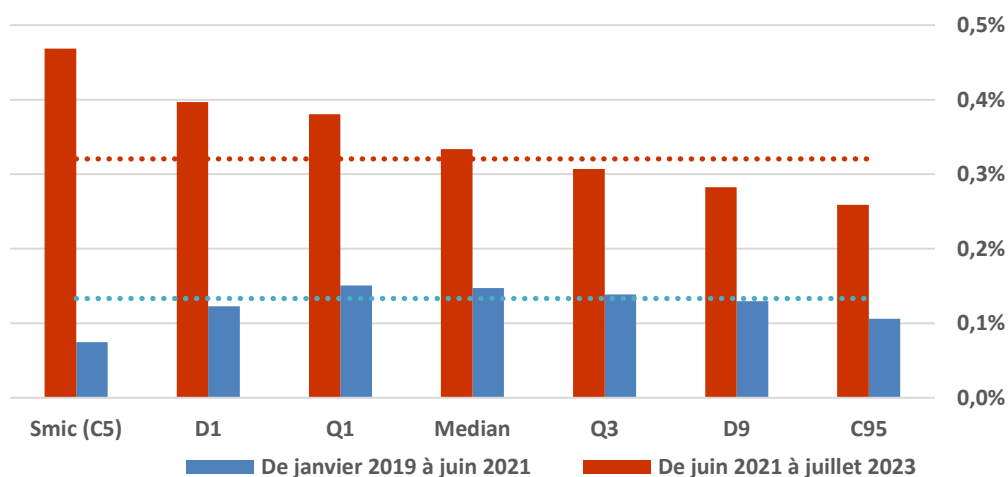


Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

Graphique 6 – Évolution en moyenne mensuelle des quantiles du salaire de base



Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

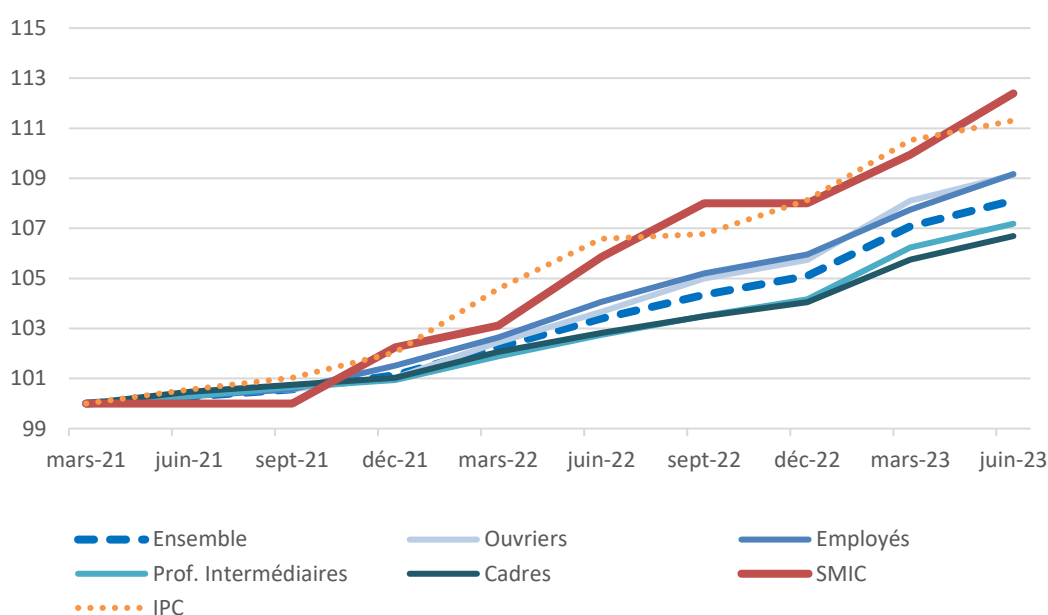
Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

3. Les salaires de base augmentent plus vite pour les ouvriers et les employés

Le resserrement de l'éventail salarial transparaît dans les évolutions par catégorie socioprofessionnelle des salaires de base. Entre le 1^{er} trimestre 2021 et le 2^e trimestre 2023, les salaires de base augmentent de 9,1 % pour les ouvriers et les employés, tandis que ceux des cadres et des professions intermédiaires croissent de respectivement 6,7 % et 7,1 %. Dans tous les cas, ils progressent moins que le Smic et l'inflation (Graphique 7).

Graphique 7 – Évolution du Smic, de l'IPC et des salaires de base par catégorie professionnelle - base 100 en mars 2021



Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

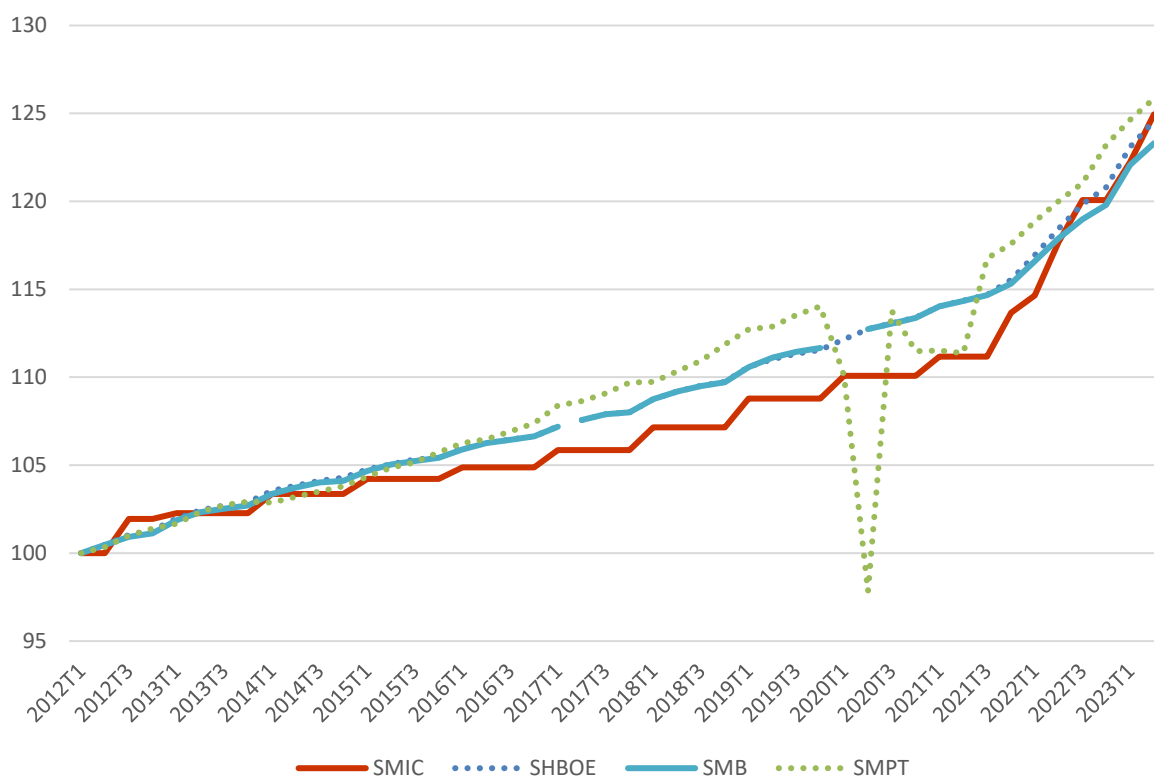
Source : Dares, enquêtes Acemo (résultats définitifs pour le T2 2023).

4. Cette compression des salaires permet un rattrapage du Smic qui avait moins progressé au cours de la dernière décennie que les principaux indices salariaux

Le resserrement de la distribution des salaires intervient après une longue période où le Smic augmentait plus modérément que le reste des salaires. En l'absence de « coup de pouce » depuis 2012, le Smic a crû de +8,8 % entre début 2012 et fin 2019, alors que le salaire mensuel de base gagnait +11,7 % et le salaire horaire de base des ouvriers et employés (qui sert de référence à la formule de revalorisation du Smic) +11,6 %.

La hausse rapide du Smic depuis 2021 conduit ainsi à un rattrapage avec une hausse du Smic de +24,9 % entre 2012 et mi-2023 (Graphique 8), contre +23,3 % pour le salaire mensuel de base et +24,4 % pour le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE).

Graphique 8 –Évolution du Smic et des indices de salaire depuis 2012 - base 100 au 1^{er} trimestre 2012 (indices de salaire de base rétroplés avant le 2e trimestre 2017)



SHBOE : salaire horaire de base des ouvriers et employés ; SMB : salaire mensuel de base ; SMPT : salaire moyen par tête.

Note : Rupture de la série SMB en 2017 en raison d'un changement de champ et d'un rebasage.

Lecture : au 2^e trimestre 2023, le Smic est 24,9 % plus élevé qu'au 1^{er} trimestre 2012.

Champ : établissements des entreprises de 10 salariés ou plus situés en France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo (résultats définitifs pour le T2 2023) ; Insee, comptes trimestriels.

Annexe 4

Le dialogue social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs indépendants dans les secteurs des VTC et de la livraison

Les premiers pas d'un modèle français

Contribution de l'ARPE – Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi

Les conventions 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹⁶⁸ reconnaissent à tous les travailleurs, « sans distinction d'aucune sorte », le droit d'élire librement leurs représentants et de négocier collectivement, par le biais de leurs organisations représentatives, leurs conditions de travail et d'emploi.

Le droit au dialogue social n'est donc pas, contrairement aux idées reçues, réservé aux seuls salariés. Ce droit est également reconnu aux travailleurs indépendants par les conventions de l'OIT. Jusqu'ici, dans les États membres de l'organisation de Genève, aucun dispositif institutionnel systématisant l'accès au dialogue social pour des catégories de travailleurs indépendants n'avait vu le jour. La France est en train de faire la démonstration, non seulement que cette faculté juridique encore négligée peut trouver à s'appliquer, mais aussi qu'elle apparaît comme une voie opérationnelle, productrice de droits sociaux, qui mérite – sauf à refuser aux travailleurs indépendants les droits qui leur sont conférés par des conventions internationales auxquelles notre pays adhère depuis 1948 – d'être résolument consolidée et pérennisée.

Cette contribution, que le groupe d'experts sur le SMIC a proposé d'annexer à son rapport 2023, n'a d'autre ambition que de dresser, un an plus tard, l'état des lieux de ce dialogue social démarré en octobre 2022, et six mois avant la deuxième élection de mesure de la représentativité. Elle rappelle la genèse et les fondements du dispositif mis en place par l'ordonnance du 21 avril 2022¹⁶⁹ avant de faire un point sur l'état de la négociation conduite par les partenaires (accords signés et homologués ainsi que les travaux en cours à la rentrée de septembre 2023) pour enfin tracer les perspectives et les pistes d'amélioration qui feront de la voie conventionnelle une constante de l'élaboration d'un corpus juridique de droits sociaux du secteur des plateformes de mobilité.

¹⁶⁸ Co 87 - convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical – 1948 Co 98 – convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective – 1949.

¹⁶⁹ Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation.

A. Les ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022 posent les bases d'un nouveau modèle social pour les travailleurs indépendants des plateformes

L'ordonnance du 21 avril 2021 est le fruit d'un long mûrissement intervenu dans un contexte européen et mondial de questionnement dont se sont emparés décideurs, acteurs et observateurs de l'économie des plateformes, lequel a débouché, dans plusieurs pays (européens notamment) sur des solutions disparates de régulation de la concurrence et en vue d'améliorer les conditions d'exercice de leurs métiers (parfois en les salariant) des travailleurs indépendants (ou jusqu'alors indépendants). Une fois les grands principes du modèle arrêtés, il aura fallu moins de deux ans, deux ordonnances et deux scrutins de représentativité pour, qu'en France, le dialogue social des plateformes de mobilité et des travailleurs indépendants démarre en octobre 2022.

1. Des activités économiques nouvelles, encore peu régulées et souffrant d'un niveau élevé de précarité et d'instabilité

L'essor rapide des activités économiques liées aux plateformes numériques de mise en relation est l'une des manifestations les plus importantes des évolutions de l'économie ces quinze dernières années. En grande partie tirée par de nouvelles formes de consommation, cette révolution de l'organisation du travail a offert des opportunités professionnelles à des publics éloignés de l'emploi ou séduits par la souplesse et la liberté qu'elle offre. Les services de mobilité des biens et des personnes sont parmi ceux qui ont bénéficié de cette dynamique et qui recourent le plus massivement à une main-d'œuvre indépendante au sein de l'économie numérique.

Cette transformation du paysage professionnel n'est pas sans poser de défis. Si les plateformes ont ouvert des nouvelles perspectives d'emploi, la croissance rapide de l'offre de biens et services a suscité une concurrence intense entre de nombreuses structures et une recherche de productivité qui a souvent prospéré au détriment des conditions de revenus et de travail des travailleurs qui y recourent.

Face à ces défis, des mesures législatives ont été prises pour réguler les activités des plateformes et améliorer les conditions de travail des travailleurs indépendants. La loi du 8 août 2016¹⁷⁰ dite loi *El Khomri* instaure une responsabilité sociale des plateformes envers les travailleurs auxquels elles font appel, et établit le droit au refus concerté de fournir les services et celui de constituer une organisation syndicale. La loi du 29 décembre 2016¹⁷¹ (loi *Grandguillaume*), quant à elle, régule l'accès au métier de chauffeur de VTC et harmonise les

¹⁷⁰ Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

¹⁷¹ Loi du 29 décembre 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur de transport public particulier de personnes.

règles sectorielles. La loi d'Orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 s'inscrit dans la continuité des deux premières. Elle encadre davantage le secteur du transport de personnes et de marchandises en ouvrant notamment aux travailleurs le droit au refus des prestations proposées et à la déconnexion, sans que cela emporte de conséquences négatives sur leur activité. Elle prévoit les modalités de représentation des travailleurs indépendants pour la mise en place d'un dialogue social entre travailleurs et plateformes. Plus récemment, la loi du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante a créé plusieurs mesures en faveur des indépendants : statut unique protecteur pour les entrepreneurs individuels, allocation des travailleurs indépendants (ATI) lorsque leur activité n'est plus viable...

Pour autant, les conditions d'exercice de leur métier par les travailleurs indépendants de ces secteurs les exposent toujours à un risque de précarité économique élevé. Les derniers indicateurs publiés par les plateformes sur leurs sites internet pour l'année 2022 et que l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) a compilés et rapprochés montrent que dans le secteur de la livraison, un livreur travaillant sur une journée de 8 heures (durée de connexion avec la même plateforme) percevait un revenu moyen horaire allant de 9,8 € à 16,26 € selon les plateformes. Cette précarité se manifeste également par le turnover élevé également constaté dans le secteur de la livraison. Une enquête réalisée en 2020 par l'université Gustave-Eiffel¹⁷² montrait que 55 % des livreurs avaient alors une ancienneté de 6 mois et que plus de 46 % seulement se voyaient encore livreur dans 3 mois.

2. La France fait le choix d'un dialogue social institutionnel *sui generis*, unique en Europe

L'émergence d'une volonté de régulation en Europe

Avec plus de 28 millions de travailleurs indépendants, la volonté de réguler le secteur des plateformes de travail numériques est devenue une préoccupation majeure au sein de plusieurs pays européens. Les réponses apportées sont cependant disparates.

Pour ne prendre que trois exemples souvent cités, en Italie, le droit du travail prévoit plusieurs catégories intermédiaires entre salariés et indépendants lesquels peuvent, dans certains cas, bénéficier d'une indemnisation du chômage pouvant aller jusqu'à six mois. L'Italie a également instauré un statut intermédiaire spécifique pour les travailleurs de plateformes de livraison de repas. La loi du 2 novembre 2019 leur reconnaît une série de droits et de protections issus du salariat.

En Espagne, la « Loi riders » de 2021 a marqué une avancée significative en imposant une présomption de salariat aux livreurs à vélo travaillant pour des entreprises gérées par

¹⁷² Enquête sur les autoentrepreneurs de la livraison instantanée. Juin 2020. Laetitia Dablanç, Anne Aguiléra, Laurent Proulhac, Léa Wester, Nicolas Louvet, José Palomo Rivas.

des algorithmes ou des plateformes numériques. Cette loi garantit également l'accès des livreurs à l'algorithme, considéré comme la clé du lien de subordination entre le travailleur et la plateforme.

Au Royaume-Uni, une catégorie intermédiaire de travailleurs appelés « workers » a été établie pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants, leur octroyant certaines des protections et droits du salariat telles qu'un salaire minimum, une limite d'heures de travail, des congés payés et des droits syndicaux.

Dans ce contexte, l'Union européenne continue d'œuvrer pour instaurer un cadre réglementaire commun au niveau européen grâce au projet de directive en cours d'élaboration, dans le but de trouver un compromis équitable entre les intérêts des plateformes et ceux des travailleurs.

Le choix du dialogue social en France

Sans renoncer, comme évoqué précédemment, à l'usage du vecteur législatif, la France a choisi d'emprunter une voie originale visant à créer un socle de droits sociaux pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs des secteurs des VTC et de la livraison tout en préservant un modèle économique ayant fait ses preuves en matière de création d'emplois, de satisfaction de la demande de service et répondant à l'aspiration d'un grand nombre de travailleurs à exercer leur métier de manière indépendante.

Le choix du dialogue social mis en place par l'ordonnance du 21 avril 2021 est le fruit d'une gestation de plusieurs années, ouverte à toutes les sensibilités et dont les conclusions les plus consensuelles ont émergé dans le rapport remis par Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, au Premier ministre en décembre 2020.

Ce dispositif de négociation collective, auquel prennent part des représentants légitimes des travailleurs indépendants et des plateformes, n'est pas un pari mais une démarche fondée sur la confiance faite à ces représentants de signer des accords collectifs adaptés à leur situation et permettant de faire évoluer sensiblement et durablement les droits des travailleurs en matière de revenus, d'exercice de leur activité, de prévention, de parcours professionnels, etc.

C'est également l'ordonnance du 21 avril 2021 qui crée l'ARPE dont la vocation première est de susciter, faire vivre et réguler la négociation. C'est à cet effet qu'ont été organisées les premières élections de représentativité en mai 2022 dans les secteurs des VTC et de la livraison. L'ordonnance de 2021 a été complétée par celle du 6 avril 2023 qui a parachevé le dispositif institutionnel en fixant les règles *sui generis* du dialogue social de secteur.

3. L'installation de l'ARPE et l'établissement de la représentativité des organisations, prérequis au lancement du dialogue social

L'ARPE, une structure légère pour l'accompagnement et la régulation du dialogue social

L'ARPE est un établissement public administratif pensé et structuré comme une administration de mission. Elle est composée d'une équipe restreinte d'un peu moins d'une dizaine d'agents. Financée par une taxe affectée prélevée sur les revenus d'activité des plateformes et de leur travailleurs partenaires, son action est résolument centrée sur la mise en place, l'accompagnement et la pérennisation du dialogue social entre les organisations de plateformes de mobilité et les organisations représentatives assurant la défense des intérêts des travailleurs indépendants qui leur sont liés par un contrat commercial. Elle est dotée pour cela de compétences de régulation et de gestion (organisation des élections de représentativité, désignation des organisations représentatives, homologation des accords, protection et financement du mandat des représentants des travailleurs, médiation). Autant que l'exercice de ses prérogatives de puissance publique, c'est l'appui aux négociateurs, l'aide à la documentation du dialogue social (études, statistiques) et plus généralement la facilitation de l'aboutissement des négociations qui sont attendus d'elle. L'ARPE utilise pour cela son rôle de tiers de confiance et d'observateur pour accompagner les partenaires, en toute neutralité. Sa spécialisation et la souplesse de son organisation constituent un facteur de réactivité et de facilité à comprendre et appréhender un écosystème en mutation permanente.

Dédié à cette seule mission, l'établissement public « à taille humaine » assure la flexibilité et les besoins d'adaptation nécessaires à un secteur qui découvre et s'approprie des règles, quoique adaptées dans un corpus *sui generis*, jusque-là conçues pour les besoins du dialogue social de branche.

Au premier rang de celles-ci figurent les deux élections sur sigles (ce sont des organisations qui candidatent et non des listes nominatives) à un tour, destinées à désigner les organisations représentatives et leurs représentants.

Les élections de mesure de l'audience et la représentativité des organisations de travailleurs

L'article L.7345-1^o du code du travail énonce, comme première mission dévolue à l'ARPE, celle d'organiser deux scrutins entièrement numériques. Ces scrutins sont autonomes l'un de l'autre, bien qu'organisés selon les mêmes règles et de manière simultanée. Le premier mesure l'audience des organisations de travailleurs des plateformes de VTC, le second celle des organisations de travailleurs des plateformes de livraison de marchandises par véhicules à deux ou trois roues, motorisés ou non (vélos, motos, triporteurs par exemple).

Les premières élections se sont tenues du 9 au 16 mai 2022. Neuf organisations syndicales et associations étaient candidates dans le secteur des VTC, sept dans celui de la

livraison. Ces premiers scrutins se sont illustrés autant par le nombre conséquent de candidatures que par la diversité de celles-ci : les principales organisations syndicales ainsi que deux organisations patronales (représentant des entrepreneurs indépendants) ont côtoyé des associations de défense des intérêts des travailleurs indépendants des deux secteurs. Si des candidatures défendaient le statut d'indépendant, d'autres, au contraire, militaient en faveur de la requalification du contrat commercial en contrat de travail. Ces deux sensibilités sont aujourd'hui présentes à la table des négociations. On notera également que plusieurs organisations militantes, pourtant actives tout au long des travaux préparatoires en 2021, ont finalement renoncé à se présenter.

Le très faible taux de participation (3,9 % chez les livreurs et 1,8 % chez les VTC) caractérise également ces premières élections. Il trouve notamment son explication dans la nouveauté de ce droit désormais offert à des travailleurs indépendants jusqu'ici éloignés des questions de démocratie sociale, dans le fort *turn-over* des deux secteurs d'activité, la complexité relative de l'accès au vote et une communication que le temps donné à la préparation des scrutins n'a pas permis d'outiller convenablement. Ces taux de participation peuvent être utilement comparés à celui des dernières élections de représentativité dans les très petites entreprises (TPE) qui s'est élevé à 5,44 % en 2021. Sans nullement affaiblir la légitimité des organisations représentatives issues de l'élection, la faiblesse de la participation constituerait une difficulté si elle devait perdurer lors des scrutins suivants. Sa progression lors des élections de 2024 figure du reste parmi les toutes premières orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration de l'ARPE en 2023.

La représentativité des organisations de travailleurs indépendants s'apprécie principalement au regard du pourcentage des suffrages exprimés atteint par chaque organisation¹⁷³. Les organisations ayant obtenu le taux de 5 % aux élections de mesure de l'audience ont été déclarées représentatives.

¹⁷³ À titre dérogatoire les organisations candidates au premier scrutin devaient atteindre un taux de 5 % des suffrages exprimés pour être désignées représentatives. À partir des élections de 2024, ce taux est porté à 8 %.

Tableau 1. Résultats du scrutin de mesure de l'audience et représentativité des organisations dans le secteur des VTC

<i>Électeurs inscrits</i>	39 314	
<i>Suffrages exprimés</i>	1 425	
Organisations candidates	Pourcentage des suffrages exprimés	Taux de représentativité
Association des VTC de France (AVF)	42,81	42,81
UNION Indépendants	11,51	11,51
Association des chauffeurs indépendants lyonnais (ACIL)	11,44	11,44
Force Ouvrière (FO)	9,19	9,19
Fédération nationale des autoentrepreneurs et micro-entrepreneurs (FNAE)	8,98	8,98
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	8,84	8,84
Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	7,23	7,23

Tableau 2. Résultats du scrutin de mesure de l'audience et représentativité des organisations dans le secteur de la livraison

<i>Électeurs inscrits</i>	84 243	
<i>Suffrages exprimés</i>	1 371	
Organisations candidates	Pourcentage des suffrages exprimés	Taux de représentativité
Fédération nationale des autoentrepreneurs et micro-entrepreneurs (FNAE)	28,45	33,97
Confédération générale du travail (CGT)	27,28	32,58
UNION Indépendants	22,32	26,66
Fédération SUD commerces et services	5,69	6,79
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	4,3	Non représentative
Confédération nationale des travailleurs - solidarité ouvrière (CNT-SO)	3,86	Non représentative
Force ouvrière (FO)	3,79	Non représentative
Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	2,92	Non représentative
Fédération nationale des transports routiers (FNTR)	1,39	Non représentative

La mesure de l'audience et la représentativité des organisations de plateformes

Au titre de l'article L. 7343-22 du code du travail, l'audience s'apprécie en tenant compte :

- à hauteur de 30 %, du nombre de travailleurs des plateformes adhérentes à l'organisation candidate rapporté au nombre total de travailleurs de l'ensemble des plateformes adhérentes aux organisations candidates du secteur,
- à hauteur de 70 % du montant des revenus d'activité générés par les plateformes adhérentes à l'organisation candidate rapporté au montant total des revenus générés par les plateformes adhérentes à l'ensemble des organisations candidates au titre des activités accomplies par les travailleurs en lien avec les plateformes du secteur.

Deux organisations ont candidaté chez les VTC, une chez les livreurs. Toutes sont représentatives.

Tableau 3. Représentativité des organisations de plateformes

	Organisations représentatives	Pourcentage de représentativité
VTC	Association des plateformes d'indépendants (API)	60,53
	Fédération française du transport de personnes sur réservation (FFTPR)	39,47
Livraison de marchandises	Association des plateformes d'indépendants (API)	100

B. Les six premiers mois de dialogue social constituent une réelle avancée qu'il appartient aux partenaires, avec l'appui de l'ARPE, de consolider et d'amplifier

Avec la signature de cinq accords en janvier et en avril 2023, les premiers pas du dialogue social constituent une réussite. L'année 2024, année de nouvelles élections professionnelles, sera celle de son installation en régime de croisière. Pour cela, les spécificités liées notamment au statut des protagonistes impliquent, pour l'ARPE, de créer les conditions propices au déploiement d'un dialogue social « hors des sentiers battus » et, pour les organisations représentatives, de monter en capacité de négociation par une meilleure transparence de l'information nécessaire au débat et à la quantification et une approche où les intérêts collectifs priment sur ceux des acteurs pris isolément.

1. Un dialogue social désormais bien installé qui a d'ores et déjà démontré sa valeur ajoutée

Le dialogue social a été officiellement lancé en octobre 2022. Dans les deux secteurs, les parties prenantes se sont immédiatement manifestées par la volonté commune de co-construire un socle de droits et garanties nouvelles au profit des travailleurs indépendants. En témoigne la périodicité mensuelle des réunions de négociation hébergées par l'ARPE, mais également l'assiduité des représentants des travailleurs et des plateformes, quasiment tous présents, lors de chaque échange.

En plus d'un soutien matériel et logistique, l'ARPE prodigue un accompagnement juridique, technique et méthodologique aux négociateurs. Elle peut être amenée à participer aux réunions de négociation, option retenue par les représentants des livreurs, ce qui lui permet d'être au plus près des discussions, tout en jouant un rôle de facilitateur aux étapes clés de la négociation, avec la neutralité qui est la sienne. Le secteur des VTC a quant à lui opté pour des réunions de négociation à huis clos, sans la présence de l'ARPE. Cette absence est compensée par un dialogue informel plus développé avec les représentants. Par ailleurs, en cas de nécessité, l'ARPE dispose de la faculté de réunir une commission mixte de négociation, sur le même modèle que les commissions mixtes paritaires en place dans les branches professionnelles. Cette prérogative n'a pas eu à être utilisée jusqu'à présent au regard du dynamisme et de la densité de cette première année de négociations.

Cette densité trouve un écho dans les sujets de négociation retenus. Les thématiques des revenus et des désactivations (rupture du lien commercial à l'initiative de la plateforme) se sont naturellement imposées, dans les deux secteurs, comme sujets prioritaires de négociation, notamment eu égard à la conjoncture économique pour le premier et à la nécessité de renforcer les droits des travailleurs indépendants en cas de rupture du lien commercial par la plateforme pour le second.

Ces deux sujets ont néanmoins été abordés selon des approches différenciées dans chaque secteur. Les VTC ont consacré leurs premiers mois de négociation aux revenus, avant d'aborder la question des désactivations. Les livreurs ont opté pour un traitement concomitant des deux thématiques.

En seulement six mois de négociation, cinq accords ont été conclus au total.

Chaque secteur a conclu un accord de méthode sur le dialogue social fixant le cadre de la négociation et l'agenda social et octroyant des moyens complémentaires aux représentants des travailleurs. Ces deux accords ont été homologués par l'ARPE.

Un accord sur les désactivations a été signé, puis homologué dans le secteur de la livraison. Il prévoit principalement une transparence accrue des plateformes sur les motifs de rupture du lien commercial vis-à-vis d'un livreur, l'existence de voies de recours permettant d'offrir davantage de droits aux travailleurs indépendants, ou encore des

mesures de prévention des désactivations, comme l'envoi de notifications aux livreurs après des incidents leur étant imputables.

Enfin, deux accords relatifs aux revenus, sujet de négociation obligatoire, ont été conclus et homologués.

Zoom sur les accords relatifs aux revenus

Secteur des VTC : l'accord du 18 janvier 2023 fixe à 7,65 € net le revenu minimal par course effectuée par un VTC. Cela équivaut à une hausse de 27 % du tarif le plus bas pratiqué sur le marché. L'accord étant homologué par l'ARPE, ce revenu minimum s'impose depuis le 23 mars à l'ensemble des plateformes et des travailleurs indépendants du secteur des VTC.

L'accord prévoit que le revenu minimal par course fait l'objet d'un réexamen annuel.

Cet accord a été signé par quatre des sept organisations représentatives de travailleurs et par les deux organisations de plateformes.

Secteur de la livraison : l'accord du 20 avril 2023 instaure une garantie minimale de revenu par heure d'activité, allant de l'acceptation de la commande à sa remise au client, perçu par les livreurs indépendants, à hauteur de 11,75 €. Ce socle minimal garanti horaire n'exclut pas la possibilité pour les livreurs d'obtenir des revenus supérieurs, en fonction de leur niveau d'activité et de la tarification appliquée. Cet accord entrera en vigueur dans le courant de l'automne, après qu'une discussion consultative sur les modalités de sa mise en œuvre aura eu lieu entre chaque plateforme et les organisations signataires.

L'accord prévoit que le montant du revenu minimal garanti fait l'objet d'un réexamen annuel afin d'en envisager la réévaluation.

Cet accord a été signé par une organisation représentative de travailleurs.

Si ce premier cycle de négociations s'est révélé fructueux et si ses résultats sont salués par la Première ministre, le deuxième cycle actuellement en cours n'en est pas moins prometteur. Le secteur des VTC a entamé cette nouvelle période par des échanges sur le sujet des désactivations dont la finalisation est proche. Quant aux représentants des livreurs, ils ont opté pour la poursuite des négociations sur le sujet des discriminations et des incivilités.

