

**Salaire minimum interprofessionnel de croissance**

**Rapport du groupe d'experts – décembre 2009**



# SOMMAIRE

<b>Composition du groupe d'experts.....</b>	<b>3</b>
<b>Le mot du Président .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Introduction : la France secouée par la crise.....</b>	<b>7</b>
<b>II. Le mécanisme de revalorisation du SMIC.....</b>	<b>9</b>
A. Rappel des règles générales.....	9
B. Le passage à une revalorisation au 1 <sup>er</sup> janvier à compter de 2010 .....	9
C. La référence au salaire horaire de base ouvrier .....	11
D. Analyse des règles de revalorisation automatique.....	14
E. La revalorisation du salaire minimum à l'étranger.....	16
<b>III. Les salariés au SMIC .....</b>	<b>19</b>
A. Baisse sensible de la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1 <sup>er</sup> juillet 2009.....	19
B. Les salariés non couverts par le SMIC.....	20
<b>IV. Le revenu des salariés au bas de l'échelle .....</b>	<b>25</b>
A. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC.....	25
B. La contribution des politiques de soutien aux revenus du travail : PPE et RSA.....	32
C. Salaire minimum et pauvreté : enseignements des comparaisons internationales .....	37
<b>V. Conclusions et préconisations .....</b>	<b>39</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>41</b>

## Composition du groupe d'experts

Les membres du groupe d'experts ont été nommés par l'arrêté du Premier Ministre du 23 mai 2009.

*Président :*

**Paul CHAMPSAUR**, Président de l'Autorité de la statistique publique.

*Membres :*

**Martine DURAND**, Directrice adjointe de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales, OCDE.

**Gilbert CETTE**, Directeur des Etudes Microéconomiques et Structurelles, Banque de France, professeur associé à l'Université de la Méditerranée.

**Francis KRAMARZ**, Directeur du Centre de recherche en économie et statistique (CREST), professeur chargé de cours à l'Ecole Polytechnique.

**Etienne WASMER**, Professeur à Science-Po, chercheur associé à l'OFCE et au Crest

*Rapporteur général :*

**Philippe RAVALET**, Cour des comptes.

*Rapporteurs :*

**Cyril NOUVEAU**, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

**Delphine REMILLON**, Direction générale du Trésor et de la politique économique (DGTPE).

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

## **Le mot du Président**

Conformément à la loi du 3 décembre 2008 qui l'a institué, le groupe d'experts livre ici son deuxième avis sur l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). A quelques jours près ceci coïncide avec le quarantième anniversaire de la législation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Malgré ses limites, le premier rapport aura, je l'espère, permis d'éclairer utilement le gouvernement et la Commission de la négociation collective qui s'est réunie le 22 juin 2009. Compte tenu des délais impartis, nous n'avions pu en effet conduire, pour ce premier exercice, d'investigations nouvelles significatives. Aussi le groupe avait-il simplement procédé à une analyse minutieuse des dernières données statistiques disponibles, analyse éclairée par les enseignements de la théorie économique et de la recherche empirique.

Ce premier rapport avait également signalé des besoins en matière d'information statistique à compléter et d'études empiriques à approfondir.

Des travaux visant à répondre à ces interrogations ont été lancés sans attendre avec le concours des administrations économiques et sociales. Ils ont notamment pour but d'apporter à la connaissance de tous une caractérisation plus fine des travailleurs situés en bas de l'échelle des rémunérations, une meilleure identification des salariés soit exclus a priori du champ d'application du SMIC, soit bénéficiant d'une règle aménagée ainsi qu'une analyse rétrospective sur dix ans des politiques de soutien aux revenus du travail incluant la Prime pour l'emploi et le Revenu de solidarité active.

Le présent rapport rend compte des premiers résultats obtenus. Les rapports ultérieurs seront naturellement l'occasion de les développer et d'explorer de nouvelles dimensions.

A travers nos recherches, nous ne perdons pas de vue la mission qui nous a été confiée à propos d'un sujet éminemment complexe et structurant pour le marché du travail et les relations sociales : donner un éclairage utile à la décision de revalorisation du SMIC qui permette, entre autres considérations, de concilier la légitime aspiration des salariés les moins qualifiés à l'augmentation de leur pouvoir d'achat et l'amélioration du niveau global de l'emploi dans l'économie.

Nous envisageons pour les mois qui viennent d'étudier les liens à court et moyen termes entre les relèvements du SMIC et l'évolution de la distribution salariale et d'analyser en détail les relations entre salaires, emploi et pauvreté en France. Nous nous pencherons également sur la question des trajectoires en matière d'emploi et de salaires des travailleurs en bas de l'échelle.