Les deux secteurs ont, en parallèle, souhaité continuer à négocier sur la question des revenus lors de ce deuxième cycle. Cette volonté émanant principalement des représentants des travailleurs indépendants s'inscrit dans l'optique d'obtenir une amélioration plus conséquente des revenus des chauffeurs et livreurs indépendants, dans le prolongement des premières avancées obtenues il y a quelques mois. La récurrence de ce sujet dans les négociations sectorielles démontre l'importance de la réalisation de progrès notables afin de lutter contre la précarisation de ces métiers.

Ces négociations ont vocation à permettre la conclusion de nouveaux accords, qui feront encore fructifier un dialogue social déjà solidement ancré en l'espace de ces quelques mois mais qui mérite néanmoins de consolider sa légitimité et de gagner en maturité.

2. Faire monter le dialogue social en puissance et en maturité

Des spécificités qui impliquent une approche non conventionnelle du dialogue social

Que l'on évoque le secteur de la livraison ou celui des VTC, chacun est le reflet d'un écosystème particulièrement instable et mouvant, avec à la clé un flux permanent de créations et de disparitions de plateformes d'emploi, dotées de modèles économiques plus ou moins comparables. Il en va de même du fort *turn-over* des travailleurs indépendants dont le profil sociologique évolue fortement dans le temps, tout particulièrement dans le secteur de la livraison. Ces mouvements perpétuels requièrent une souplesse indispensable dans la capacité, notamment des pouvoirs publics, à adapter le cadre du dialogue social proposé en bâtissant un modèle *ad hoc*.

En outre, l'absence de dispositif de régulation stabilisé à l'échelle européenne, sujet en discussion entre les États membres, accroît temporairement l'instabilité existante. Le projet de directive européenne prévoyant notamment la mise en place d'une présomption de salariat, à l'inverse de la logique qui prévaut actuellement en France et dans la majorité des pays européens, s'inscrit nécessairement dans un temps long avec de nouvelles évolutions à prévoir.

Si l'instabilité représente une caractéristique consubstantielle à ce secteur, celui-ci s'illustre également par un atypisme marqué de sa représentation lequel implique le développement d'autres approches ou méthodes que celles prévalant dans les entreprises et branches professionnelles.

Cet atypisme trouve sa source dans le statut de travailleur indépendant qui s'inscrit par essence dans une logique individuelle, les travailleurs exerçant leur métier en solitaire, au volant de leur voiture, scooter ou vélo. Ce marqueur professionnel peut constituer un frein à la capacité à s'inscrire dans un collectif pour y construire des positions communes. Un travail est dès lors nécessaire, d'accompagnement non standardisé, favorisant la création de liens en renforçant le « travailler ensemble » et la capacité à faire primer la dynamique collective sur les rapports de force individuels.

Le secteur des VTC et de la livraison s'illustre également par une hétérogénéité forte des profils des représentants des travailleurs, que l'on retrouve souvent de manière plus édulcorée dans la négociation de branche. Ainsi, certains chauffeurs ou livreurs présentent une très bonne connaissance du métier et des réalités de l'écosystème, mais débute dans leur pratique de la négociation. Inversement, d'autres représentants, surtout issus des syndicats plus traditionnels, peuvent se prévaloir d'une réelle maîtrise des rouages du dialogue social, mais disposent de connaissances limitées du terrain et du métier. Ces différences de profils font ressortir une vraie complémentarité des compétences des négociateurs méritant d'être encouragée mais nécessitant un travail significatif de dépassement des préjugés des uns envers les autres.

Concernant les représentants des plateformes, comme ceux des travailleurs indépendants, leur profil apparaît inhabituel en comparaison de l'univers des entreprises qui laissent souvent l'apanage de la négociation collective aux professionnels des ressources humaines et des relations sociales. Les négociateurs des plateformes appartiennent plutôt aux directions des opérations ou à celles des affaires publiques ou juridiques de leur entreprise, domaines d'emploi moins accoutumés à l'exercice très particulier du dialogue social et nécessitant de ce fait une montée en puissance et en compétence en vue de s'aguerrir à des pratiques éloignées de leur cœur de métier.

La sociologie des représentants illustre toute la richesse et le caractère « hors norme » du secteur par rapport aux négociations de branches qui répondent à des critères plus classiques. Si la progression des négociateurs demeure continue dans l'appropriation de leurs spécificités au service d'un dialogue social fluide, certaines avancées nécessitent encore d'être réalisées.

Des marges de progrès dont l'ensemble des acteurs doit se saisir

Le premier retour d'expérience de ce nouveau dialogue social fait apparaître des carences à combler en vue de faire progresser encore davantage la qualité de la négociation.

Ces carences résident pour partie dans le manque de partage des données entre les parties prenantes, les plateformes, principales détentrices de l'information, ayant une responsabilité particulière en la matière. Des insuffisances ont ainsi été constatées à plusieurs reprises vis-à-vis de demandes d'informations non satisfaites qui auraient permis à l'ensemble des négociateurs de disposer d'une vision d'ensemble du sujet traité, d'enrichir et de faire progresser plus facilement les discussions. Il en va de la loyauté et de l'efficacité de la négociation. De la même manière, aucun chiffrage de l'impact des accords, en dépit des multiples demandes formulées n'a, pour l'instant, reçu de réponse favorable, ce qui nuit à l'appréciation de la portée des accords en amont de leur signature et de leurs conséquences réelles pour les travailleurs indépendants eux-mêmes, en aval.

Ce meilleur partage de données concerne aussi l'ARPE qui doit se mettre en capacité, conformément aux missions qui lui sont attribuées, de davantage documenter le dialogue social pour rééquilibrer l'asymétrie d'information entre les parties. L'ARPE pourra, pour cela,

compter sur l'appui du conseil des acteurs, en charge de la conduite de travaux d'analyse pouvant utilement enrichir, à froid, la négociation, en tant que de besoin.

Si l'accès aux données s'avère fondamental, d'autres axes de progrès existent, à l'instar de l'accroissement de la technicité des représentants des travailleurs indépendants, en tenant compte des particularités de ce dialogue social. Il apparaît ainsi opportun de les accompagner pour leur permettre d'acquérir une vision plus claire de leur ancrage professionnel, de parfaire leur connaissance de l'écosystème institutionnel, économique ou juridique dans lequel ils évoluent, ou encore d'enrichir leur compréhension des algorithmes (enjeux liés au contrôle des algorithmes, mesures envisagées ou envisageables pour garantir leur transparence et minimiser les biais concernant la répartition des missions, les revenus...).

L'ARPE a commencé à œuvrer en ce sens en contribuant à mettre en place des échanges thématiques sur certains de ces sujets avec des experts du domaine concerné. Un cycle de formation a en outre été organisé afin de donner aux représentants des outils institutionnels et juridiques relatifs au cadre de la négociation, à ses codes et modes de fonctionnement. Là encore, les formations nécessitent d'être construites sur mesure, pour répondre aux particularismes du secteur et des négociateurs.

À moyen terme, une réflexion globale pourrait être nécessaire en vue d'adapter le dispositif juridique existant en matière de dialogue social pour mieux coller aux réalités et besoins du secteur.

Conclusion

Les bases sont posées, le dialogue social installé. Ses promoteurs et acteurs en mesurent toute la richesse potentielle (et déjà en partie démontrée) pour les travailleurs indépendants du secteur de la mobilité et pour la recherche d'un équilibre opérationnel entre les intérêts respectifs des parties à la négociation. Ils en mesurent aussi toute la difficulté et le chemin à parcourir pour faire du dialogue social plus qu'un outil, un état d'esprit au service du dynamisme d'un secteur économique où les acteurs de terrain doivent pouvoir jouir de revenus décents et de conditions de travail dignes, sans que leur soit renié le statut d'indépendant, auquel beaucoup sont attachés.

Cette difficulté est surmontable. Elle suppose des résultats tangibles et rapides, ceux dont les organisations candidates aux élections de l'année prochaine pourront se prévaloir, mais aussi, pour le futur, une mobilisation bien au-delà des acteurs du premier cercle :

- il importe en premier lieu que les acteurs internes et externes de ce projet ambitieux soient convaincus des particularités d'un dialogue social qui met en vis-à-vis des entrepreneurs et des entreprises et qu'un placage, *ipso facto*, des règles et des pratiques du dialogue social de branche ou d'entreprise sera au mieux inadapté, au pire inopérant ;

- il est indispensable de poursuivre le travail d'explication et de conviction, auprès de l'ensemble de l'écosystème, de la pertinence et des fondamentaux d'un projet qui, en donnant la main aux représentants des travailleurs et des plateformes, pour peu qu'ils soient désireux d'adhérer à une démarche collective, les rend en partie maîtres de leur futur professionnel ;
- il est enfin vital de documenter et d'outiller les négociations en posant des diagnostics, en produisant des matériaux de support et d'éclairage des discussions ainsi que de chiffrage des conséquences de la décision collective. Ces outils doivent émaner non seulement, bien qu'en tout premier lieu, des négociateurs eux-mêmes mais peuvent être également puisés dans les travaux des chercheurs, des think-tank et bien entendu dans ceux, à venir, du conseil des acteurs des plateformes.

Demain, les prochaines élections de représentativité et, après-demain, la future directive européenne constituent enfin une véritable opportunité pour asseoir durablement un projet inédit et ambitieux, dont les leviers appartiennent aux acteurs désireux de travailler en pleine confiance, avec l'appui résolu des pouvoirs publics.

Annexe 5

Négociation collective de branche en matière de salaires et classifications

Contribution de la Direction générale du Travail

Les branches ont une obligation de négocier sur les salaires au moins tous les quatre ans et à défaut d'accord de méthode, tous les ans (articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail). Elles doivent également se réunir au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois (articles L. 2241-1 et L. 2241-15 du code du travail).

En outre, si la branche n'a pas une obligation de fixer un minimum conventionnel au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), néanmoins, le code du travail prévoit dans son article L. 2241-10 que « *Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires* ». La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (dite loi pour le pouvoir d'achat) a réduit de 3 mois à 45 jours le délai laissé à la partie patronale pour ouvrir ces négociations. À défaut d'initiative de la partie patronale dans ce délai de 45 jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Le sujet de la conformité des minima au Smic est tout d'abord un enjeu de pouvoir d'achat. En outre, les minima inférieurs au Smic créent un tassement des grilles salariales, phénomène récurrent ces dernières années. Ce tassement ainsi que l'absence de révision des classifications pénalisent la progression salariale et les déroulements de carrière, ce qui nuit à l'attractivité de certains secteurs.

S'il est de la responsabilité des partenaires sociaux de jouer pleinement le jeu de la négociation collective, la direction générale du travail (DGT) opère un suivi régulier sur les salaires et les classifications dans le cadre du bilan de la négociation collective et des réunions du comité de suivi des salaires, afin de mobiliser tous les acteurs et éviter l'installation de situations de blocage pérenne des négociations.

1. État des lieux des négociations salariales de branche

Les négociations salariales, notamment de branche, ont un rôle essentiel à jouer pour garantir le pouvoir d'achat des salariés. Deux enjeux sont particulièrement importants :

- le premier est celui de la conformité des minima de branches au Smic ;
- le deuxième est celui de l'éventail des salaires (c'est-à-dire l'écart entre le salaire minimum et le salaire maximum) avec une préoccupation forte pour qu'ils ne se réduisent pas, signe d'un tassement des grilles salariales.

La DGT réunit ainsi deux fois par an un comité de suivi pour faire un état des lieux de **la situation des minima de branches au regard du Smic**, et plus particulièrement sur l'avancée des négociations dans celles présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic. La réunion de mi-année qui s'est tenue le 14 juin 2023 a eu pour objet de faire le point **dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés** (c'est-à-dire hors métallurgie et bâtiment et travaux publics, branches qui ne sont étudiées qu'en fin d'année¹⁷⁴).

1.1 Situation des minima de branches au regard du Smic dans les branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés

A – Évolution de la conformité au Smic des premiers niveaux des grilles de minima conventionnels depuis 2022

- Les revalorisations successives du Smic en 2022 ont conduit de nombreuses branches à basculer en situation de non-conformité. Pour autant, la dynamique des négociations s'est poursuivie en 2023, comme le démontrent les chiffres ci-dessous.

Avant la revalorisation	Après la revalorisation
Au 31 décembre 2021 108 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} janvier 2022 22 branches supplémentaires (soit un total de 130 branches non conformes représentant près de 8,5 millions de salariés)
Au 30 avril 2022 55 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} mai 2022 91 branches supplémentaires (soit un total de 146 branches non conformes représentant près de 9,6 millions de salariés)
Au 31 juillet 2022 90 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} août 2022 53 branches supplémentaires (soit un total de 143 branches non conformes représentant près de 9,4 millions de salariés)
Au 31 décembre 2022 57 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} janvier 2023 77 branches supplémentaires (soit un total de 134 branches non conformes représentant 8,5 millions de salariés)
Au 30 avril 2023 77 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} mai 2023 70 branches supplémentaires (soit un total de 147 branches non conformes représentant près de 9,6 millions de salariés)

¹⁷⁴ Les branches de la métallurgie et des travaux publics négocient des systèmes de rémunérations annuelles garanties (RAG). Aussi, l'étude de la situation à mi-année n'est pas pertinente pour ces branches.

À titre de comparaison, le graphique en appendice 1 présente les données relatives à la non-conformité des branches observées lors des différents comités de suivi depuis 2017.

À noter que pour apprécier la conformité au Smic, les services de la DGT tiennent compte :

- des éventuelles recommandations patronales émises par les organisations patronales dans les branches professionnelles ;
- uniquement du montant correspondant aux minima conventionnels dans la branche. Sont donc exclus de ces minima les primes annexes (exemple : prime de partage de la valeur et prime octroyée au titre du Ségur de la santé) ou encore les montants versés au titre de l'intéressement ou de la participation, qui ne sont pas des éléments de salaire.

Lors du comité de suivi du 30 novembre 2022, 67 branches sur les 171 branches suivies (soit 39,2 %) affichaient une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic. À la suite de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, ce sont 134 branches qui se sont retrouvées en situation de non-conformité.

Depuis le début de l'année 2023, les négociations salariales ont repris de manière active dans de très nombreuses branches. En effet, au 30 avril 2023, ce sont 77 branches (soit 45 %) qui affichaient au moins un coefficient inférieur au Smic applicable au 1^{er} janvier 2023. 57 branches ont donc réussi entre le 1^{er} janvier et le 30 avril à remettre leur grille en conformité avec le Smic.

Une nouvelle revalorisation automatique a été déclenchée au 1^{er} mai 2023. Cette revalorisation a conduit au même phénomène qu'en janvier puisqu'elle a fait basculer en dessous du Smic 70 branches qui n'avaient pas anticipé cette augmentation de 2,22 %. Ce sont ainsi 147 branches qui ont affiché un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic le 1^{er} mai 2023, soit 86 % des branches du secteur général. À noter qu'à la même période l'année dernière, au 1^{er} mai 2022, les services de la DGT recensait exactement les mêmes données.

Lors du comité de suivi, le 14 juin 2023, la situation était la suivante :

- **31 branches soit 18 % des 171 branches suivies** disposent d'une grille intégralement conforme ;
- **140 branches soit 82 %** ont une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic. Ce chiffre s'explique par le fait que la majorité des accords reçus au service dépôt de la DGT au mois de mai avaient été signés au premier trimestre 2023. Ainsi, ils ne prennent pas en compte le relèvement du 1^{er} mai.

B – Les résultats au 1^{er} août 2023 au regard du SMIC revalorisé au 1^{er} mai 2023

Ainsi, au 1^{er} août 2023 :

- **82 branches** (soit 48 % des 171 branches suivies) représentant plus de 6 millions de salariés ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (3 d'entre elles ont émis une recommandation, à savoir : *Avocats personnels salariés* - 36 100 salariés ; *Ciments industrie* - 7 200 salariés ; *Mutualité* - 52 200 salariés) **prévoyant un premier coefficient égal ou supérieur au Smic en vigueur** ;
- les **89 autres branches** (52 %) **affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic**. Elles couvrent plus de 7 millions de salariés.

Parmi ces branches en situation de non-conformité au Smic :

- 17 branches (soit 19 %) ont moins de 10 000 salariés (*logistique communication, librairie commerce détail, jeux jouets industrie, couture région parisienne, industrie céramique, bois d'œuvre et dérivés négoce, tourisme social et familial, navigation personnels sédentaires, manutention ferroviaire, assurance producteurs salariés, cinéma exploitation, foyers des jeunes travailleurs, photographie, panneaux à base de bois, manutention nettoyage aéroport, industrie de la tuile et des briques et la reprographie*).

C – Quels enseignements ?

- 1) **La mobilisation des partenaires sociaux reste soutenue** et a permis, comme les années précédentes et malgré un contexte économique difficile, **l'ouverture rapide de négociations** dans la majorité des branches, conformément à l'obligation d'ouvrir des négociations dans un délai de 45 jours dès lors que la grille des minima conventionnels présente au moins un coefficient inférieur au Smic¹⁷⁵.

Par ailleurs, la loi pouvoir d'achat réduit désormais à deux mois le délai d'extension des accords salaires opérée dans le cadre de la procédure accélérée, lorsqu'au moins deux revalorisations du Smic seront intervenues dans les 12 derniers mois précédant la conclusion de l'accord.

Lors de comité de suivi datant du 30 novembre 2022, il a été mis en exergue le doublement du nombre d'accords soumis à la procédure accélérée à l'extension, c'est-à-dire les accords traitant uniquement de salaires. En effet, 611 accords salariés ont été soumis en procédure accélérée en 2022 contre 333 en 2021.

Cette tendance se poursuit puisque, en comparaison à la même période de janvier à juillet, les services de la DGT ont reçu 372 accords soumis à l'extension au 6 juillet 2023 contre 374 en 2022. Ainsi, le nombre d'accords salariaux enregistrés à l'extension depuis le début de l'année reste particulièrement élevé et sur la même dynamique qu'en 2022, ce qui est cohérent avec l'intervention de revalorisations du Smic en cours d'année.

¹⁷⁵ Article L. 2241-2-1 du code du travail.

2) Les situations de blocages restent peu nombreuses

La plupart des branches se sont adaptées au rythme de l'inflation et la plupart arrivent à retrouver une situation de conformité en quelques mois. Ainsi, le nombre de branches qui affichent de manière structurelle des minima inférieurs au Smic reste extrêmement faible depuis deux ans. Habituellement, on constate qu'une vingtaine de branches affichent depuis plus d'un an des minima inférieurs au Smic. Moins d'une dizaine sont recensées en juin 2023.

Il existe deux branches qui affichent des minima conventionnels inférieurs au Smic depuis octobre 2021. Il s'agit des branches de *l'industrie des panneaux à base de bois et le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, qui comptabilisent chacune moins de 10 000 salariés. Cette situation de non-conformité s'explique par un contexte de restructuration et donc de refonte globale des conventions collectives. Ces branches ont engagé des réflexions sur leurs grilles de classification afin d'ouvrir ensuite les négociations salariales.

Par ailleurs, au 14 juin 2023, ce sont 7 branches qui affichaient des minima inférieurs au Smic depuis un an, soit depuis mai 2022. Plusieurs raisons expliquent ces situations de blocage mais il en ressort le plus souvent que les propositions soumises par l'organisation patronale ont été jugées insuffisantes par les organisations syndicales au regard de l'inflation.

3) La procédure de restructuration pourrait être engagée à l'égard d'une branche

La loi pouvoir d'achat offre un nouvel outil puisqu'elle permet d'utiliser le critère de la faiblesse du nombre d'accords garantissant le respect du Smic dans une branche comme un élément d'appréciation de l'atonie conventionnelle, qui est **un critère pour restructurer les branches**. Ainsi, le critère de l'atonie s'apprécie désormais via deux aspects :

- d'une part la faiblesse du nombre d'accords conclus, notamment de ceux garantissant le respect du Smic. Cet aspect s'apprécie sur deux ans.
- d'autre part, la faiblesse du nombre de thèmes couverts par les accords conclus, qui s'apprécie sur trois ans.

Il ne s'agit pas de pouvoir restructurer une branche sur ce seul critère mais de pouvoir l'utiliser dans le faisceau d'indices qui démontre qu'il est dans l'intérêt général lié à la restructuration des branches professionnelles d'engager une procédure de fusion administrative (article L. 2261-32 du code du travail).

La branche des *Casinos* ayant été identifiée comme remplissant ces conditions de la faiblesse de l'activité conventionnelle, un courrier du Ministre a été envoyé à la branche, l'informant que si cette situation venait à perdurer, la procédure de fusion du champ d'application de la convention collective des casinos pourrait être lancée à l'automne 2023.

D - La négociation sur les salaires au niveau de l'entreprise en 2022 (données DARES)

En 2022, ce sont 19 850 accords d'entreprises sur les salaires et primes qui ont été déposés, contre 15 320 en 2021 et 15 240 en 2020.

Ainsi, la part d'accords collectifs traitant des salaires et primes a augmenté en 2022 de 2,4 points par rapport à 2021 pour atteindre 22,4 % et retrouvé son niveau d'avant crise (22,1 % en 2019). Les salaires et primes retrouvent en 2022 leur place de deuxième thème des accords collectifs (derrière l'épargne salariale), à la notable différence des années 2020 et 2021 où le temps de travail avait été plus fréquemment abordé.

Avec le regain d'inflation en 2022, les incitations à la protection du pouvoir d'achat (exemple : prime de partage de valeur) ont suscité un surcroît d'accords sur la thématique salariale.

1.2. Point sur les éventails de salaires

Les travaux du comité de suivi portent également sur les éventails de salaires car le ministère du travail accorde une attention toute aussi importante au tassement des grilles qu'à la présence de minima inférieurs au SMIC. Il en va en effet de l'attractivité des secteurs.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée. **Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.**

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au Smic, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du Smic applicable à la date considérée. L'éventail des salaires mesuré est ainsi minoré : il correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du Smic. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du Smic conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé..

Depuis plusieurs années, les résultats mesurés en fin d'année confirmaient la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés. L'année 2021 a marqué une légère rupture par rapport à 2020 avec l'amorce de nouveaux resserrements. L'année 2022 s'inscrit dans le prolongement des observations constatées en 2021.

Le constat d'un tassement général des grilles, s'il s'explique en partie par le phénomène des revalorisations automatiques du Smic, révèle une tendance profonde depuis plusieurs années.

Il est de la responsabilité des partenaires sociaux d'éviter ces phénomènes en négociant bien sur l'ensemble de la grille et pas uniquement sur les premiers niveaux rattrapés par le Smic.

En 2022, les écarts moyens de salaires mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles des branches du secteur général connaissent un resserrement par rapport à 2021, sauf pour les cadres (cf. graphique en appendice 2). Ce resserrement est particulièrement net s'agissant de l'éventail total moyen du secteur général, c'est-à-dire le rapport moyen (pondéré des effectifs) du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille, qui s'élève à 2,68 en 2022 contre 2,80 en 2021.

Ce resserrement est en grande partie lié au fait que de nombreuses branches (44 % du panel) présentaient encore au 31 décembre 2022 un bas de grille inférieur au Smic revalorisé au 1^{er} août 2022. Dans ce cas, les montants des salaires minima ont été remplacés par le montant du Smic revalorisé au 1^{er} août 2022 pour calculer les éventails et ces derniers se sont ainsi automatiquement resserrés.

Ce resserrement résulte aussi du fait qu'un certain nombre de branches procèdent à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le Smic.

S'agissant des éventails branche par branche pour les 171 branches du secteur général suivies par la DGT, il ressort de l'analyse des évolutions entre 2021 et 2022 pour chaque catégorie socioprofessionnelle (6 niveaux étudiés¹⁷⁶) le constat suivant :

- Contrairement aux années 2021 et 2019, **le nombre de branches dans lesquelles on constate un élargissement des éventails de salaires sur au moins l'un des niveaux étudiés (les autres étant stables) est en nette augmentation** (22 contre 0 en 2021 et 15 en 2019). Ces résultats sont comparables à ceux observés en 2016 et 2017.
 - Cet élargissement peut être ponctuel et vient compenser un resserrement opéré l'année précédente ou antérieure.
 - Cet élargissement peut concerner l'ensemble des niveaux étudiés comme dans la branche de la *bijouterie joaillerie*, où l'accord en juin 2022 revalorise l'ensemble de la grille de 4 %.
 - A contrario, l'élargissement peut concerner seulement certains niveaux.

¹⁷⁶ Pour chacune des 171 branches du secteur général, sont calculés les éventails du niveau minimum (professions intermédiaires et cadres) et du niveau maximum (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) par rapport au pied de grille.

- Enfin, pour certaines branches qui étaient en situation de non-conformité au Smic fin 2021 et qui ne le sont plus en 2022, l'élargissement mesuré est en partie lié à la méthodologie utilisée.
- Inversement, **dans 89 branches** (contre 135 en 2021), **les éventails se sont resserrés** pour au moins l'un des niveaux étudiés de la grille de classification, les autres restant stables. Le resserrement concerne l'ensemble des niveaux étudiés dans 61 % de ces branches (54 branches) contre 59 % en 2021 (101 branches).
 - Certaines branches ont en effet revalorisé le bas de leur grille pour le porter au niveau du Smic sans toutefois répercuter l'intégralité de cette revalorisation sur l'ensemble de la grille. C'est le cas également de la branche des *transports publics urbains* où seuls les premiers coefficients sont revalorisés de 1,5 % au 1^{er} décembre 2022 et sont portés au niveau du Smic, alors que les autres niveaux ne bénéficient pas d'augmentation.
 - D'autres branches ont prévu des augmentations différenciées plus élevées pour le bas de grille. Il est possible de citer la branche des *remontées mécaniques et des domaines skiables*, où le coefficient maximum des professions intermédiaires et les coefficients des cadres ont été revalorisés respectivement de 3 % et 2 % contre 7,1 % pour les ouvriers et employés.
 - Dans un certain nombre de branches, les éventails se sont resserrés automatiquement en raison de l'absence de revalorisation salariale en 2022 ou de la conclusion d'un accord ou d'émission d'une recommandation patronale prenant effet avant la fin de l'année permettant d'actualiser la grille à hauteur du Smic revalorisé au 1^{er} août 2022.
- **Dans 6 branches** (contre 26 en 2021 et 80 en 2020), **les éventails de l'ensemble des niveaux sont restés stables d'une année sur l'autre.**
- **Enfin, dans 54 branches** (contre 10 en 2021 et 5 en 2020), **les évolutions des éventails ont varié selon le niveau considéré.**
 - Dans certaines d'entre elles, ces fluctuations peuvent correspondre à des choix ponctuels de politique salariale de la part des partenaires sociaux, visant à porter l'effort sur telle ou telle catégorie socioprofessionnelle.
 - Contrairement à l'année précédente, ce sont en majorité les ouvriers et les employés qui bénéficient le plus souvent d'un élargissement de l'éventail par rapport au pied de grille. Ainsi, dans la branche de la prévention sécurité, l'accord prévoit des revalorisations importantes pour les ouvriers et employés respectivement 4,8 % et 4,15 %, qui conduisent à un élargissement de l'éventail pour ces niveaux et à un resserrement pour les cadres. Dans la branche des *entreprises de la restauration de collectivités*, les cadres ne sont pas revalorisés

alors que les autres niveaux sont revalorisés de 4,56 % pour les ouvriers et les employés et de 2,81 % pour les professions intermédiaires.

2. Négociations sur les classifications

2.1 Cadre général

Les évolutions du contexte économique et des relations du travail sur ces dernières années confèrent aux négociations collectives sur les classifications professionnelles une actualité et une importance toutes particulières. En effet, les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours des salariés, de reconnaissance des qualifications et d'évolution de leur rémunération. Le système de classification constitue un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés d'une branche considérée tant en termes de rémunération que de parcours de carrière ou d'organisation du travail.

Dans le cadre de la loi du 11 février 1950¹⁷⁷ qui a instauré les grands principes de la négociation collective, de nombreuses branches se sont dotées de grilles de classification sur le modèle des grilles de salaires fixés par les arrêtés Parodi Croizat de 1945. Ces grilles se fondent sur le recensement exhaustif et hiérarchisé des emplois et qualifications professionnelles selon les catégories socioprofessionnelles.

Dans les années 1970, les grilles de classification à critères classant sont apparues dans les conventions collectives. Elles ont la particularité de se fonder sur la définition de niveaux de classement reposant sur des critères explicites d'évaluation et de classement des postes ou des emplois.

À partir des années 1980 ont été négociées des grilles mixtes dont la spécificité est d'une part d'enrichir les critères classant et d'autre part, d'améliorer les grilles Parodi en apportant de la souplesse et de la marge d'interprétation aux emplois-repères. Ces grilles se différencient des grilles Parodi classiques car elles ne comportent plus seulement une énumération des postes de travail, mais également une description détaillée des tâches et éventuellement une référence à la fois aux diplômes, à l'expérience et au niveau de maîtrise de l'emploi.

Ainsi, l'analyse des pratiques conventionnelles conduit à considérer cette notion comme le résultat de l'opération de classement d'emplois, de métiers ou de niveaux de qualification négociés dans le cadre d'une branche professionnelle, c'est-à-dire dans le périmètre d'une convention collective donnée.

Les grilles de classifications ont ainsi diverses fonctions :

¹⁷⁷ [Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail.](#)

- identifier les contenus du travail et des métiers, des emplois ou des qualifications propres à la branche professionnelle, dont la dynamique doit permettre de prendre en compte les évolutions des métiers ;
- classer les postes de travail, afin de construire une hiérarchie professionnelle et justifier les écarts entre les différentes situations de travail, dans le respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (classement des postes, pas des individus) ;
- promouvoir les déroulements de carrière des salariés ;
- réguler le marché du travail, en facilitant, par référence à un instrument unique, la mobilité professionnelle intra-branche.

En vertu de l'article L.2241-1 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Dans ce cadre, certaines conventions précisent par exemple les modalités de mise en œuvre de ce principe en fixant des modes d'évaluation communs aux hommes et aux femmes (convention collective des Services de l'automobile, IDCC 1090), ou des critères communs de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation des postes (convention collective du bricolage, IDCC 1606).

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a confirmé le rôle de la branche en matière de classifications en lui conférant, à l'article L.2253-1 du code du travail, la primauté sur la convention d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. En définitive, la branche reste le cadre privilégié pour faire progresser les qualifications, moderniser la profession et permettre une mobilité interne ou externe à la branche. L'entreprise, quant à elle, devient le lieu d'évaluation de la qualification du salarié sur la base des procédures collectives élaborées par la branche.

2.2 Mesure proposée dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 et adoptée par l'Assemblée nationale (1^{ère} lecture)

Suite à l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023, le projet de loi de transposition prévoit une disposition sur les classifications ayant pour objectif d'obliger les branches à engager une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications avant le 31 décembre 2023 pour les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.

Ainsi, l'article 1^{er} du projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale le 29 juin 2023 dans les termes suivants : « Une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, afin notamment d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes et d'améliorer la mixité des emplois, est ouverte avant le 31 décembre 2023 au sein des branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans. À défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation s'engage dans un délai de quinze jours à compter de la demande d'une organisation syndicale représentative dans la branche. ».

Dans un contexte inflationniste, cette mesure permettra également une meilleure progression de la rémunération des salariés concernés et à moyen terme de soutenir leur pouvoir d'achat.

2.3 Chiffres clefs

Selon les différentes vagues des enquêtes REPONSE, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)¹⁷⁸, les employeurs déclarent majoritairement se référer à la convention collective de branche pour déterminer la hiérarchie salariale de l'entreprise. Or, sur le moyen terme, les revalorisations salariales n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans le cadre de grilles de classification adaptées et régulièrement renouvelées.

Au 5 avril 2023, 35 % des 171 branches suivies par la Direction générale du travail dans le secteur général, couvrant plus de 5 000 salariés, ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années mais seulement 13,5 % d'entre elles ont procédé à une refonte totale de leurs grilles de classification, c'est-à-dire ont entièrement modifié leurs grilles.

A contrario, il est important de souligner que parmi les branches du secteur général :

- 65 % n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans ;
- 46 % n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de dix ans ;
- 13 % n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans.

Ces négociations de branche sur les classifications nécessitent très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. La complexité des négociations sur ce thème est liée à la technicité des sujets traités, mais également à des enjeux de ces négociations tant pour les représentants des salariés que pour les employeurs.

En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions même du travail, et, par suite, des métiers.

¹⁷⁸ Les deux dernières enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise datent de 2011 et 2017 (Dares).

Ces évolutions imposent l'élaboration d'un système de classement à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors d'une refonte de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie n'entraîne pas de perte de revenus pour les salariés, ce qui n'est pas sans impact sur la masse salariale globale.

2.4 Ancienneté des classifications et difficultés à négocier

En reprenant le panel des 171 branches secteur général, une analyse croisée entre l'ancienneté des classifications et les difficultés des partenaires sociaux à négocier sur les salaires a été réalisée. L'étude porte sur les 15 branches appartenant au secteur général qui se trouvent, au 1^{er} août 2023, en situation de non-conformité depuis plus d'un an (soit depuis la revalorisation du Smic d'août 2022 ou avant).

Parmi ces 15 branches (cf. [Annexe 3](#))¹⁷⁹ :

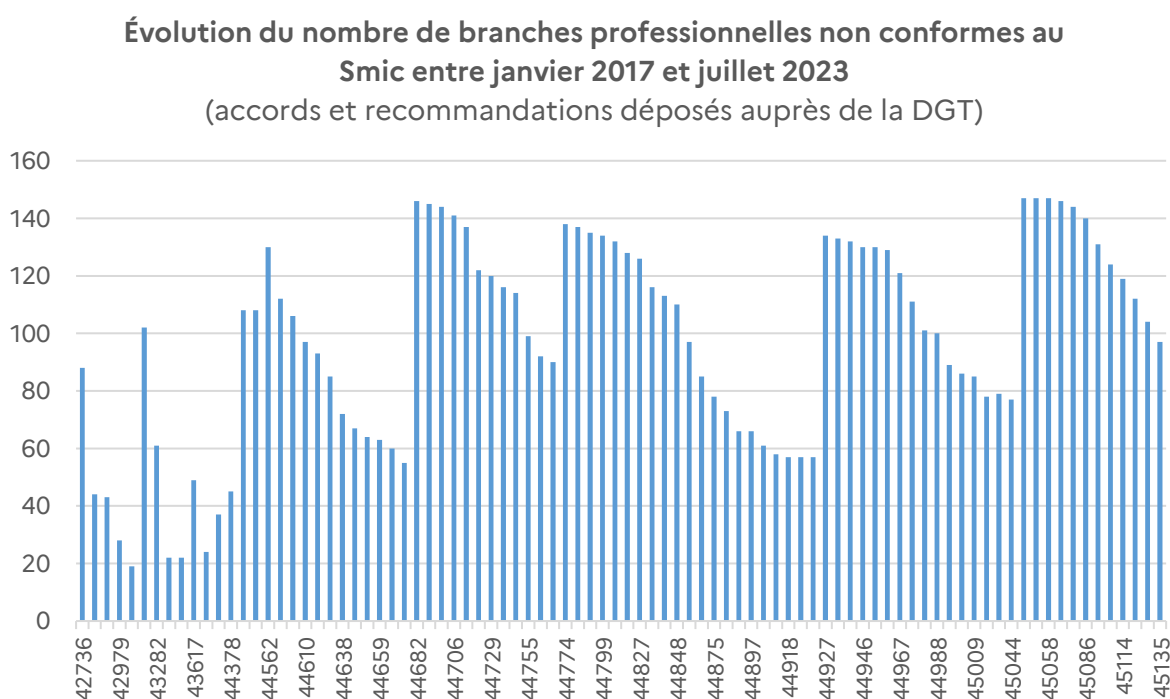
- 14 branches (93 %) n'ont pas effectué de révision complète de leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans ;
- 9 branches (60 %) n'ont pas effectué de révision complète de leurs grilles de classification depuis plus de quinze ans,
- 7 branches (47 %) n'ont pas effectué de révision complète de leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans, mais 5 de ces branches ont effectué des ajustements ou une révision partielle entretemps (*reprographie, habillement commerce détail, cafétéria et casino, retraite complémentaire*).

Enfin, il est à noter que ces 15 branches ont toutes déjà été en situation de non-conformité en fin d'année au moins une fois entre 2018 et 2022.

¹⁷⁹ Les pourcentages d'augmentation ne s'additionnent pas, les 47 % qui n'ont pas révisé leur grille depuis plus de 20 ans font partie des 93 % qui n'ont pas révisé leur grille depuis plus de 5 ans.

Appendices

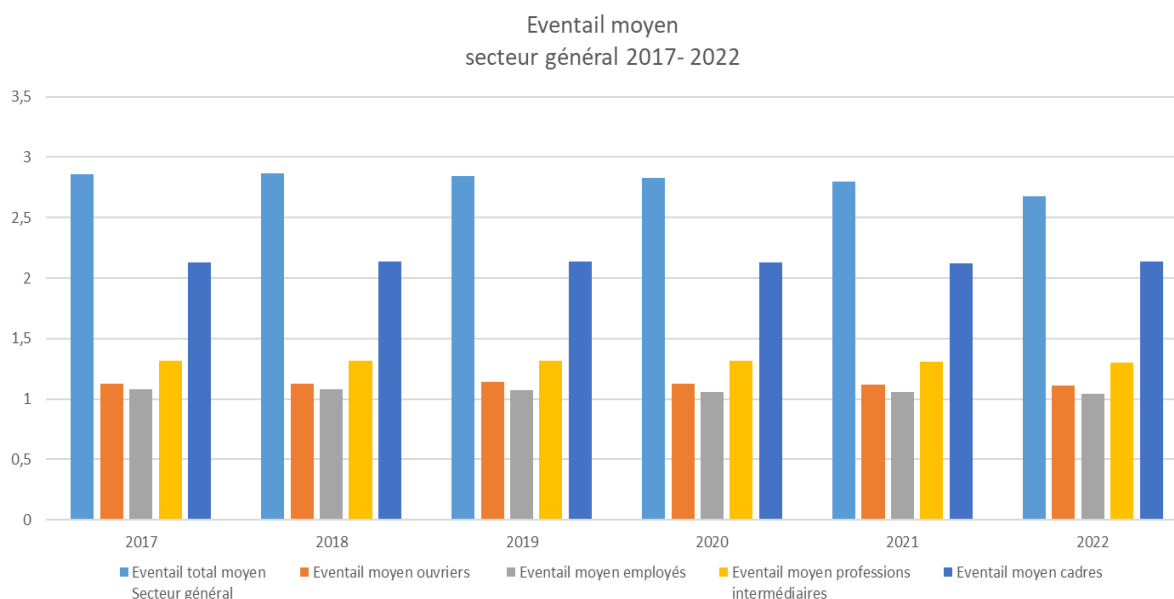
Appendice 1



Appendice 2

Évolution des éventails de salaires dans les 171 branches du secteur général (moyenne pondérée des effectifs)

Années	Éventail total moyen	Éventail moyen ouvriers	Éventail moyen employés	Éventail moyen professions intermédiaires	Éventail moyen cadres
2017	2,86	1,13	1,08	1,32	2,13
2018	2,87	1,13	1,08	1,32	2,14
2019	2,84	1,14	1,07	1,32	2,14
2020	2,83	1,13	1,06	1,32	2,13
2021	2,8	1,12	1,06	1,31	2,12
2022	2,68	1,11	1,04	1,3	2,14



Détails du panel des 15 branches en situation de non-conformité au Smic depuis plus d'un an / situation des négociations sur les classifications

- **2 branches** dont les montants des premiers niveaux restent inférieurs au Smic au 01/10/2021

Identi- fication BDCC	Nom de la branche	Effectifs DADS 2020	Date de la classification (initiale ou refonte totale)	Date de la dernière révision partielle de l'accord classification	Commentaires
1391	Manutention Nettoyage Aéroport RP	5700	27/07/2016		Branche en cours de fusion avec celle du transport aérien personnels au sol La fusion devrait se terminer le 1 ^{er} février 2024.
2089	Panneaux à base de bois	5 000	29/06/1999		Il est à noter que la « branche » panneau de bois n'existe plus en tant que telle depuis la fusion avec la branche de la fabrication d'ameublement. Elles négocient toujours deux grilles salariales différentes. Cependant les CPPNI sont communes. Une étude préalable des classifications a été lancée et un cabinet de conseil a été recruté. Le rapport définitif devrait être rendu en 2024.

- **6 branches** dont les montants des premiers niveaux restent inférieurs au Smic au 01/05/2022

Identi- fication BDCC	Nom de la branche	Effectifs DADS 2020	Date de la classification (initiale ou refonte totale)	Date de la dernière révision partielle de l'accord classification	Commentaires
2372	Distribution directe	27 000	09/02/2004		Jamais révisée
2336	Foyers de jeunes travailleurs	5 900	16/07/2003	16/06/2021	Plusieurs ajustements mineurs de la grille : 26/04/2017, 09/01/2014, 17/07/2007, 30/03/2007 Champ d'application fusionné avec celui de la CCN des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).
675	Habillement Commerce Succursales	109 700	20/06/2016		Refonte totale accord en 2016 pour tenir compte des changements technologiques et sociologiques, fondée sur des critères classants.
1431	Optique Lunetterie Commerce	43 200	07/04/2022		L'ancienne classification datait du 02/06/1996.
3168	Photographie	5 400	09/12/2009		L'accord annule et remplace l'accord de classification des salariés signé le 31 mars 2000.
1794	Retraites complémentaires institutions	29 400	09/12/1993	18/07/2007	La branche professionnelle des Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance (IRCP) a engagé des travaux en groupe technique paritaire et une négociation, dans le cadre de la CPPNI, sur la révision des classifications

- **7 branches** dont les montants des premiers niveaux restent inférieurs au Smic au 01/08/2022

Identi- fication BDCC	Nom de la branche	Effectifs DADS 2020	Date de la CCN classification (initiale ou refonte totale)	Date de la dernière révision partielle de l'accord classification	Commentaires
2060	Cafétérias	12 100	28/08/1998	31/03/2010	Des ajustements mineurs : avenant du 02/05/2005, avenant du 17/01/2006, avenant du 31/03/2010
2257	Casinos	14 300	23/12/1996	21/11/2007	
1307	Cinéma Exploitations	8 100	11/07/2017		Refonte de la grille
1483	Habillement Commerce détail	62 300	14/06/1990	12/10/2006	
1979	Hôtels Cafés Restaurants	646 000	01/03/2010	31/05/2022	
1794	Reprographie	4 300	18/12/1972	30/05/2017	Des ajustements mineurs : accord du 5 mars 2008 relatif aux classifications des emplois des ouvriers et ouvrières, accord du 8 avril 2014 relatif à la classification des agents de maîtrise, accord du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres, accord du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés
2344	Sidérurgie	14 000	20/11/2001		Fusion avec la métallurgie en cours

Annexe 6

Quel effet de la hausse de l'inflation sur les accords de salaire de branche et d'entreprise en France ?

Laurent BAUDRY, Erwan GAUTIER, Sylvie TARRIEU*

L'inflation a connu un regain important au cours de la période récente : elle était en moyenne proche de 0 % en 2020, a progressé en 2021 à 1,6 % pour atteindre 5,2 % en 2022 et connaître enfin un reflux début 2023. Ce regain d'inflation a modifié le contexte dans lequel se déroulaient les négociations de salaires en France. Nous analysons dans cette note comment les salaires négociés ont progressé avec l'inflation à partir de l'analyse de plusieurs milliers d'accords signés au niveau des branches conventionnelles et au niveau des entreprises entre fin 2020 et début octobre 2023. Les hausses de salaires négociés ont progressé significativement entre fin 2020 et début 2023. Dans les branches, les augmentations sont restées proches de 5 % en glissement annuel, soutenues par les revalorisations successives du Smic en 2022 et 2023. Dans les entreprises, les hausses négociées pour 2023 sont supérieures à 4 % (contre 2,8 % en 2022 et 1,4 % en 2021) et sont souvent accompagnées d'un accord sur le versement d'une prime de partage de la valeur. Ces hausses négociées se sont transmises aux salaires de base qui ont progressé plus rapidement qu'habituellement début 2023 et de façon hétérogène selon les secteurs et les catégories de salariés, sans toutefois générer de spirale inflationniste.

**Banque de France. Ce document approfondit et met à jour les résultats de Baudry et al. (2023). Les opinions exprimées dans cette note n'engagent que ses auteurs et pas nécessairement la Banque de France ou l'Eurosystème.*

1. Introduction

Au cours de la période 2021-2022, l'économie française a subi de fortes hausses du coût des matières premières importées. Ces hausses ont affecté directement le coût de production des entreprises qui en réponse ont augmenté leur prix. L'inflation a alors connu au cours de l'année 2022 un regain, passant d'un niveau proche de 0 fin 2020, à 3 % fin 2021 et près de 6 % fin 2022. Si l'inflation est restée proche de 6 % entre mi 2022 et début 2023, elle a toutefois amorcé un reflux graduel depuis mai 2023 et devrait selon les prévisions revenir à un niveau proche de 2 % en 2025.

Cette inflation plus forte a suscité une hausse des revendications salariales en 2022 et 2023, dans un contexte de faible taux de chômage et de difficultés de recrutement persistantes des entreprises. Toutefois, depuis la fin de l'indexation des salaires en 1983, l'inflation ne se transmet pas immédiatement et totalement aux salaires, la fin de l'indexation diminuant aussi les risques d'une inflation plus haute plus longtemps. La répercussion de l'inflation aux salaires dépend alors des négociations salariales entre les partenaires sociaux à un niveau plus décentralisé.

En France, ces négociations entre les entreprises et les syndicats de salariés ont généralement lieu à un rythme annuel et à plusieurs niveaux, dans les branches et dans les entreprises. Ce système de fixation des salaires à plusieurs niveaux est caractéristique de beaucoup de pays européens même si des différences importantes existent d'un pays à l'autre (cf. Gautier *et al.*, 2022). Au niveau national, le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) fixe un salaire plancher légal pour l'ensemble des salariés en France. Au niveau des branches professionnelles, les représentants des entreprises et des salariés négocient des grilles de salaires minima définis par type d'emploi dans la branche, ces minima de branche et leur revalorisation peuvent jouer en particulier un rôle important pour la fixation des salaires dans les plus petites entreprises (Luciani, 2014) et servir de référence pour les plus grandes entreprises. Enfin, au niveau des entreprises et en particulier dans les grandes entreprises, les salaires font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) entre les représentants syndicaux et les chefs d'entreprise et ces négociations peuvent déboucher sur la signature d'un accord.

Quand l'inflation est modérée, le Smic est révisé une fois par an au 1^{er} janvier, et les négociations de salaire dans les branches et les entreprises suivent aussi généralement un calendrier annuel lié à l'obligation légale de négociation annuelle sur le thème des salaires. Dans cette note, nous décrivons comment le choc inflationniste a modifié ce calendrier annuel et comment les accords de salaire ont contribué à transmettre le regain d'inflation. Cette analyse repose sur des bases de données contenant les accords signés dans plusieurs centaines de branches et plusieurs milliers d'entreprises entre fin 2020 et septembre 2023. Cette note complète et met à jour les résultats décrits par Baudry *et al.* (2023) publiés début 2023.

Au niveau des branches, cette étude utilise une base de données recensant l'ensemble des grilles de salaires minima contenues dans les accords de salaire de plus de 300 branches signés entre 2006 et début octobre 2023, ces données sont collectées à partir d'une source publique recensant tous les accords de salaire de branche (Legifrance.fr). Cette base contient la date de signature de l'accord, la ou les dates d'effet de l'accord et l'ensemble des minima définis dans l'accord. Nous calculons à partir de ces grilles la hausse négociée de salaire entre deux accords (cf. Banque de France 2023 pour la série agrégée et la méthodologie). L'ensemble des branches couvertes par la base de données couvre une population d'environ 13 millions de salariés. Au niveau des entreprises, nous avons procédé à une collecte des accords de salaire NAO signés entre fin 2020 et début octobre 2023 à partir de la même source Legifrance.fr. Notre base de données contient près de 4 000 accords de salaire sur cette période, pour chaque accord nous disposons d'un identifiant de l'entreprise, de la date d'accord et de la ou les dates d'effet de l'accord, de la hausse négociée dans l'accord (en % ou en euros), s'il s'agit d'une enveloppe pour une hausse générale ou des hausses individuelles, les catégories de salariés concernés si des distinctions sont faites dans l'accord, enfin des informations sur les primes de pouvoir d'achat (PEPA) ou prime de partage de la valeur (PPV) si l'accord de salaire en contient. L'échantillon n'est pas nécessairement représentatif de l'ensemble de l'économie à chaque date mais contient des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (industrie, services, bâtiment)¹⁸⁰. Au total, notre échantillon couvre une population de près de 2 500 entreprises couvrant environ 1,5 million de salariés.

Les principaux résultats issus de l'analyse des accords de salaires en France signés entre fin 2020 et octobre 2023 sont les suivants :

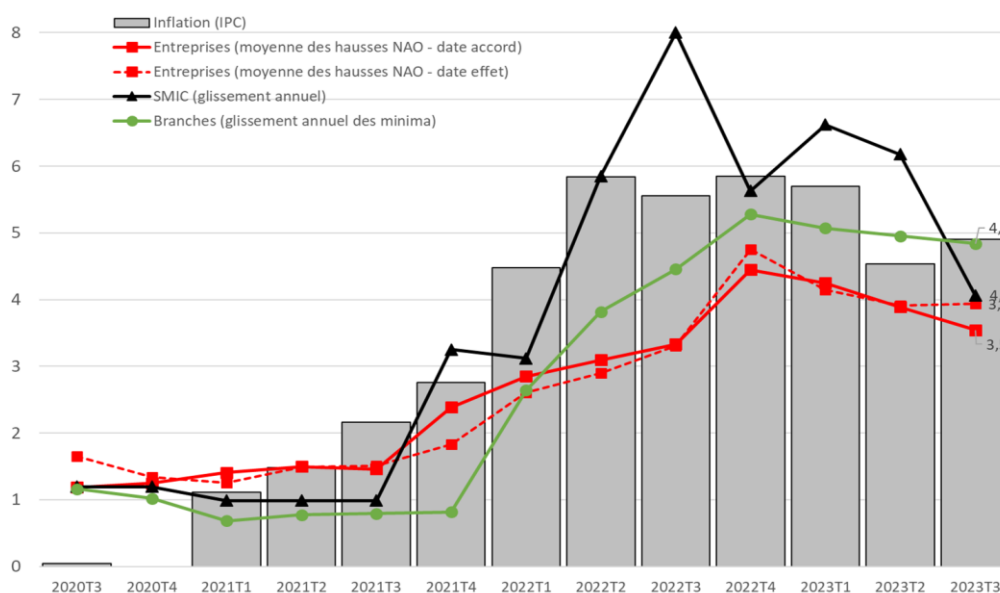
- Le Smic a protégé le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés puisqu'il est indexé sur l'inflation. Il a été revalorisé régulièrement depuis fin 2021 à la hauteur de l'inflation cumulée et a progressé de 13,5 % si on cumule les sept revalorisations depuis celle de janvier 2021 ;
- Beaucoup de minima de branche ont été eux aussi révisés rapidement en 2022 et 2023 à la suite de la hausse du Smic et les grilles de minima ont souvent été révisées plusieurs fois par an et la répercussion du choc inflationniste sur les minima de branche a été relativement rapide.
- La progression moyenne des minima de branche en glissement annuel se situe en moyenne à 5 % sur les trois premiers trimestres 2023, après 4 % en moyenne annuelle sur 2022 (Graphique 1) ; l'ajustement des minima de branche à la hausse du Smic ou de l'inflation est toutefois partiel, ce qui s'explique par des augmentations

¹⁸⁰ Les accords d'entreprise sont majoritairement signés dans des grandes ou très grandes entreprises, aussi la plupart des accords collectés concernent des entreprises dont l'effectif est en moyenne plus important que pour l'ensemble des entreprises en France.

hétérogènes selon les branches ou le niveau de salaire. Ainsi, les minima les plus au-dessus du Smic ont en moyenne progressé moins fortement ;

- Au niveau des entreprises, les hausses négociées de salaire de base sont en moyenne un peu au-dessus de 4 % pour 2023, alors qu'elles s'élevaient en moyenne à 2,8 % en 2022 et 1,4 % en 2021 ; ces hausses négociées sont en moyenne plus fortes dans l'industrie que dans les services. Depuis la mi-2023, des clauses de revoyure ont pu être activées liées à l'évolution de l'inflation ou du Smic mais à ce stade, une proportion relativement limitée d'entreprises a signé des avenants au premier accord. Au total, la hausse moyenne négociée dans les accords d'entreprise a atteint un point haut autour de 4,5 % au dernier trimestre de l'année 2022 puis s'est repliée au cours de l'année 2023 tout en se maintenant au-dessus de 3,5 %.
- Les augmentations de salaire négociées ne sont pas uniformes dans les accords : un tiers des accords mentionnent des hausses plus fortes pour les salariés relativement moins rémunérés. Enfin, un nombre important d'accords mentionnent le versement fin 2022 début 2023 d'une prime de pouvoir d'achat qui contribue à accroître la rémunération totale au-delà de la hausse des salaires de base.

Graphique 1. Glissement annuel du Smic, des salaires de branche et moyenne des hausses négociées dans les accords NAO entre 2020 et 2023



Source : Légifrance – accords de branche, entreprises, Smic et IPC (Insee), calculs des auteurs ; glissement annuel pour le Smic et les accords de branches à partir des minima ; pour les accords d'entreprise, nous avons calculé la moyenne des hausses contenues dans les accords NAO signés à chaque trimestre (en cumulant les hausses prévues sur l'année si plusieurs dates d'effet ou en cas de clause de revoyure), et la moyenne des hausses à la date d'effet (en cumulant les hausses prévues à chaque date d'effet une année donnée). L'inflation est calculée comme le glissement annuel de l'IPC le dernier mois du trimestre (pour rappel, la formule de revalorisation du Smic se base sur l'IPC hors tabac des ménages du 1^{er} quintile de revenu).

2. Les salaires minima de branche ont en moyenne répercuté rapidement les hausses successives du Smic

Le système de négociation des salaires en France se caractérise par la coexistence d'un salaire minimum national, le Smic qui fixe le salaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré légalement et de milliers de salaires minimaux définis par les conventions collectives de branche. Chaque branche définit en effet une grille de salaires minima pour plusieurs « emplois types » de la branche. La classification des emplois fait l'objet d'un accord spécifique qui définit ces emplois en fonction de critères de qualification, technicité, expérience ou responsabilité du poste (cf. Gautier, 2017). Les entreprises appartenant à une branche ne peuvent pas rémunérer un salarié occupant un de ces postes en dessous du minimum conventionnel de la branche.

Si environ 15 % des salariés sont rémunérés au Smic en France, la presque totalité des salariés du secteur privé en France est couvert par une convention collective. Luciani (2014) montre en particulier que la branche représente le niveau de négociation dominant pour 40 à 50 % des entreprises de moins de 250 salariés. En outre, les hausses de minima peuvent aussi fournir un point de référence pour les entreprises d'un même secteur lors de leurs négociations annuelles (cf. Gautier *et al.*, 2022).

Le Smic est indexé sur l'inflation

La revalorisation du Smic a été la seule exception à l'abandon de l'indexation générale des salaires en 1983. Afin de protéger les salariés les moins bien rémunérés, sa formule de revalorisation fait explicitement référence à l'inflation passée (mesurée par l'indice de prix hors tabac du premier quintile de revenu).

Le regain de l'inflation a donc eu deux conséquences mécaniques sur les revalorisations du Smic :

- Tout d'abord, elles ont été plus fréquentes que lorsque l'inflation était faible : entre janvier 2021 et mai 2023, le Smic a été revalorisé 7 fois soit en moyenne une fois tous les 4 mois sur cette période alors qu'habituellement le Smic est seulement revalorisé une fois par an au 1^{er} janvier. Ces revalorisations plus fréquentes ont contribué en particulier à la transmission plus rapide du choc inflationniste au Smic.
- Ensuite, la hausse nominale du Smic a été historiquement élevée : le Smic a augmenté de 13,5 % si on cumule les hausses intervenues entre la revalorisation du 1^{er} janvier 2021 et celle du 1^{er} mai 2023, ce qui correspond à l'inflation cumulée entre ces deux dates et a conduit *de facto* au maintien de son pouvoir d'achat sur la période (cf. Araki *et al.* 2023 pour une comparaison internationale détaillée de la réaction des salaires minimums nationaux à la résurgence de l'inflation).

Les révisions des minima de branche ont été fréquentes en 2022 et 2023 en raison des hausses successives du Smic

La fixation du Smic et celle des salaires minimaux dans les branches sont imbriquées dans la mesure où beaucoup de grilles sectorielles démarrent au niveau du Smic. Aussi, quand le Smic est revalorisé, les minima en dessous du Smic ne sont plus applicables (on dit que ces minima sont non conformes au Smic) et seul un nouvel accord de salaires peut empêcher que la grille de salaires dans la branche ne devienne non conforme.

Au cours de la période précédant le regain d'inflation, l'activité de négociation des branches avait été ralentie par le contexte du Covid mais aussi par les niveaux faibles d'inflation (cf. Graphique 2). Aussi, quand le Smic a été revalorisé trois fois entre fin 2021 et mi 2022, les grilles de salaire d'une majorité de branches se sont retrouvées sous le Smic. La non-conformité de leurs grilles a obligé les partenaires sociaux de ces branches à ouvrir une négociation et les a incités à signer des accords pour mettre ces grilles en conformité¹⁸¹. Ainsi, la branche « Hôtels-Cafés-Restaurants » ou encore la branche « Coiffure » qui n'avaient pas signé d'accord depuis 2018 ont signé des accords fin 2021-début 2022 pour mettre en conformité leur grille. Au total, la part des branches signant un accord de salaire a fortement augmenté au 1^{er} trimestre 2022 : près de la moitié des branches a signé un accord là où habituellement environ un tiers le faisait au cours du 1^{er} trimestre de l'année (Graphique 2).

Cette proportion de branches signant un accord est restée ensuite relativement stable autour de 40 % entre 2022 et 2023 contre 20 % en moyenne sur la période 2014-2021. Ce niveau historiquement élevé s'explique par les revalorisations fréquentes du Smic et le regain d'inflation qui ont poussé les branches (notamment celle dont les salaires sont les plus proches du Smic) à réviser leur grille à une fréquence plus soutenue qu'habituellement. Si la durée entre deux accords était d'un peu plus de 5 trimestres entre 2014 et 2021, cette durée n'était plus que 2 à 3 trimestres en 2022 et 2023 et de nombreuses branches ont révisé leur grille au moins deux fois dans l'année en 2022 (cf. Gautier, 2023) mais aussi en 2023 à la suite des revalorisations successives du Smic¹⁸².

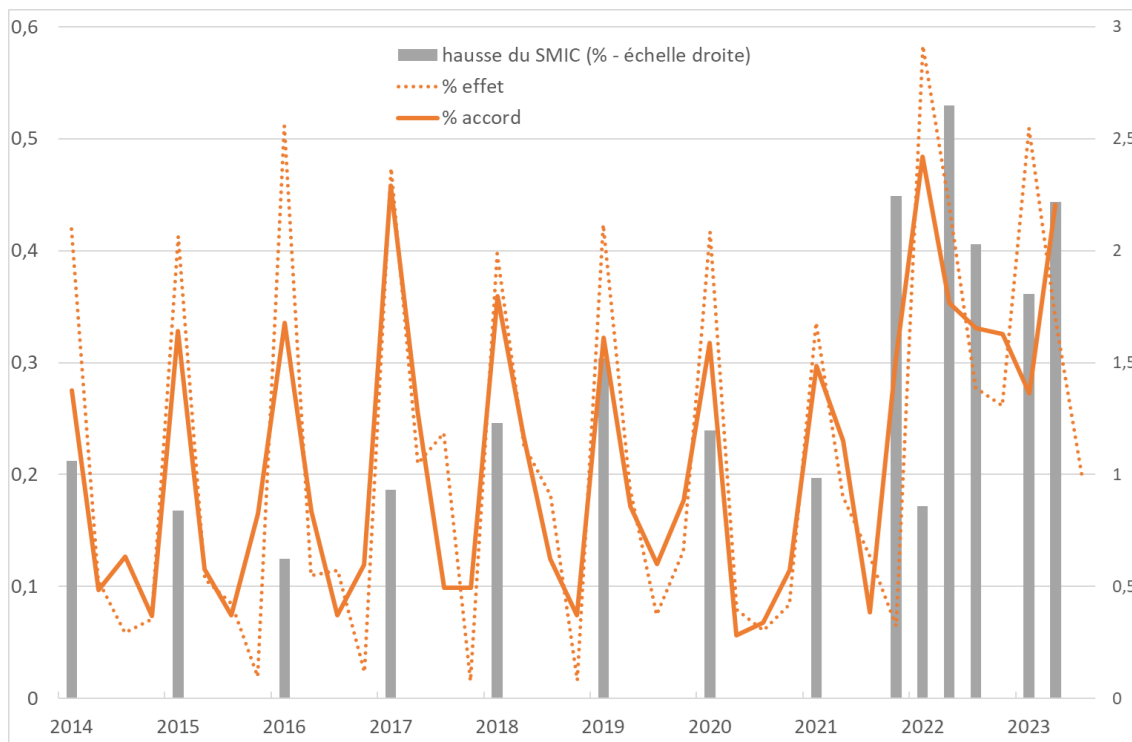
À titre de comparaison, en Allemagne, Espagne ou Italie, les accords sectoriels de salaire ont des durées comprises entre deux et trois ans et ne sont que très rarement révisés en cours de contrat. Cela implique qu'un choc inflationniste mettra plusieurs années avant d'être transmis aux salaires négociés, c'est le cas en particulier des accords signés juste avant

¹⁸¹ Les partenaires sociaux ont aussi été fortement incités par le ministère du Travail à revoir les grilles qui n'étaient plus conformes au Smic. Depuis la loi « pouvoir d'achat » applicable au 16/02/23, une branche a 45 jours pour ouvrir des négociations (contre 3 mois auparavant) quand un niveau de sa grille est inférieure au Smic. Une sanction possible a été introduite puisqu'une branche dont la grille demeure non conforme risque la fusion administrative avec une autre branche voisine.