La loi du 3 décembre 2008 a mis en place un nouveau cadre pour l'évolution du SMIC dans lequel s'inscrit le deuxième avis du groupe d'experts. La revalorisation du SMIC a été avancée du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> janvier à compter de 2010. Nous revenons brièvement sur la transition entre les deux calendriers qui entraîne ainsi un second relèvement du salaire minimum en l'espace de six mois. Par ailleurs, les travaux statistiques menés au cours des

dernières semaines n'ont pas invalidé la pertinence de l'indice du salaire horaire de base ouvrier pour la revalorisation automatique du SMIC en dépit du fait que, depuis la création du salaire minimum interprofessionnel de croissance en 1970, la catégorie des ouvriers a sensiblement reculé au sein de la population en emploi. Nous examinons ensuite ce que donnerait la revalorisation automatique du SMIC (c'est-à-dire hors coup de pouce) dans un contexte d'inflation particulièrement volatile dont les années 2008 et 2009 nous ont donné un aperçu. Des évolutions négatives des indices pris en compte dans la règle de revalorisation automatique du SMIC n'avaient vraisemblablement pas été envisagées il y a 40 ans quand cette règle fut rédigée.

La proportion de salariés directement concernés par la revalorisation annuelle du SMIC a sensiblement baissé au 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour revenir à un niveau voisin de 1996. La vigueur de la négociation collective de branche encouragée par les pouvoirs publics et de moindres relèvements du SMIC au cours des trois dernières années ont permis d'atténuer l'emprise du salaire minimum sur le bas de la distribution des salaires. C'est un résultat positif susceptible de redonner un espace de négociation dans les entreprises et d'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière salariale aux travailleurs au bas de l'échelle. Nous constatons parallèlement qu'entre 850 000 et 900 000 salariés n'entrent pas strictement dans le champ d'application du SMIC mais sont rémunérés par référence à ce dernier en raison de leur situation particulière ou de la spécificité de leur métier. Cela n'exclut naturellement pas que la rémunération mensuelle de ces salariés puisse être supérieure au SMIC.

De nouveaux éléments statistiques sur le cas de la France et une étude récente de l'OCDE dont nous rappelons les principaux résultats apportent une preuve supplémentaire que l'insuffisance du nombre d'heures travaillées constitue le premier facteur de pauvreté au travail avant la faiblesse du salaire horaire. La politique du SMIC ne peut constituer un moyen efficace de lutte contre la pauvreté dans de nombreux cas de figure. De leur côté, les transferts comme la Prime pour l'emploi, puis le Revenu de solidarité active, ont contribué à soutenir considérablement au cours des dix dernières années le revenu disponible des ménages situés en bas de l'échelle des salaires, notamment de salariés susceptibles de travailler à temps partiel au SMIC horaire. Des éléments quantitatifs illustrant plusieurs situations types sont fournis dans le corps du rapport.

Au final, l'ensemble de ces réflexions militent sans ambiguïté pour une gestion prudente du SMIC articulée à une politique de maîtrise des coûts salariaux et une politique appropriée de soutien au revenu du travail des familles pauvres pour promouvoir l'emploi et la justice sociale.

Paul CHAMPSAUR

## **I. Introduction : la France secouée par la crise**

L'économie française est entrée en récession au printemps 2008, mettant ainsi un terme à la phase d'expansion économique entamée au début de 2002. Confrontées à la dégradation brutale de leurs perspectives d'activité, les entreprises ont réagi rapidement en freinant leurs dépenses d'investissement, en engageant un important mouvement de déstockage et en ajustant l'emploi à travers notamment le moindre recours au travail temporaire. Malgré cela, la santé économique et financière des entreprises a été mise à rude épreuve. Les défaillances ont fortement augmenté, notamment au début de 2009 où la sinistralité s'est rapprochée du pic enregistré au début de 1994.

L'économie française a ainsi perdu, depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre de 2008, plus de 460 000 emplois salariés marchands dont 270 000 au cours du premier semestre 2009. Le chômage s'est inscrit en nette hausse, le taux de chômage BIT augmentant de deux points entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2008 et le 2<sup>ème</sup> trimestre 2009. Comme souvent en France, les jeunes ont été les premières victimes du retournement du marché du travail. Leur taux de chômage, en hausse de 5,2 points sur un an, a atteint 23,9 % au 2<sup>ème</sup> trimestre 2009. La crise ayant davantage affecté les secteurs industriels traditionnels, l'augmentation du chômage a plus touché les hommes que les femmes.

L'amélioration par les pouvoirs publics du dispositif de chômage partiel (indemnisation relevée à 60 % et 75 % du salaire dans le cadre de l'activité partielle de longue durée - APLD - et contingent annuel porté à 1 000 heures) aura malgré tout permis, dans un certain nombre de cas, de maintenir le lien salarial et de sauver des emplois directement menacés par la crise. D'après l'Insee, 157 000 personnes ont été au chômage technique ou partiel au 1<sup>er</sup> trimestre 2009 et 319 000 au 2<sup>ème</sup>, c'est-à-dire trois fois plus qu'en 2008 à la même période.