¹⁸² Gautier *et al.* (2023) décrit de façon similaire comment la hausse de la fréquence des changements de prix des entreprises a accéléré la transmission du choc inflationniste aux prix.

l'épisode de regain d'inflation. Aussi, la fréquence relativement élevée de révision des grilles de salaire en France a contribué à transmettre plus rapidement qu'ailleurs le choc inflationniste aux salaires négociés.

Graphique 2. Part des branches ayant signé un accord ou dont l'accord prend effet un trimestre donné et revalorisations du Smic



Source : Légifrance – accords de branche, SMIC (Insee), calculs des auteurs.

Les hausses des minima de branche ont été plus fortes en 2022 et 2023 en raison du regain d'inflation et des hausses du Smic

En 2021, les hausses des minima de branche négociées souvent au début de l'année étaient concentrées sur des valeurs entre 0,5 et 1 %, et reflétaient la faible hausse nominale du Smic en janvier 2021 (+1 %) et l'inflation encore très modérée du début de l'année 2021 au moment de la signature de la plupart des accords de branche.

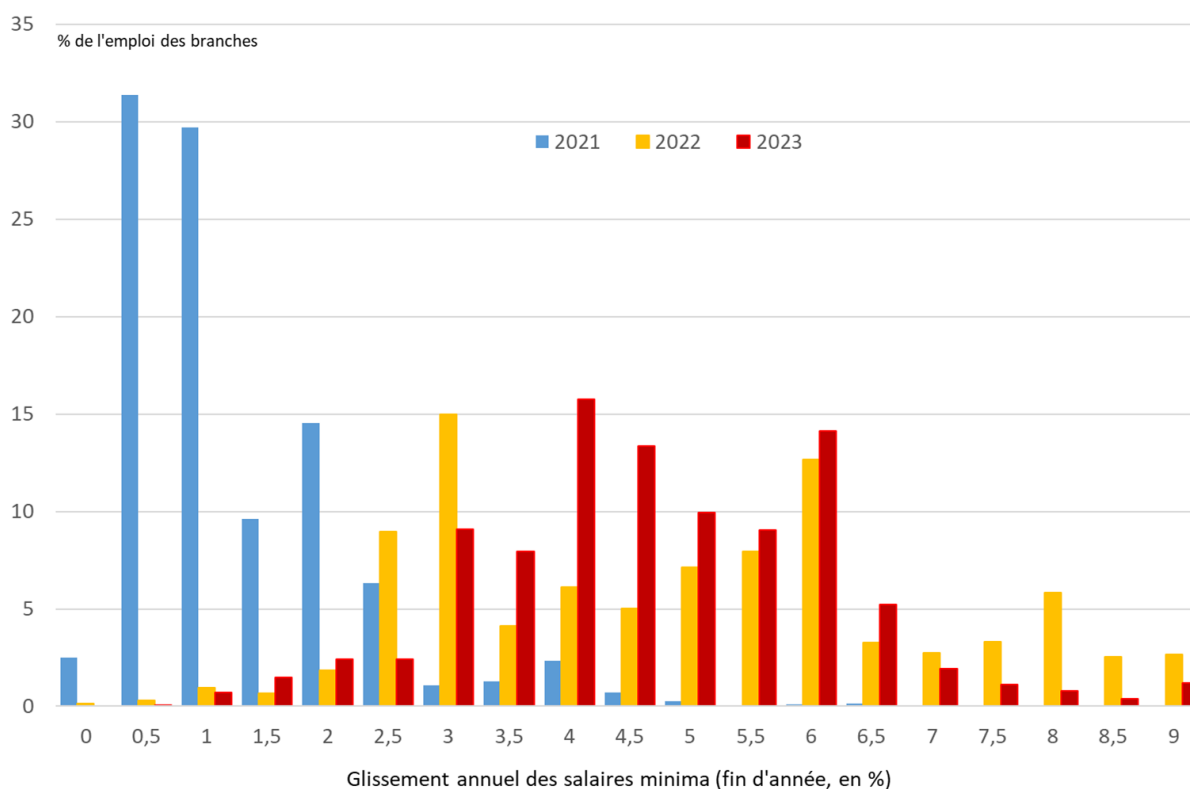
En 2022, les hausses négociées sont en moyenne plus fortes (4 % en moyenne annuelle) mais aussi beaucoup plus dispersées. Les branches qui ont dû réviser plusieurs fois leur grille en raison des revalorisations du Smic ont plus souvent augmenté leur grille de plus de 5 % (parmi les branches à effectif important, c'est notamment le cas pour les branches « commerce de détail et gros à prédominance alimentaire », « transport routier de marchandises », « entreprises de propreté »...). Les branches qui ont signé en début d'année 2022 et n'ayant pas renégoциé leur minima en cours d'année ont connu en 2022 des évolutions de salaires négociés plus modérées, entre 2,5 et 3,5 %, soit des niveaux proches

de l'inflation début 2022 (cf. Graphique 3). Parmi les branches avec des effectifs importants, on peut citer par exemple la branche métallurgie cadres (+3,1 %), la branche des cabinets « experts comptables » (+2,9 %), « pharmacie officine » (+3,1 %).

Enfin, en 2023, les hausses négociées ont été en moyenne encore plus soutenues qu'en 2022 (5 % de moyenne annuelle) et toujours assez dispersées. Les branches révisant leur grille en cours d'année ont à nouveau augmenté les minima de plus de 5 % (c'est notamment le cas des branches « commerce de détail et gros à prédominance alimentaire », « transport routier de marchandises », « entreprises de propreté ») et ont suivi l'évolution du Smic alors que les autres branches ayant signé un accord 2023 sans le réviser depuis ont connu des hausses moyennes entre 4 et 5 %. On retrouve ici les exemples précédents « métallurgie cadres » (+4,7 %), « experts comptables » (+4,5 %), « pharmacie officine » (+4,6 %).

Si on cumule les hausses négociées entre début 2022 et octobre 2023, la moyenne sur l'ensemble des branches est un peu supérieure à 9 % (l'IPC a progressé de 10 % entre janvier 2022 et août 2023). Il existe une hétérogénéité importante, un quart des branches ont connu une hausse cumulée supérieure à 10,5 % en particulier celles qui ont été rattrapées par le Smic mais un autre quart a connu des hausses cumulées inférieures à 8 % et ces branches sont plus souvent celles dont la grille est plus éloignée du Smic.

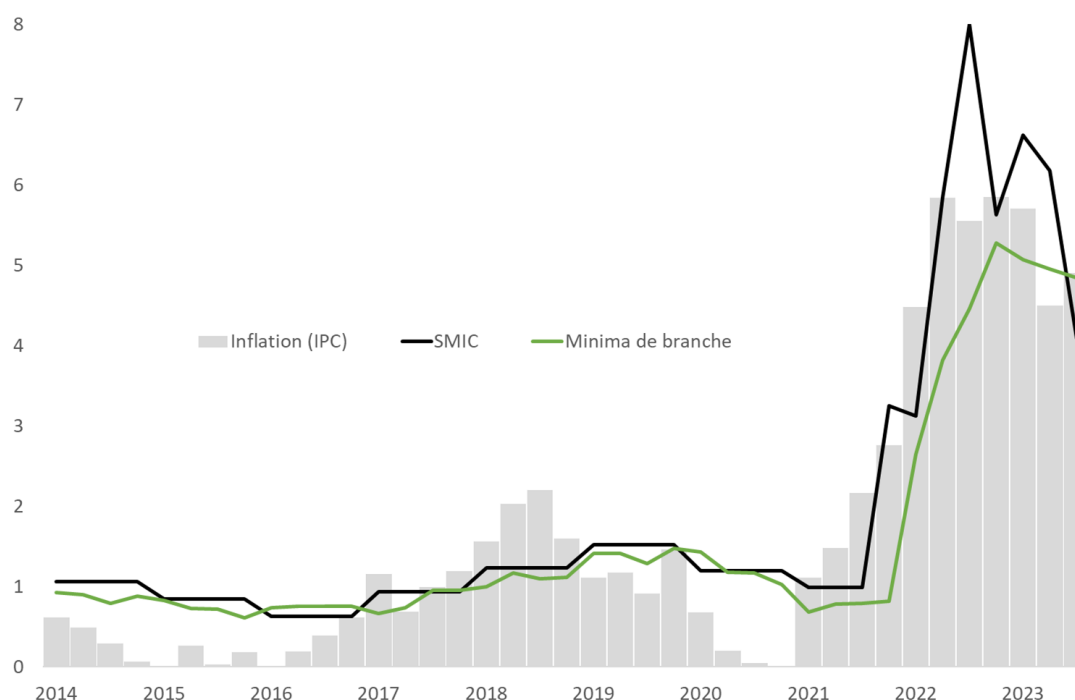
Graphique 3. Distribution des hausses négociées dans les accords de branche entre 2021 et 2023 (en %)



Source : Légifrance – accords de branche, calculs des auteurs.

Au total, les minima de branche ont connu à partir de début 2022 une évolution dynamique, en glissement annuel, la hausse des minima a connu un pic fin 2022 à 5,3 % puis est restée relativement stable au cours de l'année 2023 autour de 5 % sous l'effet de la diffusion des hausses successives de Smic début 2023 (Graphique 4). La transmission des hausses du Smic et de l'inflation aux minima a donc été plutôt rapide. Toutefois, sous l'effet du repli prévu de l'inflation et donc de l'évolution du Smic fin 2023-début 2024, l'évolution des hausses de salaires de branche pourrait se replier progressivement dans les prochains trimestres.

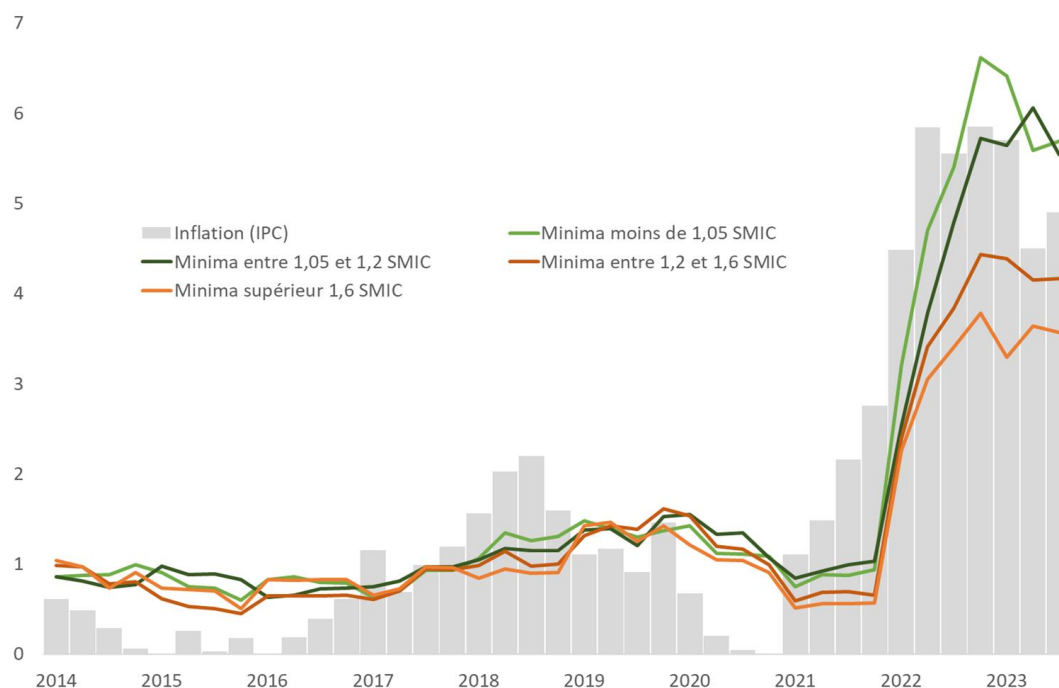
Graphique 4. Glissement annuel du Smic et des salaires minima de branche (en %) et inflation



Source : Légifrance – accords de branche, calculs des auteurs.

Les hausses des minima de branche ont été en moyenne proches mais légèrement inférieures à l'inflation en 2022 et 2023. Toutefois, la hausse moyenne des salaires négociés dans les branches dissimule une prise en compte hétérogène de l'inflation selon le niveau du salaire minimum de branche. Ainsi, les salaires minima proches du Smic progressent plus fortement, autour de 6 % sur un an fin 2022 - début 2023. Leur croissance étant largement soutenue par la dynamique du Smic et les effets de rattrapage début 2022 particulièrement visibles pour les salaires minima les plus proches du Smic. Les minima situés plus au-dessus du Smic croissent plus faiblement en moyenne, entre 3,5 et 4,5 % (cf. Graphique 5). Au total, entre le 3^e trimestre 2021 et le 3^e trimestre 2023, les salaires minima les plus proches du Smic (inférieurs à 1,2 Smic) ont connu une évolution cumulée d'environ 11 % contre 7 à 8 % pour les salaires minima plus éloignés (supérieurs à 1,2 Smic).

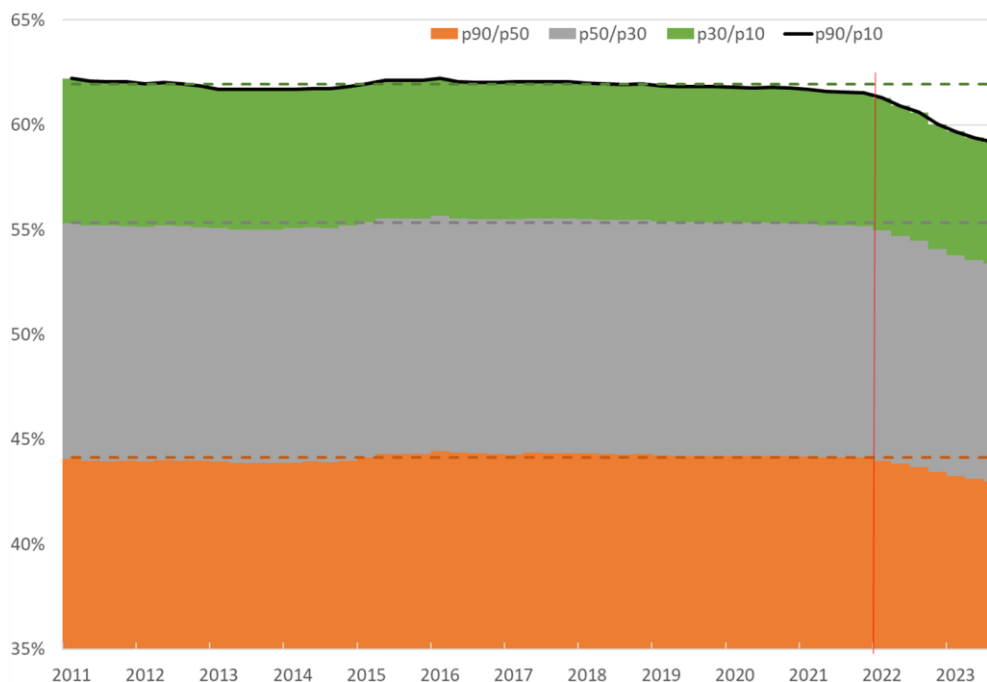
Graphique 5. Glissement annuel des salaires minimaux de branche (en %) selon leur niveau relatif au Smic et inflation



Source : Légifrance – accords de branche, calculs des auteurs.

Cette hétérogénéité a aussi pour conséquence de tasser la distribution des minima de branche dans l'économie. Pour mesurer ce tassement de la distribution des salaires minima de branche, nous calculons pour chaque branche, le rapport entre les salaires minima correspondant aux différents déciles des minima de la grille. Le graphique 5 représente l'évolution de l'écart (en %) entre le 9^e et 1^{er} décile de salaire (ligne noire) : alors que ce ratio est resté remarquablement stable entre 2010 et 2021, il baisse assez rapidement à partir de 2022. L'écart interdécile diminue d'environ 2,5 point de pourcentage entre 2022 et 2023. Cet écart s'explique par des évolutions de salaire différenciées en bas et en haut de la distribution des salaires minima : les bas de grille plus dynamiques se rapprochent des salaires en haut de grille qui évoluent moins vite. Si on décompose cet écart, l'écart entre le dernier décile et la médiane (orange) explique la moitié du tassement de la distribution, un quart est observé entre la médiane et le 3^e décile et le reste entre le 3^e décile et le 1^{er} décile.

Graphique 6. Écart inter déciles des grilles de minima de branche



Lecture : En moyenne, le 9^e décile (p90) est supérieur de plus de 60 % au 1^{er} décile (p10) dans les grilles de minima conventionnels de branche.

Source : Légifrance – accords de branche ; calculs des auteurs.

L'hétérogénéité des hausses de salaire de branche selon l'importance de la proportion des salariés au Smic dans la branche est aussi visible si on décompose la hausse moyenne par grand secteur. Dans les services, les hausses négociées dans les branches ont réagi plus vite que l'industrie ou la construction à la hausse de l'inflation, en raison notamment des hausses importantes dans les accords signés début 2022 en lien avec le rattrapage du Smic (Graphique A en annexe). De même, si on analyse la hausse par branche selon la proportion de salariés proches du Smic dans la branche, la diffusion des hausses de Smic aux branches s'est faite d'abord pour les branches avec beaucoup de salariés proches du Smic, ensuite les branches dont la proportion de salariés est relativement faible ont connu des progressions de minima moins fortes et relativement moins réactives au choc inflationniste (Graphique B en annexe).

3. Les hausses négociées dans les accords d'entreprise ont largement progressé entre 2021 et 2023

Pour les entreprises disposant d'une représentation syndicale, les salaires sont un des thèmes qui doivent faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (NAO). Ainsi selon une enquête de la DARES (Pesenti, 2023), en 2021, plus d'un tiers des salariés étaient concernés par un accord de salaire signés au niveau de l'entreprise ; le plus souvent, ces

accords sont signés dans des grandes entreprises : 28 % des entreprises de plus de 50 salariés ont signé un accord de salaire en 2021. Ainsi, dans notre échantillon d'entreprises constitué à partir des accords d'entreprise, l'effectif moyen est d'environ 600 salariés et l'effectif médian est de 200 salariés. Enfin, selon Pesenti (2023), la moitié des entreprises qui n'ont pas signé d'accord expliquent qu'elles appliquent la convention de branche.

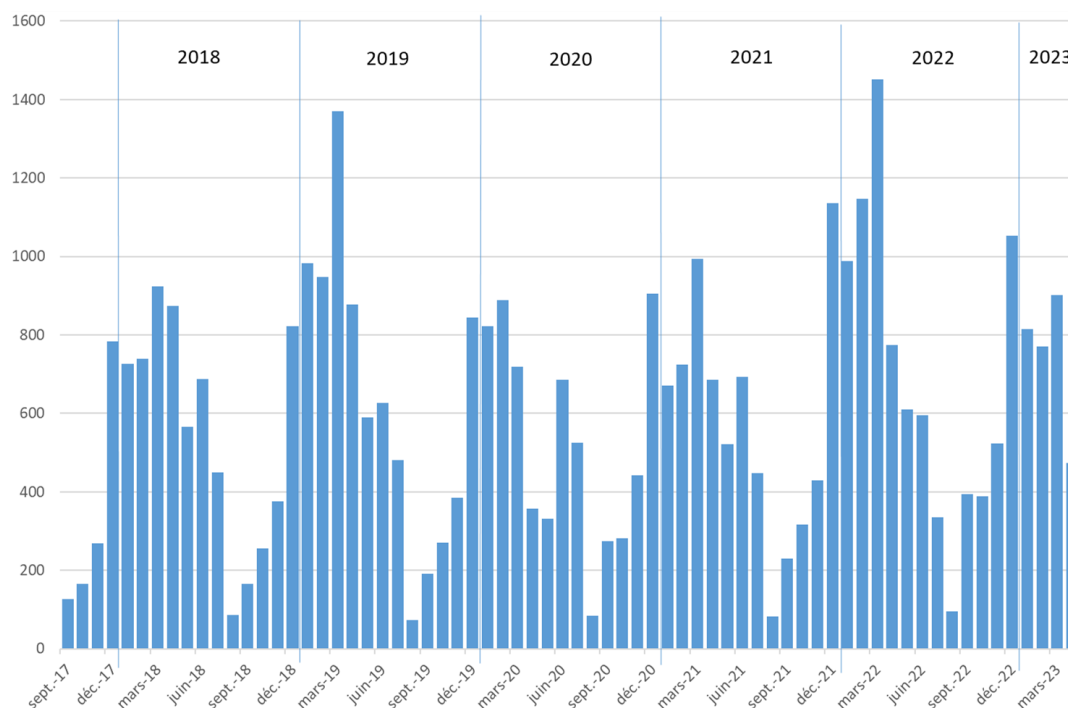
Généralement, les NAO portent sur les salaires de base dans l'entreprise : les hausses négociées peuvent être générales ou individuelles et être différenciées selon les catégories de salariés ou le niveau de salaire. Les accords NAO mentionnent aussi souvent les primes, notamment depuis fin 2018 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), remplacée par la prime de partage de la valeur (PPV) en juillet 2022.

Les accords d'entreprise suivent un rythme annuel et sont plus fréquents en début d'année

La négociation des salaires suit un rythme annuel très régulier : les discussions démarrent pour beaucoup d'entreprises au cours de l'automne pour se conclure par un accord en début d'année suivante (notamment une fois connue à la mi-décembre la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier qui suit). Au total, la plupart des accords de salaire sont signés entre décembre et avril, dans une étude analysant la période 1994-2005, Avouyi-Dovi et al. (2010) renseignaient déjà cette régularité du calendrier (61 % des accords signés entre décembre et avril, avec un pic à 14 % en mars). Sur la période plus récente 2017-2023, le graphique 7 représente le nombre d'accords signés par mois sur le thème « Salaires et primes » recensés sur le site Légifrance¹⁸³. On retrouve sur la période récente la même régularité de signature des accords entre décembre et avril même si la crise Covid a perturbé le calendrier entre 2020 et 2021 et a sans doute conduit à un « report » des accords fin 2021 début 2022.

¹⁸³ Ces chiffres sont indicatifs dans la mesure où certains accords de salaire ne sont pas classés comme couvrant ce thème sur le site Légifrance et les chiffres pour les mois les plus récents sont provisoires en attendant la remontée d'accords signés qui ne sont pas nécessairement encore tous publiés sur le site.

Graphique 7. Nombre d'accords d'entreprise mentionnant le thème de l'évolution des salaires entre 2017 et 2023



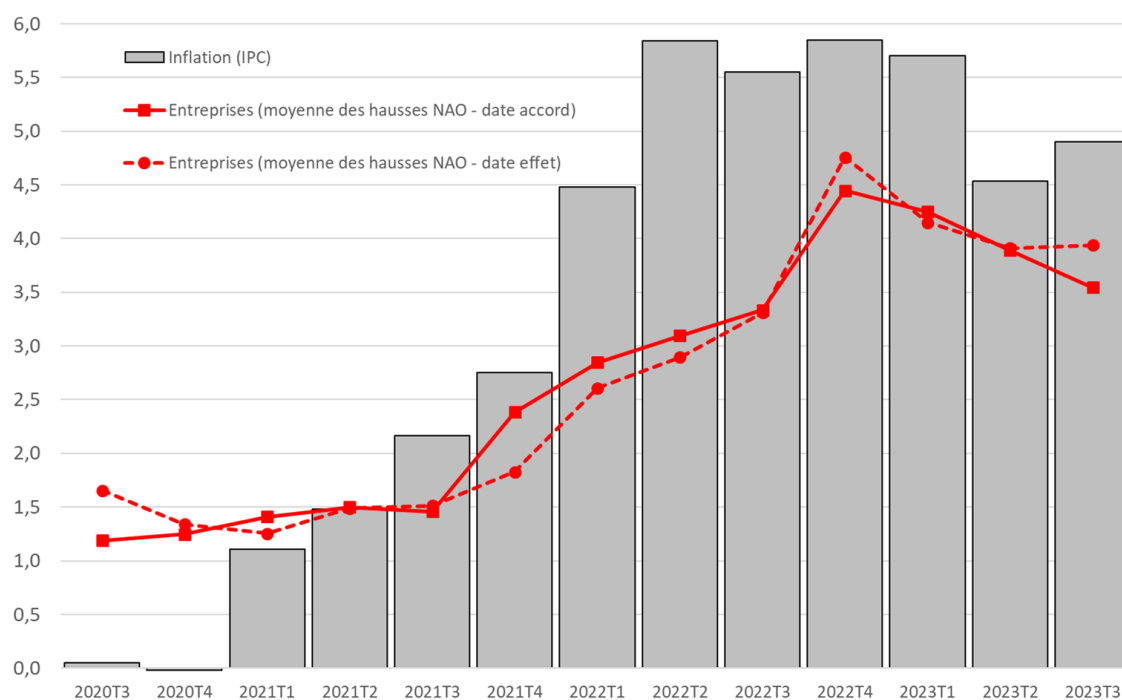
Source : Légifrance (accords entreprises), calculs BDF. La date correspond à la date de signature de l'accord.

Fin 2022-début 2023, on observe à peu près le même nombre d'accords qu'avant la crise Covid (environ 8 000 accords en 2019 et 2022). Une des différences principales entre 2019 et 2022 est le nombre plus important d'accords signés au dernier trimestre 2022, qui suggère que de nombreuses entreprises ont anticipé leur calendrier de négociation annuel pour prendre en compte le regain d'inflation observé fin 2022. Contrairement aux branches, les entreprises ayant signé plusieurs accords de salaire dans l'année ont été relativement rares. Toutefois, depuis la mi-2023, on note une proportion limitée d'entreprises ayant signé un avenant à un accord de salaire signé début 2023 (qui pouvait notamment contenir une clause de revoyure liée à l'évolution de l'inflation, du Smic ou des minima de branche).

Les hausses de salaire dans les accords d'entreprise ont progressé depuis fin 2021

Les accords de salaire signés dans le cadre des NAO ont pris en compte le regain d'inflation observé fin 2021. Ainsi, les accords signés entre fin 2021 et mi-2022 contiennent des hausses proches de 3 %, il s'agit souvent d'accords signés dans le cadre des NAO pour l'année 2022. Au dernier trimestre 2022 et premier trimestre 2023, les accords NAO pour l'année 2023 prévoient des hausses autour de 4,5 % en moyenne, ce qui est un niveau élevé en termes historiques mais reste inférieur à l'inflation début 2023, proche de 6 %. (cf. Graphique 8). Les accords signés entre le 2^e et 3^e trimestre 2023 sont un peu moins nombreux mais contiennent aussi des hausses moins marquées se situant à des niveaux entre 3,5 % et 4 %.

Graphique 8. Hausse moyenne des salaires dans les accords d'entreprise selon le trimestre de signature de l'accord ou le trimestre auquel l'accord prend effet

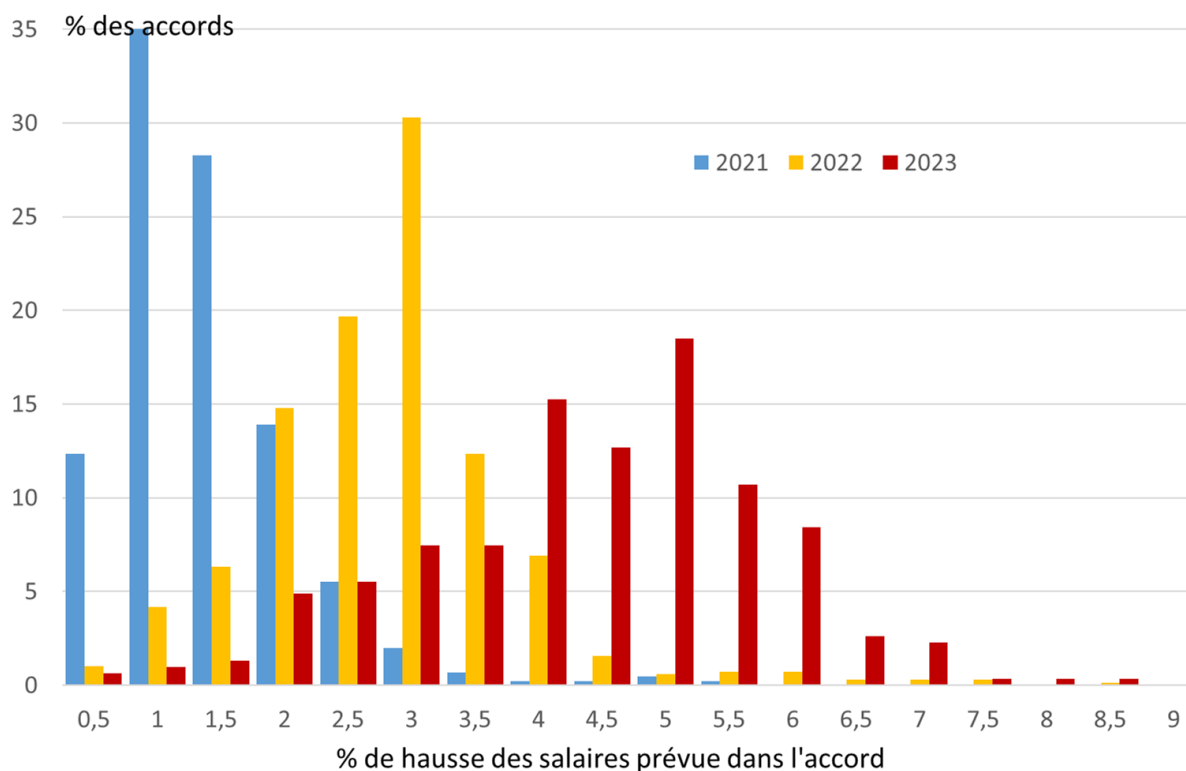


Source : Légifrance – accords d'entreprise, Insee (IPC), calculs BDF. Par trimestre d'accord, la hausse est la hausse cumulée de salaire prévue dans l'accord (si plusieurs hausses prévues à des dates d'effet différentes) ou l'avenant (si clause de revoyure, on ajoute la hausse initiale et la hausse prévue dans l'avenant). Par trimestre d'effet, la hausse est calculée en cumul depuis le premier effet en cas d'accord avec plusieurs date d'effet ou en cumul avec l'effet de l'avenant en cas de clause de revoyure.

Depuis juin 2023, certaines entreprises ont signé des avenants à l'accord initial : elles représentent entre 5 et 10 % des accords recensés au 3^e trimestre 2023 dans notre base ; ces avenants interviennent généralement dans le cadre d'une clause de revoyure liée souvent à l'inflation. La signature d'avenants à l'accord initial de salaire a permis aux salariés concernés d'obtenir une hausse de salaire cumulée sur l'année supérieure à 4 %. Au total, les hausses de salaire négociées dans les accords d'entreprise ont donc connu un repli dans les accords signés à partir du 1^{er} trimestre 2023, tout en se maintenant à un niveau supérieur à 3,5 %.

Les hausses de salaire négociées ont été plus prononcées en 2023 mais aussi beaucoup plus dispersées qu'en 2022. Si le mode de la distribution des hausses est de 5 %, beaucoup d'entreprises ont aussi signé des accords prévoyant entre 3 et 4 % de hausses de salaire de base (Graphique 9).

Graphique 9. Distribution des hausses négociés dans les accords NAO entre 2021 et 2023

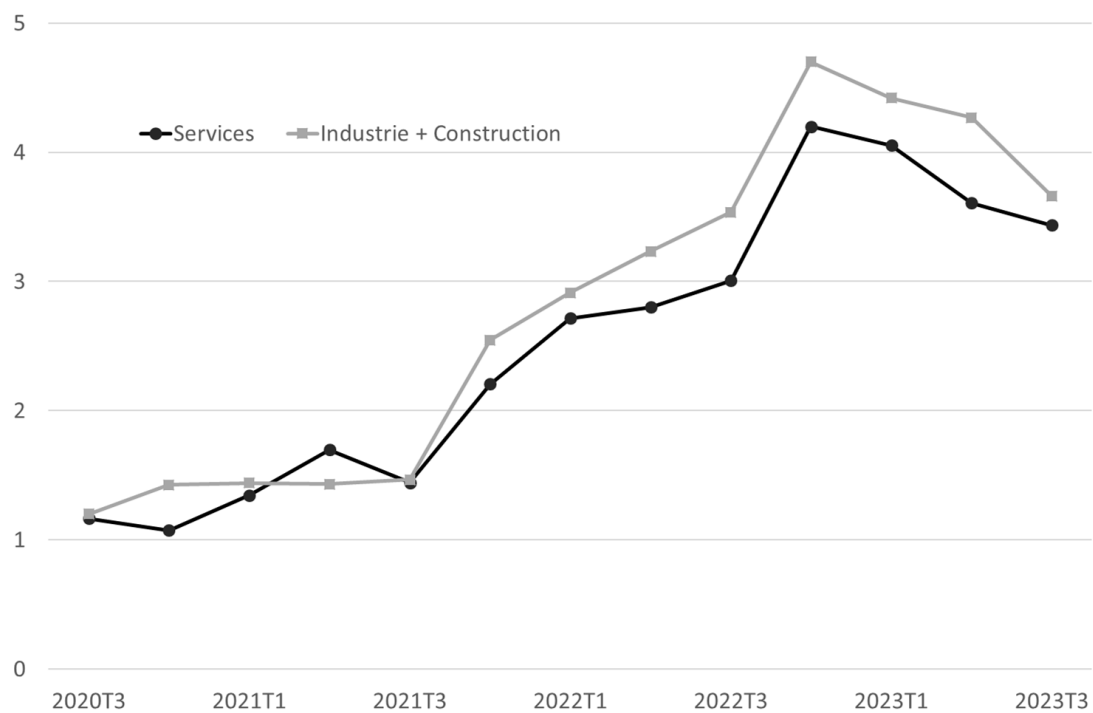


Source : Légifrance – accords d'entreprise, calculs BDF. La hausse calculée pour l'année est la hausse cumulée de salaire prévue dans l'accord (si plusieurs hausses prévues à des dates d'effet différentes) ou l'avenant (si clause de revoyure, on ajoute la hausse initiale et la hausse prévue dans l'avenant).

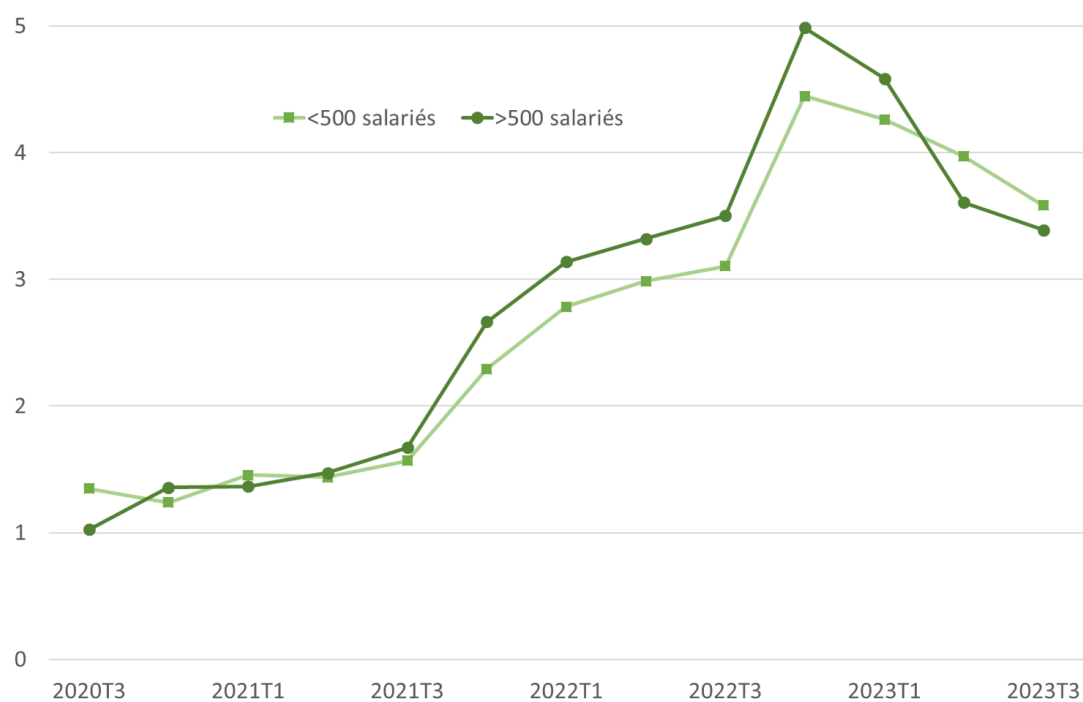
Les différences sectorielles jouent un rôle important : les hausses négociées au cours des NAO ont été plus importantes dans l'industrie (notamment chimie, industries électroniques et électriques, automobile) et la construction que dans les services en 2023 et les hausses ont été aussi plus marquées dans les très grandes entreprises (celles dont l'effectif est supérieur à 500 salariés) (cf. Graphique 10).

Graphique 10. Hétérogénéité des hausses moyennes des salaires dans les accords d'entreprise selon le trimestre de signature de l'accord

a) *Industrie vs. Services*



b) *Taille des entreprises*



Source : Légifrance – accords d'entreprise, calculs BDF.

Les accords de salaire dans les entreprises prévoient en 2023 plus souvent que d'habitude des hausses différenciées selon les salariés

Dans la moitié des accords NAO d'entreprise, il est mentionné des hausses de salaires par catégorie de salariés ou selon le niveau de salaire. Très souvent, c'est le partage entre enveloppe destinée aux hausses générales et hausses individuelles qui est différencié selon les catégories de salariés mais la hausse globale est en moyenne la même pour tous les salariés.

Toutefois, en 2023, un résultat relativement différent des autres années est la part des hausses différenciées, un peu moins d'un tiers des accords prévoyaient pour 2023 des hausses différenciées alors que cette part était à peine de 15 % en 2021 et autour de 20 % en 2022.

Même si la comparaison entre entreprises est difficile à mener car les salaires moyens et l'échelle des salaires peuvent varier d'une entreprise à l'autre, nous observons généralement que les hausses les plus importantes sont prévues dans les accords différenciés pour les salariés les moins rémunérés dans l'entreprise. La hausse moyenne prévue parmi les accords différenciant les hausses est de 4,7 % pour les salariés bénéficiant d'une hausse plus forte dans l'entreprise et 3,3 % pour ceux bénéficiant d'une hausse relativement plus faible. Cet écart est important, proche de 1,5 point de pourcentage, alors qu'il n'était que de 1 pp en 2022 et 0,6 pp en 2021. Ces hausses différenciées selon les salariés peuvent contribuer à tasser la distribution des salaires dans les entreprises.

Enfin, une proportion significative d'accords NAO mentionne le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) (qui peut faire part ailleurs d'un accord spécifique), cette prime venant souvent compléter la hausse de rémunération au-delà de l'évolution des salaires de base (Insee, 2023 et Baudry *et al.* 2023). Les primes PPV sont aussi en moyenne plus élevées que les primes PEPA versées l'année dernière (cf. graphiques complémentaires C et D).

4. Conclusion : quelle diffusion de l'inflation aux salaires de base ?

Le regain d'inflation a donc été transmis relativement rapidement aux salaires négociés. Par sa formule de revalorisation, le Smic est réactif aux chocs inflationnistes puisque cette formule prévoit que le Smic soit revalorisé dès que l'inflation est supérieure à 2 % depuis l'indice pris en compte dans la dernière revalorisation, afin de protéger quasi immédiatement les salariés les moins rémunérés d'une perte de pouvoir d'achat de leur salaire. Aussi, en présence d'une inflation plus forte, le Smic a été revalorisé plus souvent que d'habitude entre fin 2021 et début 2023 et a été augmenté autant que l'inflation.

Ces revalorisations du Smic ont eu un impact sur les accords de salaire dans les branches puisqu'elles en ont accéléré le calendrier. Les révisions des grilles de salaires minima des branches ont été plus fréquentes ces deux dernières années, et beaucoup de branches ont dû réviser leurs grilles à mesure que le Smic augmentait et rattrapait les minima

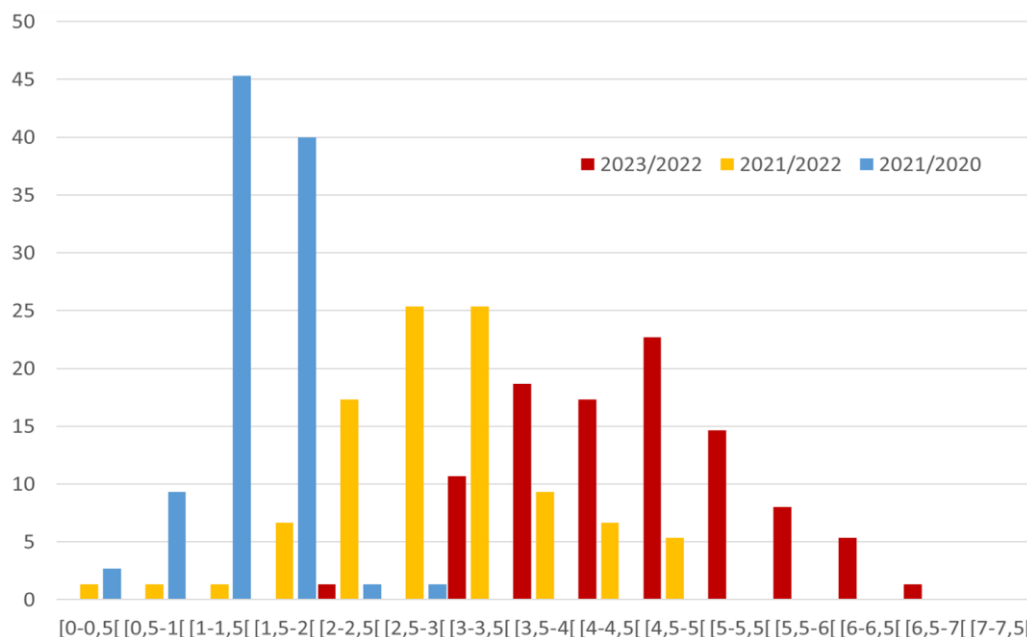
en bas des grilles. En outre, les hausses de Smic qui prenaient en compte le regain d'inflation se sont diffusées au reste des salaires par l'intermédiaire des revalorisations des minima de branche. Cette diffusion a pu être hétérogène selon le niveau des salaires minima et les grilles de minima ont connu un certain tassement.

La diffusion de la hausse de l'inflation a aussi été perceptible sur les négociations d'entreprise qui concernent souvent plutôt les plus grandes entreprises. Les hausses prévues dans les NAO en 2022 et 2023 ont été beaucoup plus importantes que celles décidées en 2021. En outre, l'hétérogénéité entre entreprises s'est accrue : certains secteurs de l'industrie ont signé des hausses en 2023 plus fortes que celles prévues dans beaucoup de secteurs des services. Par ailleurs, une proportion d'entreprises plus élevée que d'habitude a signé des accords prévoyant des hausses différenciées par type de salariés, avec des hausses plus importantes pour les salariés dont le salaire est relativement plus faible dans l'entreprise.

Ces hausses négociées au niveau des branches et des entreprises se sont diffusées aux salaires de base. Selon le ministère du Travail, le glissement annuel du salaire mensuel de base (SMB) (c'est-à-dire hors primes et heures supplémentaires) au 2^e trimestre 2023 était de 4,6 % (Garcia, 2023). À titre de comparaison, le glissement annuel du SMB était de 2 % en moyenne sur la période 1999-2021.

Cette croissance des salaires de base a été hétérogène entre secteurs. Le graphique 11 donne la distribution des glissements annuels pour les 75 secteurs pour lesquels des indices SMB sont disponibles. On retrouve comme pour les distributions de hausses négociées un déplacement de la distribution vers des valeurs plus élevées au cours des années récentes mais aussi une hétérogénéité plus grande. Les progressions de salaires ont été relativement plus faibles en 2023 dans certains services comme les activités immobilières ou « information et communication » et des hausses de salaire plus fortes dans les secteurs liés à l'énergie, aux transports mais aussi dans certains services liés à la sécurité ou au nettoyage des bâtiments.

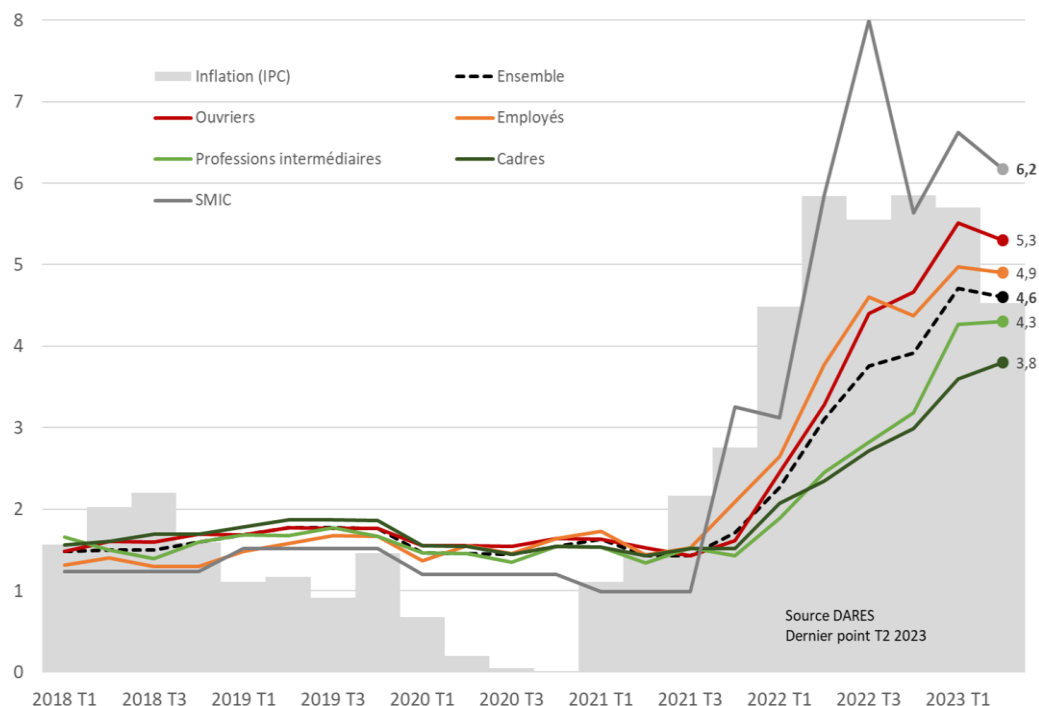
Graphique 11. Distribution des hausses de salaire de base par secteur fin (glissement annuel)



Source : DARES calculs BDF. Glissement annuel en % mesuré au 2^e trimestre des années 2021, 2022 et 2023 pour chaque secteur NAF 88 (soit 75 secteurs fins) ACEMO – SMB T2 2023

Ces hausses hétérogènes par secteur traduisent aussi une structure hétérogène de la main-d'œuvre dans les différents secteurs. Or, la prise en compte de l'inflation est aussi très hétérogène selon les catégories de salariés. Les hausses négociées dans les accords de branche ou dans les accords d'entreprise sont parfois assez différenciées notamment selon le niveau de salaire ou l'importance de la proportion des salariés rémunérés au Smic dans les branches. Cela conduit à des hausses de salaire de base hétérogènes. Le Graphique 12 représente l'évolution comparée des salaires de base au cours des derniers trimestres. Les salaires ont progressé plus vite pour les ouvriers et les employés dont la dynamique peut dépendre plus fortement du Smic et des minima de branches que pour les salaires des professions intermédiaires et des cadres.

Graphique 12. Glissement annuel du salaire de base selon les catégories de salariés



Source : DARES calculs BDF. Dernier point T2 2023.

L'évolution des salaires de base pour les trimestres à venir pourrait dépendre en partie de l'évolution du Smic et de l'inflation. La décline prévue de l'inflation en 2024 devrait ralentir la fréquence des revalorisations du Smic mais aussi l'ampleur de ses hausses. Cela devrait mécaniquement conduire à des accords au niveau des branches prévoyant des hausses moins fréquentes et potentiellement plus faibles. Au niveau des entreprises, une enquête de la Banque de France menée au 3^e trimestre auprès de 1 700 chefs d'entreprise indique que les dirigeants d'entreprise anticipent des hausses de salaire de base en moyenne de 3,4 % pour les 12 prochains mois, sous l'effet d'un reflux de l'inflation anticipé par les chefs d'entreprise (Banque de France 2023b)¹⁸⁴.

¹⁸⁴ À titre de comparaison, au 3^e trimestre 2022, ces mêmes chefs d'entreprise anticipaient des hausses proches de 4 % pour l'année 2023.

Bibliographie

S. Avouyi-Dovi, D. Fougère et E. Gautier (2010) « [Les négociations salariales en France: une analyse à partir de données d'entreprises \(1994-2005\)](#) », *Économie et Statistique*, n° 426, Insee, mars, p. 29-65.

Banque de France (2023a), Statistiques : Dynamique des salaires négociés, <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/dynamique-des-salaires-negocies>

Banque de France (2023b), Anticipations d'inflation au 3^{ème} trimestre 2023 ; <https://www.banque-france.fr/fr/statistiques/anticipations-dinflation-2023t3-2023t3>

L. Baudry, E. Gautier, S. Tarrieu (2023), [Les négociations de salaire dans le contexte de hausse de l'inflation](#), *Bulletin de la Banque de France*, n° 245, article 6.

K. Garcia (2023), « Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats définitifs du 2^{ème} trimestre 2023 », DARES Indicateurs n° 51.

E. Gautier (2023), [Les hausses de salaires négociés : quel bilan pour l'année 2022?](#), *Blog Banque de France*, n° 301.

E. Gautier (2022), [Les hausses de salaires négociés pour 2022 : où en est-on?](#), *Blog Banque de France*, n° 269.

E. Gautier (2017), « [Les salaires minima de branche en France](#) », *Revue française d'économie*, vol. 32, p. 94-136.

E. Gautier, S. Roux et M. Suarez Castillo (2022), « [How Do Wage Setting Institutions Affect Wage Rigidity? Evidence from French Micro Data](#) », *Labour Economics*, Volume 78, october.

E. Gautier, H. Le Bihan et F. Lippi (2023), « [Pourquoi les prix transmettent plus vite les chocs de grande ampleur](#) », *Blog Banque de France*, n° 324.

Insee (2023), « La croissance résiste, l'inflation aussi – Eclairage - Prime de partage de la valeur », *Note de conjoncture*, mars.

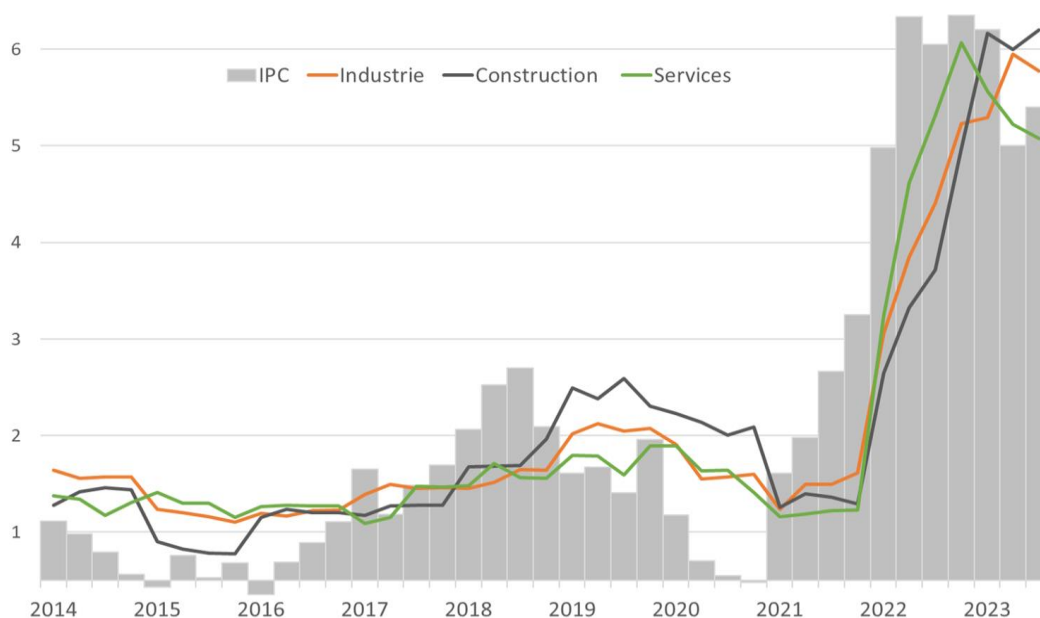
A. Luciani (2014), « Niveau de négociation collective et rémunération en France », *Les entreprises en France*, édition 2014, coll. « Insee Références », novembre.

S. Araki, S. Cazes, A. Garnerio et A. Salvatori (2023), "Under pressure: Labour market and wage developments in OECD countries", *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*.

M. Pensenti (2023), « La négociation collective d'entreprise en 2021 », *Dares Résultats* n° 33.

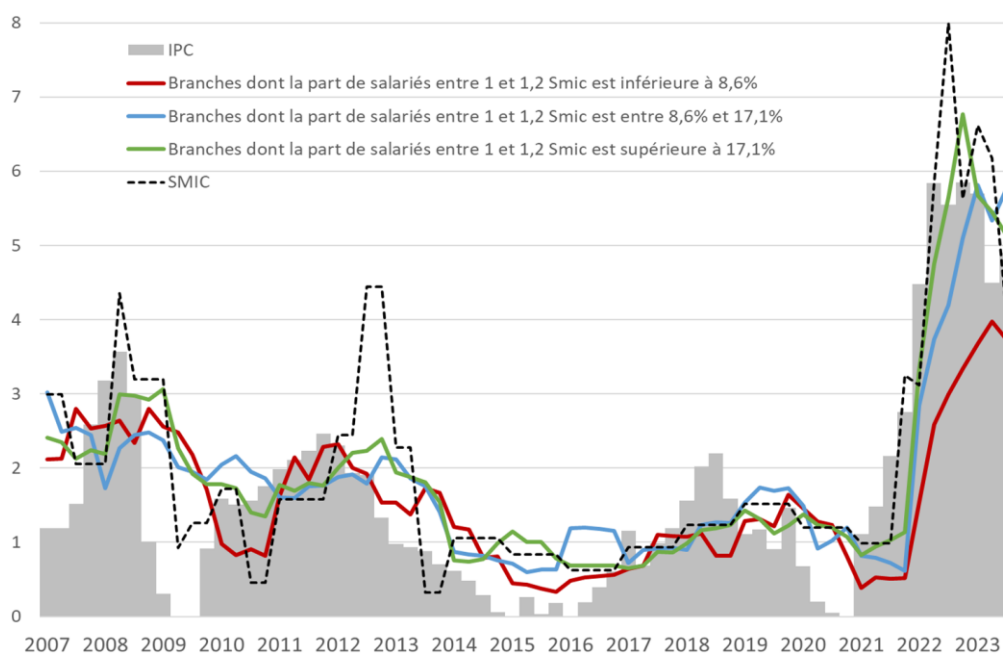
Graphiques complémentaires

Graphique A. Glissement annuel des salaires minimaux de branche (en %) selon le grand secteur d'appartenance des entreprises de la branche



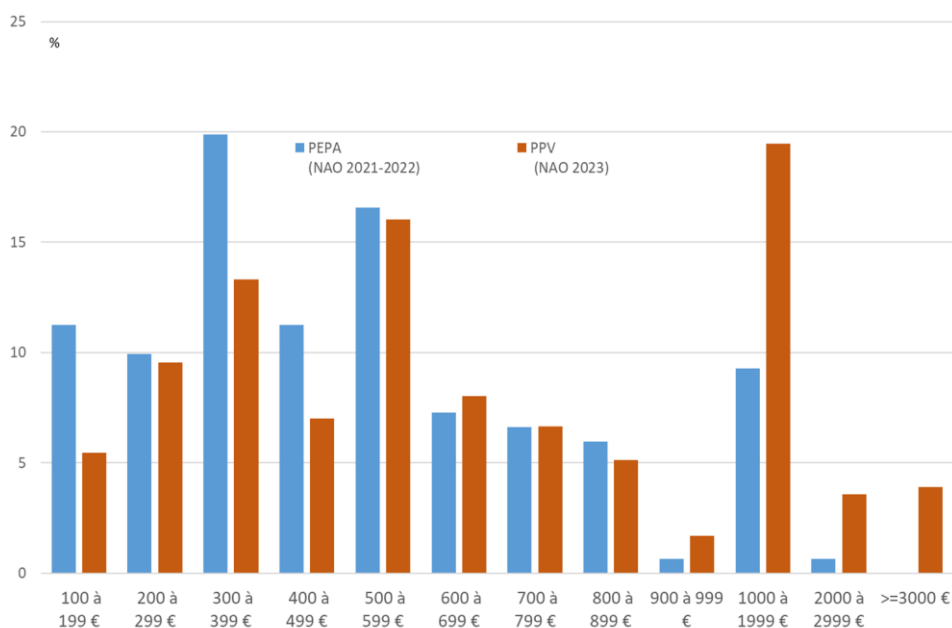
Source : Légifrance – accords de branche, le secteur est défini à partir de la structure de l'emploi de la branche en trois grands secteurs disponible pour chaque branche sur le site du ministère du Travail, calculs des auteurs.

Graphique B. Glissement annuel des salaires minimaux de branche (en %) selon la part des salariés rémunérés entre 1 et 1,2 Smic dans la branche



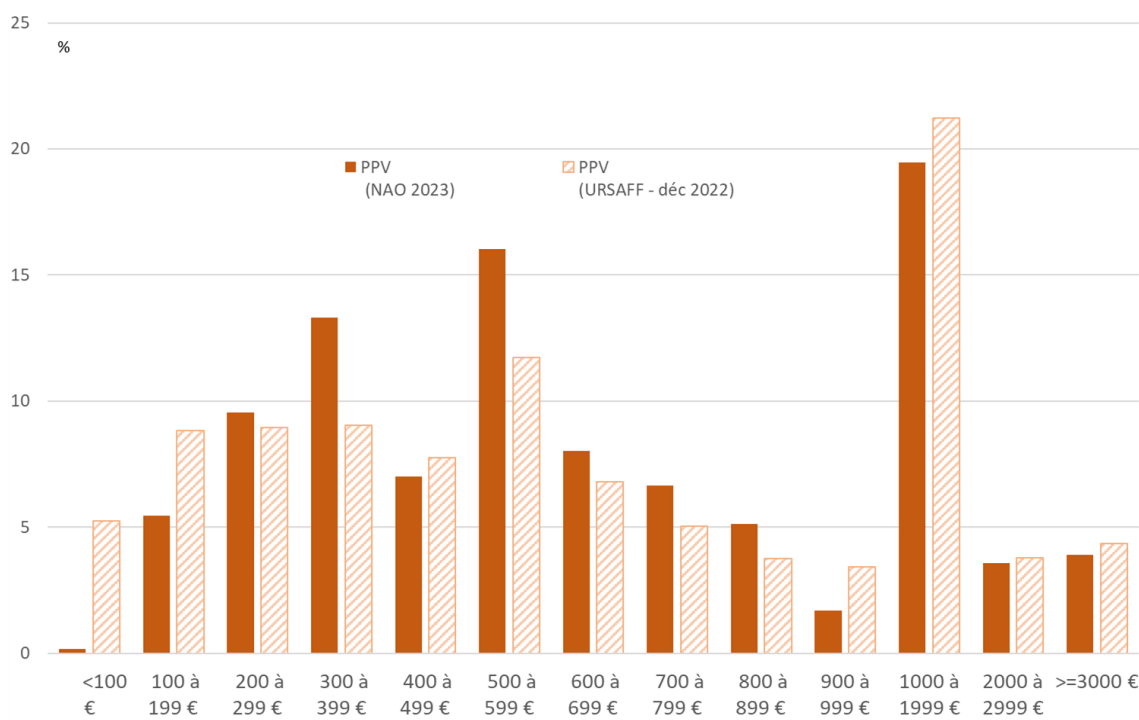
Source : Légifrance – accords de branche, la proportion de salariés rémunérés entre 1 et 1,2 Smic dans chaque branche est disponible sur le site du ministère du Travail (panorama des branches), l'ensemble des branches a ensuite été répartie en 3 catégories à partir des seuils de telle sorte que chacune des trois séries couvre un tiers des branches ; calculs des auteurs.

Graphique C. Distribution des montants de PPV et PEPA mentionnés dans les accords de 2021 à 2023



Source : Légifrance – accords d'entreprise – calculs des auteurs.

Graphique D. Distribution des primes PPV versées 2022- 2023 : comparaison données NAO et chiffres URSSAF (fin décembre 2022)



Source : Légifrance – accords d'entreprise et Urssaf fin 2022 – calculs des auteurs.

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 13 novembre 2023

La question du pouvoir d'achat et des salaires est l'une des premières préoccupations des travailleuses et des travailleurs. Cette préoccupation s'est accentuée depuis fin 2021 avec l'augmentation des prix à la consommation qui pèse sur les ménages les plus modestes.