Le recul de l'activité a également pesé sur les salaires. La progression annuelle du salaire moyen par tête est passée de 2,8 % au 2<sup>ème</sup> trimestre 2008 à 1,7 % au 2<sup>ème</sup> trimestre 2009. Cette décélération résulte notamment de la baisse des éléments variables de la rémunération (primes, heures supplémentaires). La croissance du salaire négocié a également ralenti : la progression annuelle du SHBO a été de 2,0 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2009, contre 3,2 % un an plus tôt. Mais ce ralentissement coïncide avec la très nette décélération de l'inflation. Après avoir atteint un sommet à l'été 2008 en raison de l'envolée du prix du pétrole, l'inflation a fortement diminué avec le reflux de celui-ci. Elle est même devenue négative depuis le mois de mai 2009. Ce repli sur un an des prix à la consommation lié aux fluctuations amples et rapides des prix des produits pétroliers devrait toutefois rester ponctuel. Il demeure qu'en dépit d'un contexte de crise peu propice aux revalorisations salariales, elle aura permis de dégager des gains significatifs de pouvoir d'achat des salaires, y compris du salaire minimum.

Après quatre trimestres de fort repli de l'activité, la France est sortie techniquement de récession au printemps dernier, avec une croissance du PIB de 0,3 % aux 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> trimestres 2009. Dans ce contexte de rebond modéré de l'activité, les destructions d'emploi salarié marchand ont été encore fortes au 2<sup>ème</sup> trimestre (85 000) mais moins qu'au 1<sup>er</sup>

(186 000) et se seraient à nouveau atténuées au 3<sup>ème</sup> trimestre (5 500), grâce notamment à un sursaut de l'emploi intérimaire.

Les derniers indicateurs conjoncturels montrent que la stabilisation de l'économie française est bien engagée. Le retour de la croissance pourrait cependant n'être que graduel en raison d'une demande étrangère encore relativement médiocre, de la disparition progressive de l'impact des plans de relance et d'une poursuite de la hausse du chômage, en lien avec l'ajustement retardé de l'emploi à l'activité.

La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2010 s'inscrit donc dans un contexte marqué par une conjoncture particulièrement fragile.



## **II. Le mécanisme de revalorisation du SMIC**

### **A. Rappel des règles générales**

Le premier rapport du groupe d'expert avait exposé en détail les règles encadrant la revalorisation du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Il est simplement rappelé ici pour le besoin des analyses suivantes que le SMIC offre aux salariés concernés une double garantie :

- une garantie de pouvoir d'achat assurée par l'indexation sur l'indice des prix à la consommation, hors tabac, pour les ménages urbains dont le chef est employé ou ouvrier (article R. 3231-2 du Code du travail). Cette garantie du pouvoir d'achat doit être mise en œuvre dès l'instant où l'indice des prix atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors du dernier relèvement.
- la garantie d'une participation au développement économique de la nation qui impose que, lors de chaque relèvement annuel, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne puisse être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) mesuré par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) du ministère du travail<sup>1</sup>.

Concrètement, les indices de prix et de salaire retenus pour le calcul de la revalorisation minimale légale du SMIC sont les derniers constatés et publiés par l'Insee et la Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques (Dares). Pour une revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet, étaient ainsi pris en compte :

- pour la garantie de pouvoir d'achat, l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé mesurée sur un an de mai à mai.
- pour la participation au développement économique de la nation, l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO mesurée sur un an de mars à mars. Celle-ci est calculée en corrigeant l'évolution nominale du SHBO constatée par la Dares de l'évolution des prix enregistrée sur la même période.

Enfin, le gouvernement est libre de porter par un « coup de pouce » le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulte de ces mécanismes. Cette politique doit notamment s'inscrire dans le cadre de l'article L. 3231-9 qui précise que « les relèvements annuels du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus ».

### **B. Le passage à une revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier à compter de 2010**

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a modifié le calendrier de la revalorisation du SMIC. Celle-ci est avancée du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> janvier à compter de l'année

---

<sup>1</sup> L'indice de référence peut être modifié par voie réglementaire (art. L. 3231-8 du Code du travail).

2010. Les critères légaux de fixation du SMIC qui viennent d'être rappelés, sont quant à eux inchangés. Seule la date d'application a été modifiée afin, selon l'exposé des motifs de la loi, de « favoriser à l'avenir une évolution du SMIC davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales et en assurant une juste rétribution du travail ». Dans un avis adopté le 6 février 2008, le Conseil d'orientation pour l'emploi avait estimé que, la plupart des négociations de branche et d'entreprise se tenant en début d'année, « ce changement de date aurait pour avantage, dans la majorité des cas, de rendre plus aisée la mise en adéquation des minima de branche avec le salaire minimum ».

Il en résulte un changement dans les indicateurs à prendre en compte. Compte tenu des délais dans la disponibilité des indicateurs statistiques de prix et de salaire ouvrier, la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sera fonction de :

- l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, mesurée sur un an de novembre à novembre de l'année précédente ;
- l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO mesurée sur un an de septembre à septembre.

Le prochain relèvement du SMIC constitue un cas particulier puisqu'il devra opérer la transition entre les deux calendriers de revalorisation. Le SMIC aura été ainsi revalorisé deux fois en l'espace de six mois. La variation des prix entre novembre 2008 et mai 2009 et l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO au dernier trimestre de 2008 et au premier trimestre de 2009 ont déjà été prises en compte lors du relèvement de juillet 2009. De ce fait, la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2010 s'effectuera au vu de :

- l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, entre mai 2009 et novembre 2009.

L'Insee publiera l'indice des prix relatif au mois de novembre 2009 le 15 décembre ; en mai 2009, il s'établissait à 118,17.

- l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO entre mars 2009 et septembre 2009.

Selon les chiffres provisoires publiés par la Dares le 13 novembre 2009, la progression du SHBO entre mars et septembre dernier aurait été de 0,9 % ; compte tenu d'une augmentation, sur la même période, de l'indice des prix à la consommation de 0,2 %, les gains de pouvoir d'achat du SHBO se seraient ainsi élevés à 0,7 %. La Dares publiera les résultats définitifs du SHBO au 3<sup>ème</sup> trimestre 2009 le 14 décembre.

Selon les statistiques provisoires de SHBO, le mécanisme légal de revalorisation automatique aura donc imposé une augmentation minimale (c'est-à-dire hors coup de pouce) du pouvoir d'achat du SMIC comprise entre 1,8 % et 1,9 % entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 1<sup>er</sup> janvier 2010<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> 1,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2009 compte tenu d'une baisse des prix de 0,2 %, puis de 0,3 % à 0,4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010 au titre de la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO (données provisoires).

### C. La référence au salaire horaire de base ouvrier

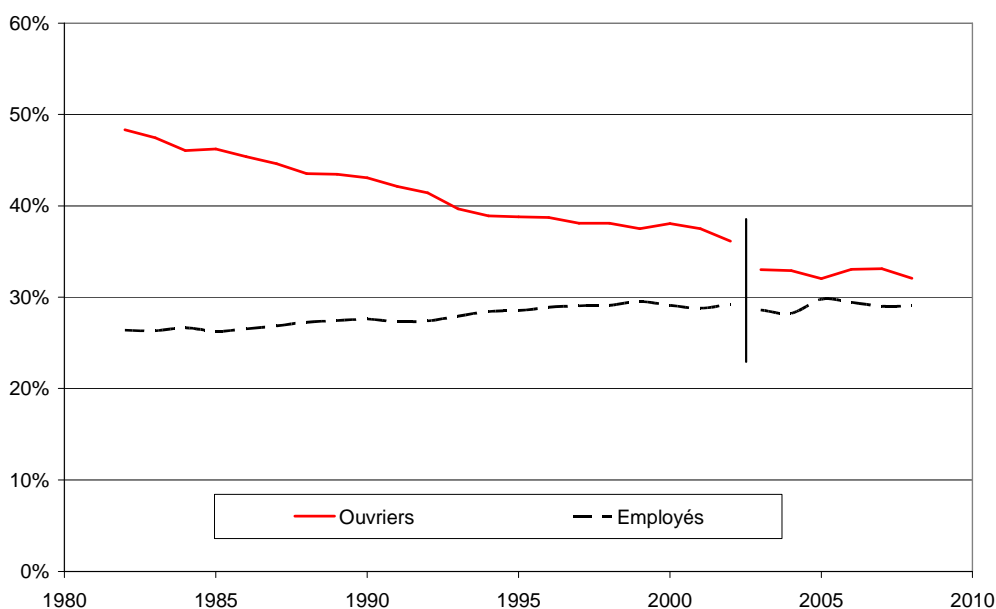
La baisse sensible, depuis 1970, de la part des ouvriers dans la population en emploi conduit à s'interroger sur la pertinence du choix du SHBO, comme indice de référence pour la revalorisation automatique du SMIC, par rapport à un indice qui, en couvrant une population plus large, s'approcherait davantage d'un salaire « moyen » et, ce faisant, serait plus représentatif du « développement économique de la nation ».