1. La dégradation des termes de l'échange¹

○ L'inflation change de nature

En effet, **en 2021, une partie de l'inflation dite « importée »** provient exclusivement de la hausse des prix de l'énergie, qui est essentiellement importée pour la France, **entraînant une détérioration des termes de l'échange puisque la facture énergétique s'est alourdie.**

En 2022, le fort accroissement de l'activité post confinement, les perturbations dans les principales chaînes d'approvisionnement mondiales, la flambée des prix de l'énergie, les tensions géopolitiques (dont la guerre en Ukraine) ou encore les mauvaises récoltes **ont augmenté les coûts de production et par ricochet les prix de vente impactant les revenus des ménages.**

En 2023, les effets de diffusion du choc des prix de l'énergie sur l'économie se sont malheureusement poursuivis avec la hausse de 15% du gaz (tarifs réglementés) et de 25 % de l'électricité et une baisse du prix du pétrole **contrebalancée par la fin de la remise carburant.** Toutefois, les tensions sur les chaînes d'approvisionnement se sont réduites. **L'inflation change progressivement de nature** : elle est de plus en plus tirée par la hausse des marges des entreprises et de moins en moins par le prix des intrants.

L'inflation n'a donc pas été générée par les salaires et les marchés du travail dysfonctionnels ; elle s'explique avant tout par la hausse des prix de vente pratiquée par les entreprises, pour augmenter leurs profits encore davantage que la normale. La présidente de la Banque centrale européenne (BCE) a reconnu² le « rôle de l'augmentation des bénéfices des entreprises dans l'aggravation de l'inflation. Les entreprises en ont donc profité pour répercuter entièrement les coûts sans comprimer leurs marges et, pour certaines d'entre-elles, pour pousser les prix au-delà de la seule hausse des coûts ».

¹ Les éléments de cette première partie sur « La dégradation des termes de l'échange » ont été fournis par Paul BUSI, service ECOSOC.

² <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/les-benefices-des-entreprises-ont-contribue-a-linflation-selon-christine-lagarde/>

Pour exemple, **l'explosion des prix alimentaires n'est pas un hasard**. Même si certains cours mondiaux des matières premières ont augmenté, l'agroalimentaire combine une flambée des marges et une baisse des salaires réels : **certaines entreprises du secteur (plus précisément les distributeurs et des industries agroalimentaires hors production agricole³) ont profité de la crise pour imposer une hausse des prix bien plus forte que l'inflation moyenne** tandis que des sous-traitants restent sous pression. Le phénomène se reproduit dans d'autres secteurs, dans une moindre mesure : énergie, transport ou encore gestion des eaux et déchets, voire même la construction.

En revanche, **les spirales profit-prix redistribuent les revenus du travail vers les revenus du capital, déformant le partage de la valeur ajoutée**. En moyenne, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, le taux de marge est de 30,4 %. En **2023, le taux de marge en moyenne devrait atteindre 32,1 %** selon les prévisions de l'Insee. Très concrètement, cela se traduit par des réductions des salaires réels. En 2022 en France, **les salaires ont augmenté en moyenne de 4,6 % (contre 5,9 % d'inflation selon l'IPCH) alors que les dividendes bondissaient de 26,2 %**.

- **Des faibles salaires qui pénalisent la reprise**

Pour la CFDT, **la réponse économique pour lutter contre les effets de l'inflation doit passer par de réelles politiques salariales et des négociations collectives permettant des hausses substantielles des salaires**. C'est avant tout la perte du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs qui entrave aujourd'hui la croissance de l'économie en France. **La consommation baisse car ces travailleuses et travailleurs voient leurs salaires réels baisser (en 2023), ce qui pousse encore à la baisse de la production et de l'investissement**.

Les hausses de salaires ne tiennent pas compte des causes réelles de l'inflation actuelle, ce qui conduit l'économie dans la récession tout en affaiblissant la négociation collective, en forçant les salariés à accumuler des pertes de salaires et donc à accepter une baisse de leur pouvoir d'achat. **Le Fonds Monétaire International (FMI)⁴ considère qu'il n'y a pas de spirale prix-salaire auto-entretenue !**

Pour la CFDT, **la croissance des salaires de base doit s'accélérer, afin que le pouvoir d'achat perdu des travailleuses et travailleurs puisse être transféré des revenus du capital vers les revenus du travail**. Après avoir baissé en 2022 et 2023, les salaires réels devraient augmenter (+0,6 %) en 2024 selon des prévisions. Les salaires réels⁵ devraient ainsi revenir en 2024 à leur niveau de 2019. **Cela signifie néanmoins que les revenus du travail n'auront pas augmenté en 5 ans** : ce sont clairement les travailleurs qui ont payé la crise.

Dans un contexte où le taux de chômage augmenterait légèrement, la perspective du plein emploi s'éloigne progressivement. Augmenter les salaires est une bonne réponse car cela permettra de pousser la croissance vers le haut. Pour l'instant, **la faible consommation des ménages (+0 % en 2023) pénalise l'économie**. A cela s'ajoute un phénomène plus inquiétant : l'effondrement de

³ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7634633?sommaire=7634660>

⁴ <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/11/11/Wage-Price-Spirals-What-is-the-Historical-Evidence-525073>

⁵ Déflatés par l'IPC.

l'investissement des ménages (-5,7 % en 2024). **Il est plus qu'urgent de redonner des perspectives salariales positives aux travailleuses et travailleurs avant que la situation ne s'amplifie.**

Aujourd'hui, en moyenne, les salaires augmentent mais trop de travailleuses et travailleurs et plus particulièrement des femmes restent collés au SMIC ou au voisinage du SMIC pendant plusieurs années.

C'est dans ce contexte, que la CFDT réaffirme que l'enjeu principal n'est pas juste de s'interroger sur la question du niveau du SMIC et d'un éventuel « coup de pouce ». Les principaux enjeux pour la CFDT vont bien au-delà de la simple question du niveau du SMIC, ils portent sur le pouvoir d'achat des ménages, de meilleures revalorisations salariales et également un partage équitable de la richesse créée dans l'entreprise, mais aussi sur l'ensemble de la chaîne de la valeur.

Ces enjeux doivent passer par un renforcement **de la reconnaissance de tous les travailleurs et travailleuses quel que soit leur métier et/ou leur secteur. Cela nécessite une revalorisation salariale, et plus particulièrement des bas salaires, et la reconnaissance des compétences des travailleurs et travailleuses qui sont mises à la disposition de l'entreprise.**

2. L'influence du SMIC sur les travailleuses et travailleurs pauvres

La CFDT le réaffirme, le SMIC n'est pas un instrument de lutte contre la pauvreté. Sa fonction première a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir de vivre, notamment par leur participation aux fruits de la croissance grâce à un mécanisme d'indexation.

Dès sa mise en place, le SMIC a été conçu comme une protection contre la baisse des salaires en bas de l'échelle et contre un partage inéquitable de la valeur créée. Comme la CFDT l'a souvent expliqué, elle le maintient, **un salarié ne devrait pas être maintenu au SMIC pendant toute sa carrière.** Elle le réaffirme, le SMIC ne doit être qu'un salaire d'entrée pour les nouveaux embauchés, notamment les moins qualifiés pendant une courte durée. **Un salarié ne devrait pas rester au SMIC plus d'un an, deux maximums.**

Donc, la pauvreté au travail doit être mise en perspective car elle est le résultat, de plusieurs facteurs :

- L'emploi à temps partiel subi qui génère le maintien au SMIC donc engendre de la précarité, ou de la vulnérabilité ;
- L'utilisation des contrats courts qui génèrent l'alternance d'emplois ou employeurs multiples (quand les horaires le permettent bien sûr) pour percevoir l'équivalent d'un SMIC à temps plein.

○ L'emploi à temps partiel subi

En ce qui concerne les contrats à temps partiel, ce type de contrat peut constituer un facteur de pauvreté chez les travailleuses et travailleurs en raison des revenus

salariaux systématiquement plus bas. Les travailleurs et travailleuses à temps partiel contraints par l'employeur (l'organisation de certains métiers constitue des freins au travail à temps plein) ou pour des raisons familiales, ont également une rémunération horaire en moyenne plus faible. Le temps partiel peut amener à une situation de pauvreté avec des « travailleurs pauvres » pour lesquels se cumulent bas salaire et quotité horaire moindre, ce qui implique un revenu total du travail faible selon une étude de l'INSEE.

En France, un peu plus de 4,1 millions de salariés occupent un emploi à temps partiel⁶ dont 80% sont des femmes et représentent 17,3 % de l'emploi total (hors apprentis). Cette situation, pour certains, est subie ou involontaire, alors que, pour d'autres, elle est considérée comme choisie. Pourtant, 27 % des travailleurs et des travailleuses à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage ce qui représente environ 1,4 millions de personnes, soit environ un million de femmes et 400 000 hommes.

Par ailleurs, cette distinction entre temps partiel « subi » et temps partiel « choisi » doit être prise avec prudence. Certains temps partiels « choisis » ont fait en réalité ce choix en raison de contraintes fortes comme des problèmes de santé (10 % des temps partiels), une impossibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle (manque d'accès à des moyens de garde d'enfants à un prix abordable, par exemple, proche aidant... ce qui représente 24 % des temps partiels⁷). Cette différence existe et reste en partie arbitraire et peu opérationnelle⁸. De même, une partie des salariés à temps complet préféreraient occuper un emploi à temps partiel mais ne le peuvent pas en raison de leur faible niveau de rémunération.

La CFDT, avec l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 a obtenu que le temps partiel soit beaucoup plus encadré qu'il ne l'était précédemment. Aujourd'hui sauf dérogation, le temps partiel doit respecter une durée minimale de 24 heures.

Malgré cela, la situation des salariés à temps partiel reste problématique pour un certain nombre de travailleuses et travailleurs. La CFDT a plusieurs propositions⁹ :

- **Indemniser l'emploi à temps partiel par une indemnité équivalente à 10 % de la rémunération des travailleurs à temps partiel** (au moins pour les travailleurs dont la durée de travail est inférieure à 24 heures). Cette mesure pourrait faire l'objet d'une dérogation par accord de branche qui aménagerait la durée minimale et l'ensemble des garanties et conditions de recours au temps partiel. Il s'agit d'inciter à la conclusion d'un accord de branche sur l'ensemble des conditions de recours au temps partiel ;
- **Rémunérer les heures complémentaires au taux normal des heures supplémentaires** (soit à 25 % contre 10 % actuellement). **Cette mesure pourrait faire l'objet d'une dérogation par accord de branche.** D'ailleurs, plusieurs accords de branche ont fixé des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire (dans la branche de l'édition, des cabinets dentaires, de l'hôtellerie de plein air, etc.) ;
- **Mettre en place une évaluation, pour appréhender l'efficacité et l'effectivité des différentes mesures introduites par l'ANI du 11 janvier**

⁶ Chiffres 2022 de l'Insee

⁷ Enquête emploi Insee 2021

⁸ Selon l'Observatoire des inégalités, à partir des données de l'Insee de 2021

⁹ Propositions CFDT faite lors de la conférence sociale du 16 octobre dernier

2013 et la Loi Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014, qui encadre l'usage des temps partiels (durée minimale et dérogations, heures complémentaires et majorations, complément d'heures par avenant, nombre de coupures quotidiennes, etc.). Ce bilan quantitatif et qualitatif doit être obligatoirement décliné dans les branches qui sont dans l'obligation de négocier (les branches dont au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel).

- **Ouvrir des droits à la protection sociale pour que ces droits ne soient pas strictement proportionnels à la quotité de travail** (sur la base d'un temps plein en particulier pour la prévoyance) ;
- **Agir sur les cahiers des charges des donneurs d'ordres du privé et surtout du public, en responsabilisant le donneur d'ordres sur les conditions de réalisation des prestations** (notamment au niveau des horaires et des temps de coupure) ;
- **Valoriser les bonnes pratiques des groupements d'employeurs, au niveau de chaque territoire**, ceux qui permettent aux salariés d'accéder à un CDI à temps plein.

- **L'utilisation des contrats courts**

Pour l'emploi des salariés en contrats courts, la CFDT revendique une amélioration de leur rémunération et de leur durée d'emploi. En effet, ils subissent, pour un certain nombre d'entre eux, des bas salaires qui évoluent faiblement, mais aussi des durées d'emploi trop courtes qui limitent fortement leur revenu annuel. Pour agir contre l'emploi des contrats courts, la CFDT revendique de¹⁰ :

- **Généraliser la prime de précarité pour tous les contrats précaires**, et plus particulièrement les contrats saisonniers et les CDD d'usage (CDDU) ;
- **Revaloriser la garantie minimale mensuelle de rémunération des CDI intérimaires**, entre deux missions, en la basant sur l'ancien salaire ;
- **Créer un socle de protection sociale pour améliorer la situation des travailleuses et travailleurs saisonniers** : au-delà de la prime de précarité obligatoire, **garantir aussi la réembauche d'une saison à l'autre via des accords de branche** (aussi à l'ensemble des autres droits comme la mutuelle et prévoyance, l'accès facilité au logement, etc.) ;
- **Instaurer une cotisation dégressive patronale de l'assurance chômage incitative à l'allongement de la durée dans l'emploi**. À défaut, le bonus-malus de l'assurance chômage décidé par le gouvernement doit être généralisé à tous les secteurs de l'économie ;
- **Restreindre les conditions légales de recours au CDD d'usage**, en exerçant un contrôle beaucoup plus strict pour limiter les abus favorisés par leur très grande facilité d'utilisation.

La CFDT appelle le gouvernement, le patronat et les entreprises à mettre en œuvre de véritables moyens pour une plus juste reconnaissance du travail pour ces travailleuses et travailleurs, par une plus juste prise en compte des compétences et pour permettre un dialogue plus dynamique autour des évolutions salariales.

¹⁰ Propositions CFDT faite lors de la conférence sociale du 16 octobre dernier

3. L'influence du SMIC sur la dynamique salariale

Depuis de nombreux mois, la CFDT constate **une augmentation du nombre de branches qui se retrouvent en situation de non-conformité avec le SMIC à chaque nouvelle augmentation de celui-ci** (124 branches en octobre 2021, 151 au 1er mai 2023). Aujourd'hui, encore, **un grand nombre de branches sont toujours en situation de non-conformité au regard du SMIC (un peu plus d'une cinquantaine de branches** sur les 171 du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés). Même si la loi pouvoir d'achat portant sur les mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 a permis d'obliger les branches à engager une négociation afin de revaloriser plus rapidement leurs minima (45 jours au lieu de 3 mois), encore trop de négociations salariales de branche se traduisent par une simple mise en conformité des niveaux de classifications non conformes, souvent quelques centimes au-dessus du SMIC, ce qui provoque de manière automatique, dès l'augmentation suivante, un nouvel état de non-conformité de ces mêmes branches. Cela provoque aussi un tassement des niveaux de grilles salariales, ce qui d'ailleurs tire les minima vers le bas, les cantonnant au SMIC ou proches du SMIC. **Aujourd'hui trop de travailleuses et travailleurs peuvent évoluer en compétences mais ne pas progresser ou peu en salaires, cela pouvant durer plusieurs années.**

Pour la CFDT, les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'une rétribution équitable de leur travail et leur carrière salariale doit être garantie par la révision des classifications dans les branches. Pour la CFDT, ces sujets vont bien au-delà de la simple question du niveau du SMIC. En effet, cela passe aussi par **des systèmes de classification, qui sont essentiels pour donner du sens aux systèmes salariaux dans les branches et dans les entreprises.**

La loi exige que les branches les examinent au minimum tous les cinq ans. Rares sont les branches qui le font. En effet, sur les 171 branches suivies par la DGT, seules 35% ont remis à jour leurs classifications ces 5 dernières années, mais 46% ne l'ont pas fait depuis plus de 10 ans et 13% depuis au moins 20 ans¹¹.

Afin d'avancer sur cette question, qui reste essentielle pour les négociations sur les salaires, les organisations d'employeurs se sont engagées dans l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur du 10 février 2023 à ce que les branches qui n'ont pas révisé leur grille de classification depuis plus cinq ans le fassent avant le 31 décembre 2023. La CFDT restera attentive sur ce point.

Les systèmes de classifications des emplois et les minima salariaux sont la colonne vertébrale des branches professionnelles, afin qu'elles puissent assurer leurs missions en termes de régulation de la concurrence entre entreprises d'un même secteur, afin aussi de donner du sens et de la visibilité aux parcours professionnels possibles au sein de la branche considérée. Ces deux négociations sont indispensables pour une juste reconnaissance des travailleuses et travailleurs.

¹¹ [Etude d'impact de la DGT du 23 mai 2023.](#)

Pour la CFDT, la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022¹² n'est pas suffisante sur ce point et c'est pour cette raison qu'elle propose d'aller plus loin en **conditionnant le bénéfice des exonérations générales de cotisations sociales au respect de la conformité au SMIC des minima de branches ainsi qu'à l'obligation périodique de réexamen des classifications**. L'objectif est bien d'encourager la négociation salariale de branche. Donc en cas de non-conformité persistante des minima de branche les exonérations seraient suspendues jusqu'à régularisation de la branche. L'idée est bien de suspendre (et non de supprimer) le bénéfice des exonérations générales versé aux entreprises qui ont des salaires compris entre 1 et 3.5 smic. Il s'agit, pour la CFDT, d'inciter à la négociation salariale de branche et celle entourant les classifications.

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.

Le Smic doit être un salaire de recrutement des salariés non qualifiés. Ces travailleuses et travailleurs n'ont pas vocation à y rester durablement. C'est aussi pour cette raison que la CFDT revendique **la suspension automatique des exonérations de cotisations sociales si ces travailleuses et travailleurs sont maintenus au niveau du SMIC au-delà de deux ans**, afin qu'ils aient de réelles perspectives d'évolution de carrière.

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, la Première Ministre nous a annoncé que le ministère du Travail recevra prochainement toutes les branches ayant des minima sous le SMIC afin qu'elles puissent s'expliquer sur leur retard en matière de négociation salariale. **S'il n'y a pas de progrès significatif d'ici le 30 juin 2024, le gouvernement proposera au Parlement un texte de loi qui permettra de calculer les exonérations non pas sur la base du SMIC, mais sur la base des minima de branche.**

Pour la CFDT, cette proposition reste trop hypothétique et ne règlera pas le problème dans l'immédiat. Les rémunérations et des classifications sont des questions urgentes qui ne peuvent attendre encore davantage.

4. L'effet trappe à bas salaire

Les perspectives de mobilité salariale s'amenuisent rapidement après la première année pour les personnes nouvellement recrutées et rémunérées au niveau du SMIC. Cet effet de « trappe » est prégnant pour les femmes, les jeunes, les seniors et pour les salariés des entreprises de petite taille, qui sont en général les plus vulnérables. Très souvent quand un salarié est au SMIC et que celui-ci y reste plus d'un an, la probabilité d'y rester augmente¹³.

Par ailleurs, l'IRES dans une étude à paraître "*Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels ? Quelles sont les incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications des politiques d'exonération sur les bas salaires ?*" réalisée à la demande de la CFDT par Jérôme Gautié (Université Paris I) et Frédéric Lerais (directeur de l'agence IRES) vient préciser, qu'en plus d'exister au

¹² La loi pouvoir d'achat portant sur mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

¹³ Etude Dares 2018

niveau des entreprises ou des branches, **l'effet « trappe à bas salaire » peut exister aussi au niveau macroéconomique. C'est-à-dire qu'elle peut aussi découler du fait qu'à cause des exonérations, l'Etat peut être moins incité à augmenter le Smic (ou à proposer une désindexation par rapport à l'inflation par exemple).** Car chaque augmentation du SMIC peut entraîner un coût supplémentaire pour les finances publiques, puisqu'elles sont calculées en fonction du SMIC. Plus la « trappe à bas salaire » est importante dans les branches ou les entreprises, plus le coût pour l'Etat d'une hausse du Smic est fort, donc plus l'effet « trappe à bas salaire » peut être importante au niveau macroéconomique. C'est un cercle vicieux de tassement des salaires vers le bas et une cause supplémentaire d'une mauvaise dynamique salariale.

5. La commission « bas salaire » ou Haut conseil des rémunérations

Peu importe son nom, pour la CFDT, il est important 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 n'a de cesse de réclamer la transformation du groupe d'experts sur le SMIC en une commission « bas salaires ».**

Lors de la conférence sociale la Première Ministre a annoncé la création d'un Haut Conseil des rémunérations. Pour la CFDT, ce Haut Conseil des rémunérations devra être **un lieu de travail, d'échanges et de propositions, chargé de suivre et d'accompagner la révision des classifications et de prévenir les tassements des grilles. Il devra également approfondir les questions liées aux temps partiels subis et aux contrats courts, en particulier en évaluant les dispositifs mis en place par l'ANI de 2013 pour désinciter au temps partiel. Il devra aussi traiter la question de l'égalité entre les hommes et les femmes** comme la Première Ministre l'a rappelé lors de la conférence du 16 octobre.

Les missions de cette instance seront inscrites dans la loi, et ses contours, sa composition, son fonctionnement déterminés en concertation avec les partenaires sociaux. **La CFDT prendra toute sa place dans cette concertation dans le fonctionnement de cette instance. La CFDT veillera que cela ne soit pas juste une simple chambre d'enregistrement.**



Montreuil, le 13 novembre 2023

Contribution CGT au rapport du groupe d'expert·es du SMIC - 2023

En 2022, dans son précédent rapport le groupe d'expert·es à, une fois de plus, déployé ses poncifs libéraux pour expliquer combien il serait dangereux d'augmenter le SMIC, au-delà de ce que prévoit le mécanisme légal de revalorisation. Une fois encore, ce groupe « d'expert·es » a aussi critiqué le mécanisme de revalorisation intermédiaire du SMIC, lorsque l'inflation atteint au moins 2%. Ces dispositions légales seraient l'origine de bien des maux de notre économie (chômage, baisse de compétitivité, boucle prix-salaires...).

Face à ces positions dogmatiques, continuellement répétées depuis la création du groupe d'expert·es en 2008, nous mentionnerons simplement l'une des [dernières études de l'INSEE](#) qui souligne que les revalorisations successives du SMIC en 2022 ont maintenu le pouvoir d'achat des plus bas salaires, ce qui n'est pas nécessairement le cas des salaires plus élevés. C'est dire l'importance de ce dispositif légal qui doit être maintenu et même amélioré. **Ainsi la CGT propose que la revalorisation automatique intervienne dès lors que l'inflation atteint 1% (au lieu de 2% actuellement).** Plus largement, cette même étude de l'INSEE confirme l'inquiétante baisse des salaires réels entre 2021 et 2022 (-1%, soit le plus fort recul depuis 25 ans !).

La question cruciale des salaires et particulièrement du SMIC, cette année encore, se pose dans un contexte inflationniste qui perdure. Certes, l'inflation ralentit mais elle est toujours bien là. L'indice provisoire indique encore +4% entre octobre 2022 et octobre 2023. Mais cette moyenne dissimule une hausse nettement supérieure de l'alimentation (+7,7% sur 12 mois), de l'énergie (+5,2%). Ces prix des produits essentiels se situent à un très haut niveau, ils pèsent sur de très nombreux salarié·es et plus particulièrement pour celles et ceux qui sont payé·es au SMIC ou à un niveau proche. Derrière ces chiffres, il y a surtout des millions de salarié·es qui peinent à remplir leur frigo, qui sont contraints de reporter ou renoncer à des soins.

Le montant du SMIC reste insuffisant pour vivre dignement, c'est-à-dire avoir également droit aux vacances, aux loisirs ou aux activités extra-scolaires pour les enfants...D'ailleurs, le gouvernement le reconnaît implicitement avec la mise en place de mesures compensatoires comme par exemple la prime d'activité.

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.

La CGT propose de porter le SMIC à 2000€ brut pour un temps plein.

Cette revendication converge largement avec les travaux réactualisés de l'ONPES (Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale) qui établissent à 1634 euros mensuels nets le revenu minimum pour vivre décemment, soit 2092 euros bruts. Cette revalorisation doit permettre de pouvoir vivre décemment de son travail et cesser de considérer le salaire minimum comme un outil charitable de diminution de la pauvreté.

Le SMIC doit assurer la mission que la loi lui confère :

- Le maintien du pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix
- La 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'augmentation du SMIC doit s'accompagner de l'augmentation de tous les salaires. C'est le sens de la **proposition de la CGT de remise en place urgente d'une échelle mobile des salaires c'est-à-dire l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie**. Cette mesure indispensable existe en Belgique et au Luxembourg, deux pays de l'Union Européenne.

D'aucuns seraient alors prompts à dénoncer le cercle vicieux d'une « boucle prix-salaires ». Cette inflation persistante n'est pas due à la croissance des salaires qui, ces deux dernières années, a été inférieure à l'inflation. Il s'agit bien d'une boucle prix-profits comme cela est démontré par toutes les institutions internationales (ex : [FMI](#)).

Non, augmenter le SMIC ne détruit pas les emplois, les études économiques ne convergent pas sur ce sujet.

Non, la baisse de la productivité n'empêche pas d'augmenter le SMIC. Au-delà de la difficile mesure de cette productivité, si baisse il y a réellement, il convient de regarder avant tout le rôle néfaste de l'intensification du travail sur la santé des salarié·es. L'embauche massive d'apprenti·es, largement financée par des aides publiques parfois au détriment d'embauche de salarié·es plus expérimenté·es, n'est en outre pas sans effet sur la productivité. Les apprenti·es sont en effet en cours de formation, avec une efficacité moindre.

Oui, les plus modestes d'entre nous ont aussi le droit de vivre mieux !

Enfin, la **CGT réitère sa demande de voir évoluer le groupe d'expert·es**. Ainsi, le Haut conseil aux rémunérations annoncé par la Première Ministre lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023 doit se substituer à l'actuel groupe « d'expert·es ». Sa composition devra être nécessairement pluraliste avec les acteurs et actrices sociaux·ales et des expert·es pluridisciplinaires proposé·es par chaque partie. A l'image du Conseil d'orientation des retraites (COR), dans sa version antérieure au récent changement de son président. Ce Haut conseil devra avoir les moyens de diligenter des études, d'élaborer des analyses et des scénarii au service de l'intérêt de celles et ceux qui créent la richesse, les travailleuses et travailleurs.

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIERE AU RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC 2023

Pour une revalorisation du SMIC

L'inflation remet au premier plan la question des salaires, notamment des bas salaires, dont la hausse est loin d'avoir suivi celle des prix depuis l'épidémie de Covid. La reprise économique débutée en 2021, puis l'invasion de l'Ukraine ont été à l'origine d'une augmentation des prix inédite depuis le milieu des années 80. L'indice des prix à la consommation pourrait avoisiner les 5% en moyenne sur l'année 2023 après avoir déjà atteint 5.2% en 2022. L'augmentation des prix s'explique notamment par la facture énergétique (gaz, produits pétroliers, électricité) et par l'inflation alimentaire, expliquant à eux seuls la moitié de l'inflation en France. Elle concerne donc tout particulièrement les produits et services de première nécessité qui pèsent sur les plus bas salaires. Ainsi, une partie des produits de première nécessité, augmente bien plus vite que l'indice du panier moyen. En septembre 2023, l'augmentation des prix de l'essence atteignaient 26%, ceux de l'électricité 16%, le gaz 7,5%. Les prix de l'alimentation augmentaient toujours de près de 10%, dont 15,5% pour le riz, 11% pour le pain et les céréales, 8% pour la viande, 13% pour le beurre.

Le climat économique et social est préoccupant pour les salariés. La baisse du pouvoir d'achat des salaires est synonyme de nombreuses privations, s'exprimant par une consommation en berne et une chute de la consommation alimentaire de 12% depuis deux ans ainsi que des produits d'hygiène. L'économie française connaît un ralentissement marqué, le PIB n'augmenterait que de 0,9% en 2023 (contre 2,5% en 2022) ; sans que l'on puisse exclure une récession dans les mois ou années à venir. La baisse des salaires réels entraîne une chute de la consommation et un ralentissement de la croissance. En effet, le salaire n'est pas seulement un coût pour l'employeur mais aussi un revenu pour le salarié qui, détermine les perspectives de débouchés des entreprises et donc le niveau d'activité. Une revalorisation du SMIC peut donc être favorable à l'emploi car les salariés concernés vont dépenser une proportion plus importante de leur revenu.

Malgré les discours demandant aux entreprises d'augmenter les salaires, nous assistons à un net décrochage de la dynamique salariale en France. Du T4 2020 au T2 2023, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 11,5%, et le salaire mensuel de base de seulement 7,7%, occasionnant de fortes pertes de pouvoir d'achat. Ce décrochage inédit par son ampleur depuis les années 80, découle de la crise inflationniste mais s'inscrit dans une tendance historique de long terme. Une récente étude de l'IRES démontre l'affaiblissement continu de la dynamique des salaires et du « coût du travail » depuis quarante ans, avec une accélération de cette tendance à partir de 2017. Quel que soit l'indicateur utilisé, l'étude souligne que le pouvoir d'achat du salaire au deuxième trimestre 2023 est inférieur à celui du premier trimestre 1990. En particulier, c'est à partir de 2017 que le pouvoir d'achat du salaire a commencé à baisser brutalement. Entre 2017 et 2023, le « coût du travail » recule de 10% et le salaire brut réel de 7,1%. L'affaiblissement de la dynamique salariale est une tendance lourde et structurelle. Elle est le résultat d'une politique économique centrée sur la baisse du coût du travail pour améliorer la compétitivité de l'économie française,

l'investissement et l'emploi. La pression sur les salaires s'est notamment illustrée par une série de réformes de la protection sociale et du marché du travail.

En dépit de sa formule d'indexation, le SMIC n'a pas non plus été épargné par cette tendance historique. Elle s'exprime par un recul des gains de pouvoir d'achat du SMIC depuis plusieurs décennies. Entre 2017 et 2022, le pouvoir d'achat des salariés au SMIC¹ a augmenté de 0,3% alors qu'il augmentait de près 4% lors de la décennie 2007-2017 et de 23% lors de la décennie 1997-2007. Le « coût réel du travail » au niveau du SMIC lui, augmentait de 13% entre 1982 et 1992 ; de 3% entre 1992 et 2002 ; de 9% entre 2002 et 2012 mais baisse de plus de 6% entre 2012 et 2022.