Aujourd'hui, les employés sont, par exemple, sensiblement plus nombreux parmi les personnes en emploi que les ouvriers, même si ces derniers restent légèrement majoritaires dans l'emploi salarié hors fonction publique, ensemble qui correspond peu ou prou au champ couvert par le SMIC.

La part des ouvriers dans l'emploi a sensiblement diminué depuis l'instauration du SMIC en 1970. En 2008, ceux-ci ne représentaient plus que 22,6 % des personnes en emploi, contre 29,3 % pour les employés. La proportion était inverse au début des années 1980 où les ouvriers représentaient encore plus de 30 % des personnes en emploi, contre environ un quart pour les employés.

Si l'on considère uniquement la population salariée hors fonction publique qui correspond à peu près à la population relevant du salaire minimum, les ouvriers restent majoritaires même si l'écart avec la proportion des employés a considérablement diminué depuis le début des années quatre-vingts (graphique 1).

**Graphique 1 : Part des ouvriers et employés dans l'emploi salarié (hors fonction publique)**



Source : Enquête Emploi. Rupture de série en 2002 liée à la mise en place de l'enquête emploi en continu.

Cette évolution conduit à s'interroger sur la pertinence de conserver, pour l'indexation du SMIC, un indice d'évolution des salaires qui porte sur une population de plus en plus restreinte et qui pourrait de ce fait être de moins en moins représentatif de la croissance économique dans son ensemble.

Tout en continuant d'utiliser l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) grâce à laquelle est mesurée l'évolution du SHBO, une indexation sur l'évolution d'un salaire horaire de base couvrant un champ plus large pourrait être envisagée.

Le tableau 1 montre l'évolution du salaire horaire de base depuis 1999 pour les quatre principales catégories socioprofessionnelles : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres.

**Tableau 1 : Evolution du salaire horaire des principales catégories socioprofessionnelles.**

	Ouvriers (SHBO)	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	Ensemble
mars 1999 à mars 2000	5,1	4,8	4,9	4,8	5,0
mars 2000 à mars 2001	4,3	4,0	4,5	4,8	4,4
mars 2001 à mars 2002	3,8	3,8	3,2	3,6	3,6
mars 2002 à mars 2003	2,8	2,9	2,7	2,5	2,8
mars 2003 à mars 2004	2,7	2,5	2,2	2,0	2,4
mars 2004 à mars 2005	2,9	2,9	2,4	2,4	2,7
mars 2005 à mars 2006	3,1	3,1	2,6	2,5	2,9
mars 2006 à mars 2007	2,9	2,7	2,6	2,5	2,7
mars 2007 à mars 2008	2,8	2,7	2,7	2,7	2,7
mars 2008 à mars 2009	2,9	2,9	2,6	2,4	2,7
<b>Moyenne</b> (mars 1999 à mars 2009)	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>

*Champ : entreprises de 10 salariés ou plus, secteur concurrentiel hors agriculture, France métropolitaine.  
Source : DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO.*

Sur la décennie 1999-2009, l'évolution du SHBO a été très légèrement supérieure à celle du salaire horaire de base (SHB) des employés. L'évolution des salaires de base des cadres et des professions intermédiaires a été, en revanche, un peu moins dynamique. En moyenne, sur ces dix années, la croissance du SHB de l'ensemble a été inférieure de 0,1 point par an à celle du SHBO.

Pour les catégories socioprofessionnelles autres que les ouvriers, il n'est possible de recalculer l'évolution du salaire horaire de base à partir de l'enquête ACEMO que depuis 1999. Un aperçu des différences entre catégories socioprofessionnelles peut cependant être donné en comparant depuis 1985 l'évolution des salaires mensuels de base (SMB). Le graphique 2 montre cette évolution pour les ouvriers et pour l'ensemble des salariés.

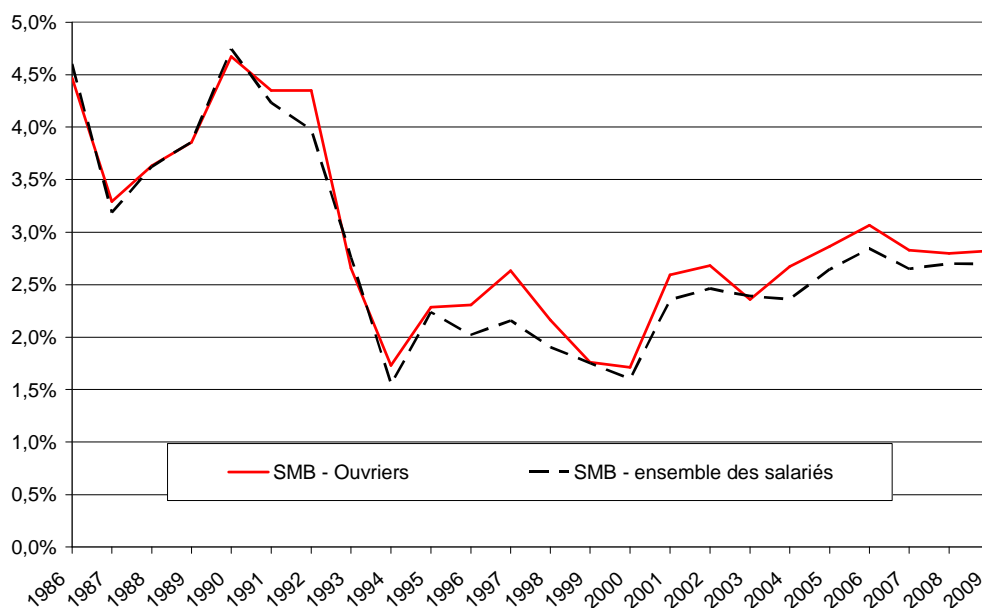
Sur la période 1999-2009, les écarts moyens sont du même ordre que ceux constatés entre les salaires horaires de base, même si la croissance des salaires mensuels a été plus faible du fait de la réduction de la durée du travail<sup>3</sup>.

Sur plus longue période, à l'exception de courts épisodes, le salaire mensuel de base des ouvriers a évolué à un rythme légèrement supérieur au SMB de l'ensemble des salariés : de mars 1985 à mars 2009, le SMB des ouvriers a progressé en moyenne de 2,9 % par an, contre 2,8 % par an pour le SMB global. Sur la même période, le SMB des employés a progressé en

<sup>3</sup> Le SMB-ouvriers a crû en moyenne de 2,6 % par an sur cette période, contre 2,5 % pour l'ensemble des salariés (2,5 % pour le SMB-employés, 2,3 % pour le SMB-Professions intermédiaires et 2,2 % pour le SMB-cadres).

moyenne de 2,8 % par an, celui des cadres de 2,7 % par an, et celui des professions intermédiaires de 2,6 % par an.

**Graphique 2 : Taux de croissance annuel du salaire mensuel de base - ouvriers et du salaire mensuel de base – ensemble des salariés**



Source : enquête ACEMO.

Au total, l'évolution des salaires mensuels de base sur la période 1985-2009 confirme largement le constat tiré de l'observation des salaires horaires de base sur la dernière décennie. En extrapolant ces résultats, on peut raisonnablement considérer que, sur moyenne période, le SHB pour l'ensemble des quatre principales catégories socioprofessionnelles a eu tendance à évoluer à un rythme légèrement inférieur à celui du SHBO, l'écart représentant de l'ordre de 0,1 point par an.

Du fait de la règle d'indexation (qui ne porte que sur la moitié de la croissance du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens), utiliser le SHB moyen ou des seuls employés en place du SHBO aurait donc conduit en moyenne à réduire de 0,05%<sup>4</sup> le taux annuel de revalorisation « automatique » du SMIC (hors coup de pouce).

L'évolution passée des salaires horaires des différentes catégories socioprofessionnelles montre donc que retenir un indice de référence plus large que le SHBO n'aurait qu'un faible impact sur les revalorisations du salaire minimum hors « coups de pouce ». Dans ces circonstances, l'objectif d'assurer une concordance entre la progression du SMIC et la marche générale de l'économie (art. L. 3231-9) que le gouvernement doit prendre en compte dans sa politique du « coup de pouce », rend l'évolution du SMIC a priori insensible sur le moyen / long terme au choix de l'indice de référence.

<sup>4</sup> Ecart dont l'ampleur correspond à l'arrondi de la valeur du SMIC au centime d'euro.

Au final, si l'indexation du SMIC sur un indice plus large que le SHBO peut sembler aujourd'hui plus conforme à l'esprit de la loi, l'actualisation de l'indicateur des salaires horaires moyens à retenir dans le mécanisme de revalorisation minimale n'apparaît pas urgente compte tenu de la dynamique actuelle des salaires.

**Encadré 1 : la mesure de l'évolution du salaire horaire de base ouvrier**

L'évolution du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) est calculée à partir de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO), réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé du travail. Cette enquête porte sur les entreprises métropolitaines de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel hors agriculture.

Le SHBO est un salaire brut qui ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il s'agit d'un indice à structure constante qui suit le salaire associé à des postes de travail correspondant à un niveau hiérarchique donné et repérés comme étant les plus représentatifs au sein de l'entreprise. Il est à noter que cette enquête ne permet pas d'estimer des niveaux de salaires effectivement perçus, mais seulement des évolutions de salaires de base.

#### **D. Analyse des règles de revalorisation automatique**

Les dispositions du Code du travail rappelées plus haut fixent les principes qui gouvernent la revalorisation automatique du SMIC, c'est-à-dire hors « coup de pouce » dont le précédent rapport a expliqué qu'ils n'avaient pas lieu d'être systématiques.