Certes, depuis deux ans l'augmentation nominale du SMIC² est significative mais elle n'est pas contradictoire avec la tendance historique que nous venons de décrire. Elle résulte de la stricte obligation légale et automatique, démontrant une de ses fonctions essentielles : garantir contre toute dérive à la baisse les salaires. C'est justement ce qu'a confirmé l'INSEE dans une étude publiée le 8 novembre 2023 et qui démontre qu'en 2022, seul le pouvoir d'achat des plus bas salaires s'est maintenu, grâce aux revalorisations du SMIC à hauteur de l'inflation (-0,1 % pour le 1^{er} décile) A contrario, le pouvoir d'achat des autres salariés a baissé davantage, et cela de plus en plus fortement à mesure que l'on grimpe dans le reste de la distribution (jusqu'à -1,4 % pour le 9^e décile)³. C'est d'ailleurs pour cette raison que le groupe d'experts recommandait de s'abstenir de tout coup de pouce au SMIC au 1^{er} janvier 2023. Selon eux, la revalorisation automatique suffit car elle « permet une protection du pouvoir d'achat salarial ». Au prétexte de renforcer la négociation collective, il soulignait encore en 2022 que les « modalités d'indexation du SMIC mériteraient d'être grandement modifiées ». Il proposait alors trois pistes : la première consisterait à remplacer la formule de revalorisation actuelle par une autre moins favorable⁴ pour éviter « les risques d'une évolution non maîtrisée du SMIC ». La deuxième, plus explicite, propose « d'abandonner tout ou partie des termes de la revalorisation automatique ». Enfin, le groupe d'experts suggère d'indexer le SMIC sur la moyenne des évolutions des minima de branches. Or, les augmentations du SMIC jouent un rôle « moteur » dans le cadre des négociations de branches, puisqu'elles leur servent de point de référence.

Tout d'abord, l'examen du calendrier des négociations de branche sur les salaires montre qu'elles sont étroitement liées aux revalorisations du SMIC. Les hausses du SMIC se diffusent aux minima de branche. Elles ont un effet positif sur la fréquence des accords, ce qui soutient la dynamique des salaires minima de branche (même en présence d'un chômage élevé). De plus, depuis la réforme de 2010 fixant la hausse automatique du SMIC au 1^{er} janvier, la plupart des branches négocient leurs salaires minima conventionnels au premier trimestre.

¹ L'évolution du pouvoir d'achat est calculée ici en comparant l'évolution du SMIC horaire brut à celle de l'indice des prix pour l'ensemble des ménages (y compris tabac).

² Entre le T4 2020 et le T2 2023, le SMIC nominal augmente de 13,5% quand l'IPC augmente de 11,5%.

³ Les salaires dans le secteur privé en 2022, Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du SMIC, NSEE PREMIÈRE, n°1971, 8 novembre 2023.

⁴ La règle de revalorisation automatique actuelle consiste à revaloriser le SMIC du montant de l'inflation observé pour le premier quintile des ménages et de la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Si l'un de ces deux paramètres est négatif il vaut 0. La règle proposée par le groupe d'expert prévoit la possibilité d'intégrer des paramètres négatifs dans le calcul de la formule : soit une baisse du pouvoir d'achat des ouvriers et employés soit une potentielle baisse des prix.

Ensuite, dans les accords de branche sur les salaires, le taux de revalorisation moyen des salaires minima est étroitement lié au taux de revalorisation du SMIC. Les hausses du SMIC se transmettent à l'ensemble des salaires minima de branche : une hausse de 1 % du SMIC en termes réels accroît les salaires minima de branche de l'ordre de 0,5 point de pourcentage (pp) au voisinage du SMIC et encore de 0,15 pp pour des salaires minima deux fois supérieurs au SMIC. Ainsi, le SMIC est le moteur et le référent de la négociation salariale dans les branches. On peut toutefois regretter que les négociations se fassent toujours au plus juste et qu'à chaque revalorisation du SMIC, plus de la moitié des branches se retrouvent en dessous et mettent parfois beaucoup de temps avant de se remettre en conformité. D'où l'attitude de bon nombre de branches d'attendre la revalorisation du SMIC avant de se positionner.

Mais les attaques contre le SMIC vont encore plus loin. En 2012, le groupe d'experts suggérait la mise en place d'un SMIC régional ; une proposition aujourd'hui reprise par le conseil régional d'Ile de France. et ajoutait même dans son rapport de 2017 que le SMIC régional « *inciterait la localisation d'entreprises dans des régions moins favorisées* ». En d'autres termes : favoriser la mise en concurrence des travailleurs, faciliter le recours au dumping social et aux délocalisations au sein des frontières nationales. Toutefois, le groupe d'experts s'est résigné à abandonner l'idée « *à ce stade* », au motif que la mesure pouvait être injuste et difficile à mettre en œuvre.

Le groupe d'experts propose une remise en cause générale du SMIC, de ses principes et ses modalités de revalorisation, en occultant le rôle indispensable du SMIC pour limiter la concurrence des entreprises par les bas salaires et pour réduire les inégalités salariales (notamment entre les hommes et les femmes). Un autre élément milite en faveur d'une nette augmentation du salaire minimum : la crise sanitaire a mis en lumière l'utilité sociale de certains métiers essentiels. La déconnexion avec leur faible reconnaissance sociale a éclaté au grand jour. Ce constat persiste aujourd'hui encore, d'autant que de nombreux secteurs (hôtellerie restauration, bâtiment, logistique, santé, etc.) peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité, de faibles rémunérations et de mauvaises conditions de travail. Plutôt que de détruire des emplois visiblement essentiels, un SMIC plus élevé permettrait de rendre plus attractif un ensemble de métiers dits en tension.

Mettre fin à la baisse du coût du travail et aux trappes à bas salaires

La logique qui prédomine au sein du groupe d'experts est la baisse des salaires, imposée selon eux par la situation sur le marché du travail. Cette logique s'est matérialisée par le refus systématique à tout « *coup de pouce* » et par le recours aux exonérations de cotisations sociales, en particulier au niveau du SMIC. 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 ciblées. Elles ont abouti à ce que le « *coût socio-fiscal* » français au niveau du SMIC soit un des plus bas parmi les pays de l'OCDE ; plus bas que l'Espagne, l'Allemagne, l'Italie, la Suède, ou même les Etats Unis. Lorsqu'on s'éloigne du salaire minimum, le coût socio-fiscal français augmente et se positionne parmi les plus élevés en comparaison internationale. Cette politique a eu pour conséquence de favoriser le développement d'emplois à bas salaires, d'accélérer le déclassement ainsi que la dévalorisation du travail. Les entreprises sont subventionnées pour créer des emplois au SMIC, à temps partiel, précaires. Elles sont incitées à externaliser par un recours accru à la sous-traitance. C'est là le résultat d'une politique incohérente et inefficace menée par les gouvernements successifs depuis 30 ans. Avec la crise inflationniste actuelle, la situation est à son paroxysme. Chaque

revalorisation automatique du SMIC entraîne un accroissement du montant d'exonération de cotisations sociales, que l'Etat compense pour partie chaque année aux comptes de la Sécurité sociale. Force Ouvrière dénonce les trop nombreux effets pervers et sous-jacents à ce type de politique : subvention et prolifération du travail précaire, désolidarisation des entreprises, fiscalisation des recettes pourtant toujours assises sur les ménages (plus comme salariés mais comme contribuables), affaiblissement de la sécurité sociale et des droits qu'elle ouvre, coût prohibitif pour les finances publiques.

Dans la mesure où les exonérations de cotisations patronales sont désormais maximales au niveau du SMIC, le groupe d'experts préconise depuis quelques années de trouver des voies alternatives. La seule option qui reste est la baisse du salaire direct. Conscient des dégâts qu'un décrochage du SMIC net aurait, le groupe d'experts a longtemps préconisé de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés par la prime d'activité. Mais au prétexte de lutter contre la pauvreté monétaire⁵, le groupe d'experts entretient une confusion entre salaire et minima social. Or, il s'agit de deux choses bien différentes. Le salaire reconnaît le travailleur comme contributeur à la production de richesses. La prime d'activité est quant à elle une allocation sous condition de ressources reconnaissant la nécessité de soutenir des travailleurs en situation de pauvreté. Elle reconnaît aussi indirectement l'insuffisance du salaire minimum pour vivre décemment.

Mais plus fondamentalement, ce type de dispositif tient pour acquis le fait qu'une partie des travailleurs et notamment des femmes soient condamnées à la précarité, proposant simplement de les compenser après coup. Or, s'il y'a un effet dynamique de la prime d'activité sur la pauvreté, elle aboutit au contraire à substituer la prime au salaire, à institutionnaliser le travail à temps partiel et précaire (majoritairement féminin). Par sa subvention, elle favoriserait donc l'apparition de nouvelles formes de pauvreté au travail contre lesquelles le groupe d'experts prétend lutter. Depuis 2017, une partie croissante des bas salaires se retrouve subventionnée par la solidarité nationale. Le pouvoir d'achat d'une personne seule travaillant à temps plein au niveau du SMIC a ainsi augmenté de 8.7% alors que le pouvoir d'achat du SMIC brut a stagné (0.4% entre 2017 et 2022). Autrement dit, l'essentiel des gains de pouvoir d'achat d'un salarié au SMIC n'est plus lié à la reconnaissance de son travail ni de ses qualifications mais au devoir de solidarité. Une solidarité toute relative qui exonère les employeurs du paiement du salaire.

Lors de la clôture de la conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre dernier, la Première Ministre, Elisabeth Borne a annoncé la mise en place d'une mission d'experts pour « analyser les interactions entre exonérations, salaires et prime d'activité » et aller vers plus d'efficacité et de transparence. Force Ouvrière s'en félicite. La porte est ouverte pour mettre enfin sur la table tout ce que l'Etat distribue aux entreprises. Cette mission à laquelle les interlocuteurs sociaux seront associées, doit rendre ses conclusions dans les 6 mois.

⁵ Hormis par ses attaques répétées contre le SMIC, la pauvreté n'est pas traitée par le groupe d'experts. Celui-ci 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 prétendument indépendant. Il ne propose pas non plus de revalorisation du RSA, des allocations familiales, chômage ou logement.

Limiter les temps partiels et les contrats courts subis, générateurs de travailleurs pauvres

Les contrats à « *temps partiel* » peuvent constituer un facteur de pauvreté, notamment en raison des revenus salariaux mécaniquement plus bas qui y sont associés, mais pas seulement. Comme l'indiquait le rapport du groupe d'experts SMIC en 2022, 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, générer des « *travailleurs pauvres* », pour lesquels se cumulent quotité horaire moindre et bas salaire, ce qui conduit à un revenu total du travail faible. De cette manière, on constate qu'un tiers des salariés au voisinage du SMIC est à temps partiel, soit deux fois plus que l'ensemble des salariés, selon l'Insee⁶. En outre, les contrats à temps partiel subis accroissent les inégalités entre les femmes et les hommes : près d'un million de femmes sont dans ce cas, contre environ 400 000 hommes, soit près de 2,5 fois plus⁷.

La prise de conscience semble néanmoins s'amorcer du côté du Gouvernement. En effet, lors de la clôture de la conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre dernier, la Première Ministre, Elisabeth Borne a annoncé l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur les temps partiels subis. Il s'agit d'une revendication de Force Ouvrière et nous nous en félicitons. Cette négociation doit conduire à mettre en place des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel.

Par ailleurs, FO déplore un recours massif et systématique aux contrats courts, voire très courts. Le nombre d'embauches en CDD très courts a en effet été multiplié par 2,5 en 20 ans. Sur l'ensemble des contrats de moins d'un mois, près des 2/3 ne sont pas des contrats isolés, mais des réembauches successives en contrats courts chez le même employeur. Or, là encore, les contrats courts contraints génèrent des travailleurs pauvres.

Mettre en place l'échelle mobile des salaires afin de garantir le pouvoir d'achat, limiter le tassement de grille et les trappes à bas salaires en période d'inflation

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 l'échelle mobile des salaires et de rendre leur pleine liberté contractuelle aux interlocuteurs sociaux.

⁶ Rapport du groupe d'experts sur le SMIC, novembre 2022, p.73.

⁷ Observatoires des inégalités « *Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus* », 9 novembre 2022.

Le mécanisme d'échelle mobile des salaires conduit à indexer les salaires sur l'évolution des prix. Cela peut, par exemple, se faire par le biais d'une clause conventionnelle (actuellement prohibée par l'article L 3231-3 du Code du travail⁸), mais aussi de manière automatique du fait d'une disposition légale.

Un mécanisme d'échelle mobile des salaires comporte généralement deux éléments :

- Premièrement : la fixation, en fonction de l'indice des prix, de l'amplitude qui déclenche un réajustement des salaires dans les mêmes proportions. Par exemple, à chaque fois que l'inflation dépasse 2 %, on relève les salaires de 2 %. Le mécanisme d'échelle mobile resterait en vigueur tant que l'inflation reste élevée.
- Deuxièmement : la fixation d'un délai minimum entre deux ajustements. 6 mois par exemple.

En cas de forte inflation, ce dispositif permet de limiter le tassement des grilles de salaires et de limiter le rattrapage des plus bas coefficients par le SMIC. Contrairement aux diverses primes ponctuelles, variables et aléatoires ; c'est la seule façon de préserver de manière pérenne le pouvoir d'achat des salariés. C'est aussi un moyen de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée. L'opposition du gouvernement et du patronat à ce sujet revient à légitimer la baisse de la part des richesses revenant au travail⁹. En effet, l'inflation n'est pas que l'expression d'un conflit entre pays importateurs et exportateurs, elle modifie aussi la répartition de la valeur ajoutée entre le capital et le travail. Le choc extérieur que constitue la hausse brutale des prix d'importation d'énergie et autres matières premières a été en grande partie répercuté. Globalement, malgré le recul de la productivité, la crise inflationniste n'a pas entraîné une baisse des marges des entreprises, contrairement à ce que l'on a par exemple observé dans les années 70. Le taux de marge des entreprises se stabilise à un niveau historiquement élevé et même supérieur à son niveau pré-Covid. Il atteignait 33,2% au deuxième trimestre 2023¹⁰. Avec l'envolée de l'inflation, certains secteurs ont non seulement pu défendre leurs marges mais ont même pu les augmenter en répercutant le coût des matières premières. Les plus grosses entreprises ont tiré avantage de la hausse des prix, accumulant des profits records, en particulier dans les secteurs de l'agroalimentaire, du secteur de l'énergie, des transports. Ces profits sont pour une grande part le produit de rentes en dehors de toute logique économique ou de gains de productivité. Le FMI, l'OCDE et la Banque centrale européenne reconnaissent que, loin de la boucle prix-salaires, ce sont les profits des entreprises qui contribuent à l'essentiel de l'inflation. Le pendant de ce constat se trouve dans les pertes subies par les salariés depuis deux ans. Et ces pertes auraient été bien plus importantes si les préconisations du groupe d'experts sur le SMIC avaient été suivies.

Appliquer de réelles sanctions aux branches non conformes au SMIC et dynamiser la négociation collective sur les salaires à tous les niveaux

Un examen des branches du secteur privé général (hors branches soumises à agrément), est effectué généralement deux fois dans l'année dans le cadre du comité de suivi des salaires. Le dernier date du 14 juin

⁸ Aux termes de cet article, sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

⁹ Sauf à considérer un gisement de gains de productivité, le maintien du taux de marge ne peut qu'impliquer un recul du pouvoir d'achat des salariés.

¹⁰ Les termes de l'échange se sont nettement améliorés en 2023, soutenant les marges des entreprises. Elles bénéficient désormais du recul du prix des matières premières et de la baisse du pouvoir d'achat des salariés.



2023 : 82% des branches (170 branches) avaient une grille comportant au moins un coefficient sous le SMIC. En septembre, la moitié des branches étaient conformes au SMIC. Début octobre, les branches non conformes seraient au nombre de 60.

Or actuellement, les dispositifs légaux pour tenter de régler la question de la non-conformité au SMIC sont peu adaptés. Il existe tout d'abord une obligation de négocier dès que la branche se retrouve sous le SMIC prévue par l'article L 2241-10 du Code du travail. A défaut d'initiative patronale dans un délai de 45 jours, les négociations doivent s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une OS. Les délais ont été réduits par la loi pouvoir d'achat du 16 aout 2022 passant de 3 mois à 45 jours. Il est également prévu la possibilité d'une restructuration de la branche en cas de non-conformité au SMIC à l'article L 2261-32 2° du Code du travail. Cette faculté, introduite par la loi du 16 aout 2022, permet au ministre d'engager une restructuration de manière autoritaire et unilatérale, dès lors qu'il y a pathie du dialogue social en matière de rémunération. Une première procédure est en cours pour la branche des casinos, non conforme au SMIC depuis 2021. Pour FO, cette sanction n'est pas la plus adaptée. 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 arbitraire ne doit pas 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. A ce propos, le ministre du Travail, Olivier Dussopt, a récemment annoncé qu'une telle sanction pourrait réapparaître parmi les dispositifs visant à garantir le respect du SMIC par les branches et dans le même temps dynamiser la négociation collective. La conditionnalité des allègements de cotisations sur les bas salaires (jusqu'à 1,6 SMIC) avait déjà été envisagée, à titre expérimental, par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Le législateur avait alors souhaité inciter les branches à porter leurs salaires minimum conventionnel à un niveau au moins égal au SMIC en réduisant, dans le cas contraire, les allègements de cotisations dont bénéficient les entreprises appartenant à ces branches. Ainsi, il est de nouveau prévu de recourir à ce type de sanction, qui, pour Force Ouvrière est bien plus appropriée. En particulier, il serait envisagé que les branches en non-conformité « durablement », c'est-à-dire depuis plus de 18 mois, disposeront d'un délai de six mois pour négocier et se mettre en conformité. À défaut, les exonérations de cotisations pourront être diminuées du fait d'un calcul des exonérations sur la base du minima de branche et non du SMIC, ce qui réduirait mécaniquement le montant des exonérations. A l'heure actuelle, cela concernerait une dizaine de branches en non-conformité depuis au moins 18 mois. Si Force Ouvrière se félicite d'une telle annonce, nous serons néanmoins attentifs à ce que celle-ci ne soit pas de pure forme et que les suppressions d'exonérations ne puissent pas être levées en cas de recommandation patronale au niveau des branches, ou même de décision unilatérale au niveau des entreprises. Seul le fruit de la négociation collective doit, selon nous, être prise en compte afin que ce cette dernière retrouve la place qui est la sienne.

Renforcer le rôle des interlocuteurs sociaux

Lors de la conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre dernier, la Première Ministre a annoncé la création d'un Haut conseil des rémunérations (HCR). Ce dernier devrait notamment permettre de suivre et d'accompagner la révision des classifications et de prévenir le phénomène de tassement des grilles. Des

consultations avec le ministère du Travail devraient se tenir à partir de décembre 2023 pour définir « *les contours, la composition et le fonctionnement* » de ce comité. Pour FO, il s'agira de mettre sur pied autre chose qu'une énième chambre d'enregistrement et de s'assurer de la mise en place d'une véritable instance au service de meilleurs salaires, de l'égalité salariale et d'appui à la négociation de branche, dans laquelle ne devraient siéger que les interlocuteurs sociaux et l'Etat. C'est aussi une opportunité d'en finir avec le groupe d'experts sur le SMIC dont nous contestons toujours le rôle et la composition.

En effet, 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 été prise après consultation du groupe d'experts sur le SMIC, sans que les revendications des organisations syndicales n'aient jamais été prise 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. L'indépendance et l'objectivité du groupe d'experts sont des conditions indispensables pour que le travail mené soit fructueux et constructif. FO 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 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'espérons à l'époque, « *de nouveau souffle* » dans la réflexion sur le SMIC, du fait de la prise en compte d'opinions divergentes. Force est de constater que la consultation de ce groupe par les pouvoirs publics se substitue à une consultation effective et sincère des interlocuteurs sociaux.

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* »¹¹. Partant, la remise en cause du groupe d'experts s'impose d'autant plus que la France est désormais liée par cette directive.

Revendications de Force Ouvrière

- FO revendique une participation effective et en temps utile des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du niveau du SMIC ;
- FO revendique un SMIC à hauteur de 2 000 € bruts par mois, hors prime d'activité, cet artifice de pouvoir d'achat ne pouvant se substituer au salaire et ne constituant qu'une subvention de l'Etat aux bas salaires ;

¹¹ 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.

- FO s'oppose à la régionalisation du SMIC et à toute différenciation en fonction de l'âge (SMIC jeunes...). Ce socle minimal doit être le même pour tous ;
- FO revendique la détermination de mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel (majoration des heures complémentaires à un taux de 25% ; obligation pour l'employeur de payer les cotisations équivalent temps plein (notamment retraites) pour un emploi à temps partiel ; etc.) par le biais d'une négociation nationale interprofessionnelle ;
- FO revendique l'instauration de sur cotisations pour les contrats courts ;
- FO revendique un retour au mécanisme de l'échelle mobile des salaires (ce qui passe notamment par la suppression de l'article L 3231-3 du Code du travail), afin de mettre fin au tassement des grilles salariales ainsi qu'aux trappes à bas salaires et préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, nécessaire en période de forte inflation ;
- Au-delà des périodes d'inflation, FO revendique l'instauration d'une obligation de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre des négociations annuelles tant au niveau des branches que des entreprises ;
- FO revendique que les éventails des salaires minima du niveau minimum et du niveau maximum de chaque catégorie socioprofessionnelle (pour les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres), par rapport au pied de grille, soient fixés conventionnellement afin de garantir de véritables évolutions et trajectoires salariales dans les grilles de classification au niveau des branches, mais aussi des entreprises lorsqu'elles existent ;
- FO s'oppose à la politique de baisse du « *coût du travail* » qui remet en cause une part du salaire différé. Force Ouvrière dénonce en particulier les exonérations de cotisations qui conduisent les entreprises à privilégier des emplois peu rémunérés et les incitent à limiter les augmentations de salaires, phénomène dit de « *trappes à bas salaires* » sans qu'aucune contrepartie ne soit jamais exigée ;
- FO revendique la conditionnalité des exonérations de cotisations patronales sur les salaires mais également sur les primes d'épargne salariale et de partage de la valeur à la conformité de la branche au SMIC ;
- FO revendique la suppression progressive des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires pour lutter contre les trappes à bas salaires. Une première étape pourrait consister à revoir le seuil d'exonérations aujourd'hui à 1,6 SMIC, et à l'abaisser à 1,3 ou 1,4. Cela permettrait également de dynamiser les négociations salariales ;
- FO considère nécessaire d'assurer un suivi des branches soumises à agrément dans le cadre du comité de suivi des salaires ;
- Plus largement, FO estime qu'une vraie répartition des richesses passe notamment par une taxation des profits et une réforme fiscale.

27/10/2023

Audition du groupe d'experts du SMIC 2023

ANALYSE DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE JUSTIFIANT NOTRE POSITION SUR LE SMIC

L'année 2023 reste marquée par un contexte d'inflation élevé, qui s'est installé depuis l'automne 2021.

Si les négociations salariales gagnent en dynamisme depuis 2022, la perte de pouvoir d'achat reste importante pour les salariés, avec un net décrochage de l'évolution des salaires par rapport à celui de l'inflation.

Premier signal positif : sur un an, le salaire mensuel de base des salariés, corrigé de l'inflation augmente de 0,2% entre juin 2022 et juin 2023 (DARES). En revanche, cette moyenne cache des disparités importantes entre CSP : +0,5% pour les employés, +0,1% pour les ouvriers, -0,1% pour les professions intermédiaires, et -0,7% pour les cadres.

Sur longue période entre 1996 et 2018, ce sont également ces catégories qui connaissent le moins d'évolution de salaire (INSEE Focus n°230). 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. Les cadres et professions intermédiaires subissent en effet de plein fouet les chocs conjoncturels, avec d'une part la non-répercussion de l'évolution du SMIC dans l'échelle des salaires et d'autre part la structure de rémunération qui intègre une part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte.

De plus, il faut souligner le fait que cette perte de pouvoir d'achat est en réalité 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.

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 ».

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 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. 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 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 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 minima.

Pour éviter ce phénomène, la **CFE-CGC** porte la proposition d'instaurer un mécanisme de revalorisation automatique de l'ensemble des minima de branche (hors minima au niveau du SMIC) d'un pourcentage négocié identique.

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 (à ne pas confondre avec des inégalités salariales) est gage de reconnaissance de la prise de responsabilité technique ou managériale. Il est pour cela essentiel de veiller à garder un dynamisme dans la négociation des classifications et des grilles salariales. Les branches affichant de manière structurelle des minima inférieurs au SMIC sont d'ailleurs souvent celles n'ayant pas renégocié leur classification depuis plus de 10 ans.

En parallèle, la CFE-CGC milite pour :

- **Définir des minima cadres et professions intermédiaires au niveau de la branche en prévoyant l'instauration d'une clause de sauvegarde minimale qui soit un multiplicateur du salaire (médian ou moyen) de la catégorie inférieure.** De sorte que le minima cadre et professions intermédiaires soit supérieur dans l'idéal de 20% au dernier échelon du minima de la catégorie inférieure mais au minimum supérieur de 10% à ce dernier échelon. Ce mécanisme de clause de sauvegarde permettrait d'adresser le signal de mise en œuvre d'une progression salariale en donnant une perspective d'évolution aux salariés.
- **Intégrer clairement les critères d'affectation des augmentations individuelles dans la négociation des rémunérations afin d'objectiver ce volet de la politique salariale.** Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima + rémunération variable). Ceci est d'autant plus nécessaire que, si elles concernent actuellement massivement la population des cadres, les pratiques d'individualisation des salaires s'étendent désormais à toutes les CSP.
- **Acter le principe d'absence de « promotion blanche »**
La valorisation de la prise de responsabilité est un facteur important d'attractivité pour les entreprises. Elle traduit pour les salariés, le niveau de confiance que l'entreprise leur accorde. C'est pourquoi nous souhaitons valoriser davantage la prise de responsabilité en évitant les cas de promotion sans revalorisation salariale.

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.

Enfin, nous tenons à préciser qu'économiquement **l'ensemble de ces propositions s'inscrivent dans le cadre d'une vision stratégique à long terme qui passe par l'investissement dans une montée en gamme de notre production, ce qui implique de sortir d'une politique de gestion par les coûts.** En ce sens, nous pensons que **les politiques d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires sont contre-productives**, car elles incitent les entreprises à créer ou préserver des emplois peu qualifiés au détriment d'emplois qualifiés porteurs d'innovations et de montée en gamme des produits français.

Aussi, **ces exonérations sont une menace à la soutenabilité de notre système de protection sociale**, car elles ont pour effet d'étendre considérablement la part des prestations financées par l'impôt, alors que le financement par les cotisations sociales garantit la pérennité du système.

Derrière cette politique d'exonérations se pose également **la question de la soutenabilité pour les finances publiques.** Dans un contexte de réduction constante des recettes fiscales issues de l'imposition des entreprises (baisse du taux de l'impôt sur les sociétés et suppression progressive des impôts sur la production), le poids d'une telle politique ne peut reposer que sur un accroissement de la charge de l'impôt sur les ménages et plus particulièrement les personnels d'encadrement, et/ou la réduction de droits sociaux (ce qui a été observé récemment avec la réforme de l'assurance chômage et de la retraite).

Rapport annuel du groupe d'experts SMIC

Contribution de la CFTC



10/11/2023

Constat

Depuis les années 90, les politiques de l'emploi menées ont accompagné les politiques industrielles/économiques basées uniquement sur la restauration de la « compétitivité-coût¹ » : dans le but de réduire le chômage et d'accroître la compétitivité coût des entreprises, l'Etat incite les entreprises à embaucher à bas salaire via une politique continue de baisse du coût du travail au niveau du salaire minimum.

Par ailleurs, les mesures, telles que les nombreuses réformes de l'assurance chômage, ont encouragé le développement de l'offre de travail à bas salaires, faiblement productifs, susceptibles de se transformer en « trappes » pour les salariés concernés : la grille de salaire, dont l'évolution est lente, débutant donc par un échelon plus bas, les personnes les moins qualifiées et/ ou les personnes éloignées de l'emploi sont cantonnées à des postes peu rémunérateurs.

Dans ce contexte, à la question « Peut-on vivre de son salaire ? » la réponse est clairement non. Pour la CFTC, trois leviers sont actionnables, afin que tout salarié puisse vivre dignement de son salaire.

Tout d'abord, la rémunération négociée au sein de l'entreprise doit résulter d'un partage équitable de la valeur ajoutée.

Ensuite, l'Etat doit garantir que le SMIC permette de vivre dignement, les branches doivent, elles, avoir une politique salariale ambitieuse.

Enfin, une action plus large au niveau de la société doit être entreprise afin de combattre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Propositions CFTC

Actions au niveau des entreprises : partage de la valeur équitable

La gestion actuelle de certaines entreprises est paradoxale : soumis à une exigence de rentabilité rapide, certains dirigeants en négligent la pérennité de leur entreprise tandis que les salariés, qui ont tout intérêt à cette pérennisation, n'ont que peu de poids dans les décisions stratégiques. Cela se traduit, notamment par un net recul des négociations salariales, ou encore par des écarts injustifiés de rémunérations. Ce type d'attitude ravive le débat sur le rôle et la place des entreprises.

- La CFTC propose que chaque accord d'épargne salariale s'accompagne d'une politique volontariste d'accroissement des salaires sur toute la grille salariale. De même, toute distribution de dividendes aux actionnaires doit s'accompagner automatiquement d'une revalorisation salariale.
- La CFTC appelle à systématiquement préférer les augmentations de salaires aux distributions de primes exceptionnelles. Ainsi, une entreprise ayant recours à l'octroi de primes deux années consécutives, en lieu et place d'une revalorisation des salaires, devra prévoir des mesures de hausse de la grille salariale l'année suivante, sauf en cas de difficultés économiques avérées. De plus, la CFTC rappelle que les primes exceptionnelles, tout comme les produits d'épargne salariale, étant exonérées de cotisations sociales, ne permettent pas de créer des droits à la retraite.
- La CFTC plaide en faveur de l'instauration d'un écart de rémunération maximal au sein de chaque entreprise. Cet écart de rémunération devra varier en fonction de divers critères (taille de l'entreprise, secteurs, taux d'augmentation des dividendes et de la rémunération des dirigeants, etc.). La définition de ces critères ainsi que l'écart de rémunération devront faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux. Renforcer une communauté de travail digne et participative par le rôle accru des représentants des salariés dans les processus de décisions.

Action au niveau de l'Etat

L'Etat détient un levier puissant pour lutter contre la pauvreté laborieuse : le SMIC !

Dans une publication récente, un économiste de l'Institut de recherches économiques et sociales calcul : « pour qu'un Français célibataire puisse vivre dignement, c'est-à-dire subvenir à ses besoins essentiels (on exclut donc les loisirs) et prendre part à la vie sociale, son salaire doit s'élever à 1 630 euros net par mois. Cette estimation prend en compte l'inflation. On est donc loin du salaire minimum (Smic) actuel qui s'établit à 1 329 euros net par mois. Pour un couple sans enfants, un salaire de 2 273 euros net mensuel est nécessaire pour vivre dignement en France. Une famille monoparentale a besoin de 3 003 euros net. Un couple avec deux enfants, lui, doit toucher un salaire cumulé d'au moins 3 744 euros pour mener une vie décente. »

- Pour la CFTC, il est urgent que l'Etat, en tant que garant de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, accorde un réel « coup de pouce » à la revalorisation du SMIC afin de garantir la dignité des salariés. La CFTC considère que le rôle de l'Etat est de garantir un niveau de Smic qui permette à chacun de vivre dignement de son travail. Le SMIC est un plancher qui s'est transformé en plafond pour beaucoup de salariés du fait des aides associées au SMIC et aux salaires avoisinants, incitant les entreprises à maintenir des grilles de salaires peu attractives.
- Le SMIC ne peut continuellement courir après l'inflation sans aggraver la fracture sociale de notre pays et fragiliser sa cohésion. La CFTC propose que les dispositions du code du travail visant à revaloriser automatiquement le SMIC intègrent une variable d'anticipation des chocs inflationnistes. Des indicateurs produits par les administrations ou l'INSEE permettent cette anticipation et sont d'ailleurs mobilisés chaque année pour les besoins de la construction budgétaire. Cette mesure mettrait fin à l'arlésienne du "coup de pouce" qui n'est rien d'autre qu'une demande récurrente d'anticipation de l'inflation au-delà de la revalorisation automatique.