Dans une contribution récente<sup>5</sup>, G. Cette et E. Wasmer ont analysé, dans différents contextes d'évolution des prix et des salaires, trois formulations pouvant être compatibles avec ces principes. Celles-ci s'écrivent de la façon suivante :

Formule 1:  $SMIC\% = \text{Max}(0 ; \text{PRIX}\%) + \text{Max}(0 ; \frac{1}{2} \text{PA\_SHBO}\%)$

Formule 2:  $SMIC\% = \text{Max}(0 ; \text{PRIX}\% ; \text{PRIX}\% + \frac{1}{2} \text{PA\_SHBO}\%)$

Formule 3:  $SMIC\% = \text{PRIX}\% + \text{Max}(0 ; \frac{1}{2} \text{PA\_SHBO}\%)$

où les termes SMIC%, PRIX% et PA\_SHBO% désignent respectivement la revalorisation annuelle automatique du SMIC, l'évolution annuelle de l'indice des prix de référence et celle du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier. La fonction Max impose quant à elle de retenir le plus grand de ses arguments.

Ces trois formules respectent les garanties fixées aux articles L. 3231-4 et L. 3231-8 du Code du travail. D'une part, elles assurent que l'évolution nominale du SMIC est au moins égale à celle des prix à la consommation. Son pouvoir d'achat est ainsi préservé en toute

---

<sup>5</sup> Gilbert Cette et Etienne Wasmer, « La revalorisation automatique du SMIC ». Disponible sur le site internet du Conseil d'analyse économique : [http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/reva\\_auto\\_SMIC.pdf](http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/reva_auto_SMIC.pdf)

circonstance. D'autre part, elles garantissent une progression de ce pouvoir d'achat au moins égale à la moitié de celle du salaire horaire ouvrier<sup>6</sup>.

Avec une inflation positive et de gains de pouvoir d'achat des salaires, situation qui a essentiellement prévalu depuis l'instauration du SMIC en 1970, les trois formules conduisent rigoureusement au même résultat : le SMIC serait augmenté de la progression des prix et de la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO.

Elles peuvent en revanche différer en cas d'inflation négative et d'une augmentation, en termes réels, du SHBO.

De fait, ces trois formules incorporent une rigidité réelle. En cas de baisse du pouvoir d'achat du SHBO, le SMIC serait augmenté au rythme de l'évolution des prix, ce qui signifie que son pouvoir d'achat est maintenu. Outre le fait que répercuter la moitié de la baisse du pouvoir d'achat du SHBO sur le SMIC serait contraire au principe de la garantie de pouvoir d'achat posée à l'article L. 3231-4, l'obligation légale d'une « participation » régulière au « développement économique de la nation » tend à supposer que cette participation ne puisse être négative. Un recul du pouvoir d'achat du SHBO peut se produire, par exemple, en cas d'un choc d'inflation, provoqué par un renchérissement des prix du pétrole, ce surcroît d'inflation non anticipé ne se répercutant alors pas immédiatement sur l'évolution nominale des salaires ouvriers.

En plus de la parfaite application de ces garanties, les formules 1 et 2 incorporent une rigidité nominale. La valeur nominale du SMIC, c'est-à-dire sa valeur en euros courants, ne peut baisser en cas d'inflation négative. Ainsi, une baisse des prix va générer automatiquement un gain de pouvoir d'achat pour les salariés rémunérés au niveau du salaire minimum. Une telle situation est tout à fait envisageable en cas notamment de forte variation des prix du pétrole, des matières premières ou des produits alimentaires.

La formule 3 n'exclut pas en revanche qu'une inflation négative soit prise en compte dans l'évolution nominale du SMIC. Mais cette solution est, dans son principe, difficilement concevable. Qui plus est, elle poserait des problèmes en matière de stabilité macro-économique. En renforçant les anticipations des agents dans le sens d'une baisse des prix, elle pourrait conduire à aggraver la déflation et entraîner l'économie dans une spirale négative dangereuse. Garantir la rigidité nominale des salaires permet au contraire de lutter contre la déflation, même si, en régime de taux de changes fixes, comme c'est le cas au sein de la zone euro, cette lutte, pour être efficace, devrait passer par une coordination renforcée des politiques économiques entre les Etats membres.