Dans son rapport 2022, le groupe d'expert préconise de réformer le mécanisme de revalorisation automatique du SMIC et propose trois options :

- Repréciser les dispositions de la revalorisation inscrites dans le code du travail pour en modifier l'interprétation.
 - Abandonner tout ou partie des clauses de revalorisation automatique.
 - Indexer la revalorisation automatique du Smic sur la moyenne des évolutions des minima salariaux d'un panel de branches représentatives.
- La CFTC ne partage pas ces propositions de réforme. Nous considérons que le mécanisme actuel de revalorisation automatique du SMIC est un système efficace pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire. Comme évoqué dans nos propositions, il pourrait toutefois être encore amélioré en intégrant une variable d'anticipation des chocs inflationnistes.
 - La proposition de modifier les critères d'indexation de la revalorisation automatique pour l'asseoir sur l'évolution des minima salariaux de branches, reviendrait à dénaturer l'objet du SMIC et à faire supporter aux partenaires sociaux une responsabilité qui est et doit rester celle de l'Etat. Le SMIC ne doit pas être considéré comme un salaire en tant que tel mais comme un outil permettant à l'Etat, garant du Bien commun, de lutter contre la pauvreté et les inégalités salariales. Les partenaires sociaux ont quant à eux, la responsabilité de mettre en place des systèmes de classification dans chaque branche et définir le niveau minimum de salaire de chaque emploi, la progression salariale...

Le SMIC est une disposition d'ordre public et ne devrait pas avoir à être négocié dans les branches. C'est donc les grilles de salaires qui devraient être indexées au SMIC et pas l'inverse. Cela permettrait aux branches de ne plus pouvoir se retrouver en situation de non-conformité et de recentrer les négociations sur les classifications et l'éventail des salaires plutôt que de se contenter de « courir » après le SMIC.

La Première ministre a annoncé, à l'issue de la Conférence sociale du 16 octobre, la création d'un Haut Conseil des rémunérations pour dynamiser la progression des salaires. Les missions de ce Haut conseil seront inscrites dans la loi.

- La CFTC dénonce de longue date la composition du groupe d'experts où ne sont pas parties prenantes les partenaires sociaux, pourtant premiers concernés par le sujet, en tant que praticiens du dialogue social et représentants des salariés et des entreprises.

Nous accueillons donc favorablement la création du Haut Conseil aux rémunérations sous réserve d'en savoir plus sur sa composition et ses missions. Ce Haut Conseil doit être un véritable espace d'échanges et de concertations entre le Gouvernement et les partenaires sociaux sur le SMIC et les rémunérations. Il pourra évidemment s'alimenter des travaux des économistes, sociologues et autres experts.

Action au niveau des branches professionnelles

Les branches ne remplissent plus leur rôle de définition de grille de salaires en adéquation avec les qualifications des postes. Elles se contentent, pour beaucoup d'entre elles, de « courir après le SMIC », sans vouloir le dépasser. Leur rôle se limite à la mise en conformité avec le SMIC. Or, se focaliser sur le niveau du SMIC ne permet pas aux branches d'avoir une réflexion globale sur la politique salariale de la branche dans son ensemble notamment :

- Sur la carrière des salariés car le problème aujourd'hui est que bon nombre de salariés font leur carrière au SMIC.
- La problématique de la non-conditionnalité des aides pour les bas salaires qui condamne les salariés à ne pas évoluer, pour que les entreprises puissent continuer à percevoir ces aides.
- La question des secteurs à métiers en tension qui peinent à recruter et qui pourtant ne bénéficient pas d'une politique salariale de branche attractive.
- Résoudre la question des temps partiels subis qui est une des causes les plus importantes de paupérisation des salariés, notamment des femmes.

Lors de la dernière revalorisation du Smic, le 1er mai 2023, 140 branches - sur les 200 existantes- se sont retrouvées avec au moins un coefficient de leur grille en dessous du SMIC. Par ailleurs, 77 de ces 140 branches étaient déjà en situation de non-conformité depuis le 1er janvier 2023. Quand les branches négocient, les propositions patronales se limitent souvent à examiner les coefficients passés en dessous du SMIC et non l'ensemble de la grille créant un phénomène de tassement des grilles salariales. Cela crée des situations de blocage du dialogue social dans les branches car les délégations syndicales veulent examiner l'ensemble de la grille pour éviter les tassements. L'autre difficulté corollaire de la question des grilles de salaires est l'examen des classifications. Les branches voient très peu les grilles de classification : 65 % des branches n'ont pas négocié depuis plus de 5 ans. Certaines d'entre elles n'ont pas négocié depuis plus de 10 voire 20 ans.

Les chiffres fournis par la direction générale du travail au comité de suivi des salaires de branche du 14 juin 2023 sont éclairants :

- 65% des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans,
- 46% des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de dix ans,
- 13% des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans.

En complément de la mesure de l'ANI sur le partage de la valeur en cours de transposition législative qui prévoit un renforcement de l'obligation des branches d'ouvrir la négociation des grilles de classifications avant la fin de l'année, nous demandons à ce que ces négociations :

- Veillent à garantir un écart suffisant des salaires de branches pour chaque coefficient notamment pour les coefficients avoisinant le SMIC.
- Garantissent que les coefficients avoisinant le SMIC (1,2 le SMIC) ne représentent pas plus de 30% des coefficients de la branche
- Fixent un écart minimum entre le salaire conventionnel maximum de la grille et le salaire minimum. Le salaire maximum doit être supérieur à trois fois le SMIC conventionnel du premier coefficient.
- En cas d'échec des négociations de branche sur les classifications, la CFTC demande que le législateur prévoie un taux d'écart minimum entre chaque coefficient de la grille.
- Nous demandons également la mise en place de mécanismes qui permettraient la remise en cause des aides accordées aux entreprises sur les salaires avoisinant le SMIC, quand les branches n'ont pas négocié leur grille de classification en fixant les impératifs cités plus haut.

Action sociétale : renforcer l'égalité Femmes/ Hommes

Encore aujourd'hui, être une femme conditionne à la fois le métier, la rémunération, le type de contrat ou encore la durée de travail de son emploi. Mieux comprendre les inégalités économiques liées aux discriminations de sexe et leur impact dans le monde du travail devient indispensable pour lutter contre ces inégalités profondément ancrées.

- La CFTC propose de rendre plus transparente et pertinente la méthode de calcul de l'index de l'égalité professionnelle et de renforcer les contrôles de la Dreets. Elle propose également de rendre obligatoire la publication de cet index pour les entreprises à partir de 11 salariés contre 50 actuellement. En cas de note inférieure à 75 points/100, la CFTC propose de ramener la mise en place de mesures correctrices à un an (contre 3 ans actuellement). Le montant des sanctions financières devrait s'élever à 1 % de la masse salariale au minimum (non maximum).
- Par ailleurs, l'index est trop laxiste sur l'indicateur des écarts de rémunération : il s'agit d'une auto-évaluation qui permet de retrancher un « seuil de tolérance » de 5 % de l'écart réel. Pour la CFTC, il faudrait supprimer ce seuil pour obtenir les chiffres réels.
- De plus, des mesures correctives devraient immédiatement être engagées si l'entreprise n'obtient pas 40 points à l'indicateur d'écarts de rémunération (enveloppe de rattrapage, budget équité, etc.).
- La CFTC propose d'instaurer un indicateur sur les rémunérations F/H à l'embauche, sur les différences de montants d'augmentations individuelles F/H, sur la part F/H dans les plus basses rémunérations.
- La CFTC propose que le rattrapage salarial des femmes rentrant d'un congé de maternité soit étendu à d'autres types de congés : congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant, plus souvent pris par les femmes.
- A l'instar de ce qui existe pour les CDD, la CFTC propose d'instaurer une taxe forfaitaire due par les entreprises employant une majorité de salariés à temps partiel tout en utilisant de façon régulière des heures complémentaires et supplémentaires. Cette taxe permettrait de financer une prime de précarité mensuelle allouée aux salariés à temps partiel subi.
- La CFTC réclame depuis longtemps déjà une revalorisation des métiers de la petite enfance, du social et du soin en général (aussi appelé care). Cette revalorisation doit aller de pair avec une révision des grilles de classifications reposant sur des critères précis et objectifs. Il est urgent et essentiel que chaque branche professionnelle respecte enfin son obligation quinquennale de négociation et analyse sans aucun biais de sexe toutes les compétences requises pour chaque métier de la branche concernée. Assurer un rééquilibrage aussi objectif que possible, c'est le seul levier efficace contre la ségrégation professionnelle des femmes. De plus, cela permettrait une plus grande mixité des métiers et une revalorisation des métiers dits « féminins ».

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Contribution MEDEF pour le groupe d'experts sur le SMIC

Dans le cadre de son audition annuelle par le groupe d'experts, le MEDEF a plusieurs observations à formuler :

- sur le contexte économique et social (1) ;
- sur l'opportunité pour le gouvernement de donner un « coup de pouce » au Smic en vertu de la loi (2) ;
- Sur la question d'une possible évolution des règles de fixations du montant du Smic (3).

1. Observation sur le contexte économique et social

a. Le pouvoir d'achat des Français a été en comparaison européenne relativement préservé, du fait d'une inflation moindre et sous l'effet des revalorisations automatiques du SMIC

- ▶ Pour mémoire, 5 revalorisations du Smic sont intervenues depuis 2022 :
 - +0,9% en janvier 2022 ;
 - +2,65% au 1er mai 2022 ;
 - +2,01% au 1er août 2022 ;
 - +1,81 % au 1er janvier 2023 ;
 - +2,2% au 1er mai 2023.
- ▶ Le Smic s'établit à 1747,20 € brut mensuel et le montant du SMIC horaire brut à 11,52€ au 1er mai 2023, ce qui représente une augmentation de 6,18% sur un an, après +7,9% entre août 2021 et août 2022.
- ▶ **La France compte parmi les pays européens avec les plus hauts salaires minimums** : au 1^{er} juillet 2023, la France se situe ainsi à la sixième place des pays avec le minima le plus élevé, devant l'Espagne (1260 euros), la Slovénie (1203,36 euros) et derrière le Luxembourg, l'Allemagne (1 997 euros), les Pays-Bas (1 995 euros), la Belgique (1 955 euros) et l'Irlande (1 910 euros).
- ▶ Au cours du 2^e trimestre 2023, 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 4,9% sur un an¹
- ▶ **S'agissant de l'inflation dans la zone euro, la France arrive en douzième position parmi les économies de l'UE.** En octobre, selon les données provisoires de l'Insee (31/10), l'inflation ralentirait nettement à 4% sur un an, après 4,9% en septembre.
- ▶ A l'échelle nationale, le pouvoir d'achat des ménages a été largement préservé en 2022, avec une baisse limitée à - 0,1 % en France, qui suit une nette hausse de 2 % en 2021.

Il progresserait de +1,2 % en 2023, soit +0,7 % par unité de consommation, selon les dernières estimations de l'INSEE.

¹ [INSEE, Inf. rap. n° 232, 15 sept. 2023](#)

b. Les branches et les entreprises ont joué le jeu en termes de salaires, dans un contexte de tensions fortes en termes de recrutement

- ▶ **La croissance économique stagne au 3eme trimestre (+0,1%) après +0,6% au 2eme trimestre. Sur l'ensemble de l'année, la croissance du PIB s'élèverait à 0,9 % en 2023.**

Alors que l'activité a stagné au premier trimestre 2023, les augmentations des salaires de base et les minima de branches se sont accélérés.

Les coûts salariaux unitaires (CSU, ratio des coûts de la main-d'œuvre sur la productivité du travail) ont nettement augmenté, d'environ 5 % en 2022 dans le secteur marchand, contrairement à la productivité par tête qui a stagné.

En 2022, la masse salariale s'est inscrite en très forte hausse sur un an (+ 8,7% après 9% en 2021).

- ▶ **Une activité conventionnelle intense du côté de la négociation salariale de branche**

Selon les dernières données de la DGT présentées lors de la conférence sociale, au 29 septembre 2023, **60 branches présentaient au moins un minimum inférieur au SMIC, soit 35,09% des 171 branches suivies par la DGT. Ce chiffre montre une forte activité conventionnelle depuis la dernière revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2023 puisque à cette date on comptabilisait 101 branches avec des minima inférieurs au SMIC.**

Il est observé que si chaque revalorisation du Smic fait rebasculer un nombre important de branches en situation de non-conformité avec le SMIC, cette situation doit être relativisée : **il s'agit dans la grande majorité des cas d'une situation temporaire qui fait ensuite l'objet d'une correction par la négociation.**

A titre d'illustration, ce sont 70 branches qui ont vu les montants de leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC au 1er mai 2023. 77 branches l'ont été au 1er janvier 2023, 53 au 1er aout 2022, 91 au 1er mai 2022, 22 au 1er janvier 2022.

- ▶ **Quelques exemples :**

- La fédération du Commerce et la Distribution a conclu 3 accords en l'espace d'un an².
- Dans la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, les salaires ont augmenté de 12% en un an.
- Dans la branche de la promotion immobilière, le premier coefficient a été augmenté de 9% et 7% pour les autres niveaux.
- Dans la branche de la propreté, les salaires ont été revalorisés de 11% en moins de deux ans.

- ▶ **En parallèle les entreprises ont revu à la hausse l'enveloppe des revalorisations salariales**

Les salaires ont rattrapé l'évolution rapide des prix à la consommation. Signe que l'ensemble des mécanismes mis en place fonctionnent pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés :

- Le taux global d'augmentation des salaires a atteint 4,7 % en 2023 (1,7 % de plus qu'en 2022) avec 93 % des entreprises ayant « prévu des mesures salariales ».
- Les budgets d'augmentation prévisionnels 2023 ont été relevés depuis cet été pour atteindre +4,8 % les OETAM et +4 % pour les cadres (contre 4 % pour les OETAM et +3,9 % pour les cadres en octobre 2022).

- ▶ **Bilan du versement de la prime partage de la valeur :**

Au deuxième trimestre 2023, 650 millions d'euros ont été versés aux salariés des secteurs marchands non agricoles hors services aux ménages, contre 1,1 milliard d'euros au trimestre précédent et 3,3 milliards au quatrième trimestre 2022.

² [Communiqué de la Fédération du Commerce et de la distribution](#) – Avril 2023

- ▶ Pour l'année 2024, l'inflation devrait se situer autour de 2,5% et l'augmentation moyenne des salaires autour de 4%, ce qui permettrait une nette amélioration du pouvoir d'achat des salaires.

c. Une progression plus rapide des bas salaires

- ▶ Depuis 2021, les salaires mensuels de base nominaux des employés et ouvriers ont progressé d'environ 9 %, soit un rythme plus rapide que celui des professions intermédiaires et cadres qui ont augmenté d'environ 7 % sur la même période.
- ▶ La proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC est particulièrement importante dans quelques branches, notamment l'hôtellerie-restauration et le commerce alimentaire. Ces deux branches, qui représentent 10 % de l'emploi, emploient un quart des salariés au SMIC.
 - La Fédération du commerce et de la distribution, a conclu un accord prévoyant **une augmentation des salaires minima conventionnels hiérarchiques supérieure ou égale à 6,1 %, par rapport à un précédent accord d'avril 2022.**
- ▶ Au-delà de ces deux secteurs, **les salariés concernés par les revalorisations du SMIC sont plus souvent présents dans les petites entreprises** : 24,5 % des salariés sont concernés par la revalorisation du 1er janvier 2022 dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre 12,2 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.
- ▶ Dans ces entreprises **les salaires ont fortement augmenté** :
 - Les salaires dans les PME et TPE ont augmenté en moyenne de 5,49 % entre décembre 2021 et janvier 2023, soit plus que l'inflation (5,2 % en 2022).
 - La hausse moyenne des salaires non-cadres (5,67 %) a été plus forte que celle des cadres (4,40 %), grâce notamment aux revalorisations du Smic.
 - Les hausses salariales ont été plus fortes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration avec 6,35 %.

2. Position du MEDEF s'agissant de l'évolution du SMIC

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 pour les motifs suivants :

- ▶ **Le MEDEF est conscient de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés.** A cet égard, les augmentations du SMIC protègent le pouvoir d'achat des salariés qui sont à ce niveau de rémunération.

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 de manière responsable et afin de maintenir une cohésion sociale.** Cela relève d'un enjeu d'attractivité des emplois dans une période où la majeure partie des entreprises sont confrontées à des tensions fortes en termes de recrutement, mais doivent aussi intégrer la hausse des coûts de production.

- ▶ Toutefois, ces mêmes revalorisations du Smic créent un effet de tassement du bas des grilles de salaires et renchérissent le coût du travail pour les entreprises, elles aussi impactées par l'inflation, d'autant qu'il y a un risque que ces évolutions alimentent une boucle prix / salaires, et donc une spirale inflationniste. L'impact en termes de renchérissement du coût du travail serait accentué par une remise en cause des allègements de cotisations patronale, notamment pour les salaires compris entre 2,5 et 3,5 Smic qui conduirait à augmenter le coût du travail à ces niveaux de salaire.

- ▶ **Les prévisions économiques doivent inciter à la plus grande prudence, dans un contexte international très tendu. Ainsi, selon les prévisions de la banque de France, la progression du taux de marge des sociétés non financières en 2023 ne serait que temporaire.**

Le marché du travail s'ajustant avec retard au ralentissement économique, l'effet du regain de dynamisme des salaires réels pèserait sur le taux de marge des entreprises.

Il apparaît donc nécessaire de ne pas fragiliser l'activité économique des entreprises, d'ores et déjà impactée par les hausses des coûts de production (hausse de l'énergie, hausse des matières premières, coût des investissements pour la transition numérique et écologique, etc.).

- ▶ Par ailleurs, les anticipations des chiffres d'inflation publiés par l'Insee mi-septembre font état d'un glissement annuel positif de l'IPC hors tabac des ménages du 1er quintile de niveau de vie de 5%. La revalorisation automatique du Smic en vertu de la loi au 1er janvier 2024 serait selon l'estimation provisoire de Rexecode de 1,7%.

Le taux de revalorisation est similaire à celui de 2023 et démontre une poursuite de la dynamique d'inflation, pouvant conduire, en l'absence de revalorisation discrétionnaire, à une ou plusieurs revalorisations automatiques du Smic en cours d'année 2024.

- ▶ Enfin, le Medef note qu'à l'issue de la conférence sociale du 16 octobre dernier, la Première ministre a annoncé la création d'un "Haut Conseil des rémunérations". Cette instance aurait pour vocation d'analyser le lien entre productivité, création de valeur et salaire. **Si le MEDEF n'est pas opposé à la création de ce Haut conseil, il ne souhaite pas qu'il se substitue au groupe d'experts du SMIC, qui doit rester une instance d'expertise et indépendante.**

3. Positions du MEDEF concernant les recommandations du groupe d'experts pour la révision des règles de fixation du SMIC

- ▶ Le groupe d'expert du SMIC a formulé dans son rapport de 2022 des propositions de révision des modalités de fixation du Smic, visant notamment à indexer automatiquement l'évolution du montant du Smic sur la moyenne des évolutions des minima salariaux d'un panel de branches représentatives.
- ▶ **Cette proposition appelle du MEDEF les constats et observations suivantes :**
- ▶ **Les deux dernières années, caractérisées par une forte inflation, ont mis en avant les effets de bord des règles actuelles de fixation du Smic qui prévoient une revalorisation automatique dès lors que l'inflation franchit le seuil de 2%. Les fréquentes hausses résultant de l'application de cette règle en période d'inflation, ont d'une part provoqué un tassement de plus en plus prononcé des salaires dans le bas de la grille, et d'autre part, ont fait basculer les grilles salariales de nombreuses branches sous le niveau du Smic, imposant aux partenaires sociaux, l'ouverture de négociations fréquentes et rapides, pour se remettre en conformité avec la loi.**
- ▶ Fort de ces constats, le MEDEF est favorable à **l'ouverture d'une réflexion sur les modalités de révision du Smic, pour remédier à ces difficultés.** Cependant, la proposition du groupe d'experts Smic, consistant à indexer automatiquement le Smic sur la moyenne des évolutions des minima salariaux d'un panel de branches représentatives, appelle les observations suivantes :
 - Etablir un lien direct entre les résultats de négociation de branches et l'évolution du Smic ferait peser sur les partenaires sociaux une forte pression, pouvant mettre en cause la sérénité et leur liberté de négociation.
 - Qui plus est, compte tenu de la très grande disparité de la situation économique et sociale des branches professionnelles, leur grille de rémunérations sont très hétérogènes. Dans ces conditions, **il ne serait pas cohérent d'imposer à l'ensemble des secteurs de l'économie un niveau de rémunération minimal reposant sur la moyenne des résultats des négociations de ces branches.**
- ▶ S'agissant des modalités actuelles de fixation du Smic, le MEDEF considère qu'il serait pertinent de s'interroger sur la règle consistant à revaloriser le Smic, en cours d'année, à chaque

franchissement de seuil de 2% de l'indice de prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de revenus. A tout le moins ce seuil pourrait être relevé afin de moins perturber le déroulement des négociations salariales et le fonctionnement des entreprises. Un décalage entre le constat du franchissement du seuil et l'entrée en vigueur du nouveau Smic serait également souhaitable pour donner plus de visibilité aux entreprises.

► **S'agissant de la question des tassements de grilles de salaires.**

- Les tassements de grilles de salaire s'expliquent en partie par les revalorisations successives du montant du Smic, entraînant un rapprochement des premiers niveaux du reste de la grille. Ce phénomène est accentué par le fait que les entreprises soucieuses de soutenir le pouvoir d'achat des salariés à faible revenu ont concentré les augmentations sur les bas salaires.

Pour le MEDEF, la résolution de la question des bas salaires et de la stagnation salariale doit être envisagée globalement.

- Tout d'abord, les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours professionnels des salariés et contribuent à l'évolution de leur rémunération. C'est la raison pour laquelle **l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur de février 2023 prévoit que les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.** Les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans doivent engager une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023.
- Il convient cependant de relever que, compte tenu de la complexité des révisions de classifications, l'ensemble des branches n'ont pas toutes les mêmes moyens pour conduire ce travail de révision particulièrement exigeant dans de bonnes conditions.
- **Par ailleurs il conviendra de s'interroger plus globalement sur la question des parcours, reconversions et transitions professionnels.** Les partenaires sociaux vont d'ailleurs être saisis de ces questions dans le cadre de la future négociation interprofessionnelle sur le fondement de l'article L1 du Code du travail.

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 2023.

2) De multiples revalorisations intervenues au cours de l'année 2023

La France continue de connaître une crise conjoncturelle. Cette crise a eu pour conséquence d'accroître considérablement les prix à la consommation et de ce fait, de revaloriser à deux reprises le SMIC :

Une première fois, le 1^{er} janvier 2023 : 1,81 %

- Smic horaire brut : 11,27 € (contre 11,07 euros jusqu'alors) ;
- Smic mensuel brut : 1709,28 € (contre 1678,95 euros jusqu'alors).

Une seconde fois, le 1^{er} mai 2023 : 2,22 %

- Smic horaire brut : 11,52 € (contre 11,27 euros jusqu'alors) ;
- Smic mensuel brut : 1747,20 € (contre 1709,28 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 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, encore une dizaine de 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 depuis l'année dernière obligeant les branches à engager de nouvelles négociations sur les salaires peu de temps après que la dernière se soit terminée.

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, d'autres leviers peuvent être mobilisés pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

En effet, dans ce cadre, l'ANI relatif au partage de la valeur en entreprises introduit diverses mesures :

- Possibilité d'une formule dérogatoire de la RSP pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Obligation de prévoir un dispositif de partage de la valeur sous conditions pour les entreprises entre 11 et 50 salariés ;
- Pérennisation du régime sociale et fiscale sous conditions de la prime de partage de la valeur ;
- Prise en compte des bénéficiaires exceptionnels des entreprises ;
- Mécanismes de déblocage du PEE (salariés aidants, travaux de rénovation énergétique pour les résidences principales).

L'ensemble de ces mesures permettent davantage de partage de la valeur dans les entreprises.

En lien avec le partage de la valeur, la CPME soutient une baisse du cout 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 35,6 euros en moyenne au 1^{er} trimestre 2023 ; pour la France, ce coût revient à 42,8 euros soit un différentiel de près de 20 %. 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. A 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.

La baisse du cout du travail induit permettrait de dégager davantage de marges de manœuvre pour les entreprises leur permettant in fine de soutenir le pouvoir d'achat des salariés (abondement PEE, prime de partage de la valeur, etc.)

Au regard de tous ces éléments, la CPME prend acte des revalorisations du Smic intervenues au cours de cette année 2023 et appelle à la plus grande prudence quant à une future évolution au 1^{er} janvier 2024.

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 2023 auprès de 7 675 chefs d'entreprise de proximité :

En hausse de +1%, la croissance française a fait mieux qu'attendu au 2^{ème} trimestre, soutenue par les échanges extérieurs. Au 3^{ème} trimestre, l'activité économique a plutôt été tirée par le rebond de la consommation des ménages dans un contexte de moindre inflation et par l'investissement des entreprises qui a connu une accélération. La progression du PIB au cours de la période estivale est toutefois restée modeste, s'établissant ainsi à +0,8% en volume à un an d'intervalle. En valeur, la croissance est nettement plus marquée (+5,7%) en raison du contexte inflationniste.

Sur les douze derniers mois, le rythme de progression fléchit pour atteindre +0,8% en volume. A l'inverse, il s'accroît légèrement en valeur (+6,1%).

L'activité en volume demeure en recul dans le commerce alimentaire (-7,6%) et non alimentaire (-4,3%) ainsi que dans le bâtiment (-1,5%). En revanche, elle progresse ce trimestre dans les travaux publics (+1,6%) et la production industrielle (+0,5%). En valeur, tous les secteurs enregistrent des hausses de chiffre d'affaires, hormis le commerce non alimentaire (-0,7%), et la production industrielle (-2,3%).

Le recul de l'activité s'accroît au cours de la saison estivale.

La baisse du volume d'activité des entreprises de proximité s'accroît pendant l'été, s'établissant ainsi à -1,5% à un an d'intervalle après -0,7% au printemps. Le chiffre d'affaires demeure en progression en valeur (+1,5%), **toujours porté par l'inflation**, même si on observe un net ralentissement du taux de croissance par rapport aux trimestres précédents.

A l'instar du second trimestre 2023, les professionnels libéraux sont les seuls à enregistrer une progression de leur activité en volume (+0,4%), soutenue par les bons résultats des professions libérales du droit et de la santé. La baisse du chiffre d'affaires s'amplifie pour les entreprises de proximité de la construction (-0,9%), en raison du décrochage de l'activité des artisans du bâtiment. Le repli s'intensifie également pour les entreprises de proximité de la fabrication et des services (-2,3%), à nouveau pénalisées par les mauvais résultats des artisans de la fabrication. Enfin, les entreprises de proximité de l'alimentation affichent encore le repli le plus vif (-5,9%), en lien avec les fortes baisses des métiers de l'artisanat et du commerce de proximité de l'alimentation. Sur les douze derniers mois, le recul de l'activité globale en volume s'accroît (-1,5%). Seules les professions libérales conservent une activité positive à l'issue du mois de septembre (+0,5%). Le chiffre d'affaires est désormais stable

pour les entreprises de proximité de la construction tandis qu'il régresse pour celles de la fabrication et des services (-1,5%) et celles de l'alimentation (-6,5%).

Les plus grandes structures sont toujours épargnées par la baisse.

Au 3^{ème} trimestre, l'activité recule dans l'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés. Du côté des plus grandes structures, le chiffre d'affaires se stabilise après avoir légèrement progressé au printemps. Comme au trimestre précédent, les entreprises sans salarié s'avèrent les plus pénalisées (-3,5%), tandis que le repli atteint -2% pour celles employant de 1 à 5 salariés. La baisse s'avère plus limitée pour les structures de 6 à 9 salariés (-0,5%).

En valeur, **l'activité demeure en hausse pour l'ensemble des entreprises hormis pour les plus petites** (-0,5%).

La situation financière des entreprises de proximité se dégrade au cours des mois de juillet, août et septembre 2023. Ainsi, 18% d'entre elles font état d'une détérioration de leur situation de trésorerie contre désormais moins de 10% constatant une amélioration. La situation évolue défavorablement pour l'ensemble des secteurs en particulier les entreprises de proximité de l'alimentation, en lien avec la très forte augmentation du prix des produits alimentaires, seulement partiellement répercutée dans les prix de vente, couplée à la baisse des volumes d'achat. Le différentiel entre les avis positifs et négatifs est également conséquent pour les entreprises de proximité de la construction qui font désormais face à une réduction de leurs carnets de commandes.

L'activité des entreprises de proximité ne devrait pas s'améliorer sur les trois derniers mois de l'année. En effet, 14% d'entre elles anticipent une augmentation de leur chiffre d'affaires alors qu'elles sont 17% à prévoir une baisse. Les entreprises de proximité de la fabrication et des services ainsi que celles de la construction sont les plus pessimistes. Des avis moins négatifs pour celles de l'alimentation en lien avec les fêtes de fin d'année. Enfin, des opinions positives légèrement dominantes pour les professions libérales grâce aux anticipations très favorables des professionnels libéraux de la santé.

- **Evolution du SMIC**

Malgré une moindre inflation, le rebond de la consommation des ménages et la progression relative du PIB, la situation financière des entreprises se dégrade, les défaillances d'entreprises ne cessent d'augmenter et les difficultés de recrutement restent persistantes. Aussi, **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 2024.**

Par ailleurs, la revalorisation du SMIC devant en principe s'accompagner d'une réévaluation des bas de grilles salariales pour ouvrir aux salariés des perspectives d'évolution, l'U2P souligne avec intérêt la mise en place du Haut Conseil pour les rémunérations dont une des missions consiste à prévenir le tassement des grilles. Ce Haut Conseil pourra donc contribuer à apporter un éclairage supplémentaire sur la revalorisation du SMIC.

Enfin, une revalorisation du SMIC au-delà de la revalorisation automatique pourrait également mettre en difficulté certaines branches professionnelles qui ne seraient pas en mesure de répercuter cette évolution sur les autres niveaux de salaire en ayant pour effet de détourner des salariés alors même que les difficultés de recrutement sont prégnantes.