La formule 1 va cumuler la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO avec ceux générés mécaniquement par la combinaison d'une baisse des prix et du maintien de la valeur nominale du SMIC. Ce faisant, elle va au-delà du principe de participation au développement économique de la Nation défini à l'article L. 3231-8. Elle peut même dans les cas où la baisse des prix est particulièrement marquée, conduire à une revalorisation du SMIC plus forte que

---

<sup>6</sup> Dans chacune des formules, du fait des fonctions Max,  $SMIC\%$  est au moins égal à  $PRIX\% + \frac{1}{2} PA\_SHBO\%$ . L'évolution du pouvoir d'achat du SMIC, calculée par  $SMIC\% - PRIX\%$ , ne peut donc jamais être inférieure à  $\frac{1}{2} PA\_SHBO\%$ .

la progression nominale du SHBO. Et, paradoxalement, cette revalorisation sera d'autant plus élevée que le recul des prix est important.

La formule 2 impute les gains de pouvoir d'achat du SHBO sur les gains mécaniques issus du maintien de la valeur nominale du SMIC. Autrement dit, les gains de pouvoir d'achat du SMIC sont limités au plus grand des deux. Et en aucun cas, lorsque l'inflation est négative, la progression du SMIC ne peut être supérieure à celle du SHBO.

G.Cette et E.Wasmer ont examiné les conditions dans lesquelles les formules qu'ils proposent pourraient conduire à ce que le SMIC progresse automatiquement plus vite que le SHBO. Une telle situation, si elle devenait durable, poserait en effet un triple problème :

- d'abord, elle entrerait en contradiction avec l'article L. 3231-9 qui dispose que « les relèvements annuels successifs du SMIC doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus » ;
- ce faisant, elle réduirait à néant la politique du « coup de pouce » qui ne pourrait être qu'invariablement nul, ôtant au passage tout rôle réel à la Commission nationale de la négociation collective ;
- enfin, elle aurait à terme un effet négatif sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés qui verraient leur coût du travail augmenter plus rapidement que celui des autres catégories.

En cas de surprise inflationniste ou déflationniste ponctuelle, aucune des deux formules ne conduit à une divergence durable entre le SMIC et le SHBO. Une gestion pluriannuelle du coup de pouce permettrait de toute façon de « lisser » un éventuel à-coup et de faire en sorte qu'il n'ait pas de conséquence au-delà d'une année.

En revanche, l'alternance répétée d'un choc inflationniste significatif (d'au moins 5 points de pourcentage) et d'un contrechoc de même ampleur peut conduire à une progression du SMIC durablement supérieure à celle du SHBO avec la formule 1 mais pas avec la formule 2.

Ainsi, dans l'hypothèse où l'inflation entrerait durablement dans un régime de volatilité accrue, il serait préférable que la revalorisation automatique du SMIC corresponde aux modalités spécifiées dans la formule 2.

## **E. La revalorisation du salaire minimum à l'étranger**

La majorité des pays industrialisés a un salaire minimum. Ce dernier existe dans vingt et un pays de l'OCDE et dans vingt des vingt-sept Etats membres de l'Union européenne. Les sept Etats membres de l'Union européenne n'ayant pas aujourd'hui de salaire minimum sont l'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède. Au Danemark, par exemple, les syndicats de travailleurs et d'employeurs négocient l'ensemble des salaires sans aucune intervention de l'Etat.

En France, les relèvements du salaire minimum légal sont encadrés par des règles strictes et le gouvernement en exerce la pleine responsabilité. Ce dernier arrête chaque année le



niveau du SMIC en fonction notamment des mécanismes de revalorisation minimale décrits plus haut. Il peut décider d'un éventuel « coup de pouce » après avis de la Commission nationale de la commission collective.

Le caractère automatique de la revalorisation du SMIC tranche avec la situation qui prévaut dans la plupart des pays de l'OCDE possédant un salaire minimum.

Même si dans un certain nombre de pays, le gouvernement décide in fine de l'augmentation du salaire minimum, il n'existe nulle part ailleurs de mécanisme de revalorisation automatique, éventuellement accompagné d'un coup de pouce. Le tableau 1 liste les principaux pays de l'OCDE où il existe un salaire minimum légal et indique, le cas échéant, son mode de révision. Dans la grande majorité des pays, la prise de décision associe d'autres acteurs et, plus particulièrement, les partenaires sociaux. Le gouvernement est amené, de façon régulière, à fixer le montant du salaire minimum soit après recommandation d'une commission indépendante (Australie, Corée, Japon, Royaume-Uni) ou d'une commission tripartite (Hongrie, Mexique, Pologne, Portugal, Slovaquie, Nouvelle-Zélande), soit directement au vu des négociations entre partenaires sociaux (Belgique<sup>7</sup>, République tchèque, Grèce, Irlande, Pays-Bas). En l'absence d'accord, soit au sein de la commission tripartite soit entre les partenaires sociaux, le gouvernement peut dans certains cas relever le salaire minimum en fonction de l'inflation ou d'autres paramètres (Grèce, Pologne, Slovaquie).

Ce bref panorama montre que la France occupe une position particulière au sein des pays industrialisés.

---

<sup>7</sup> En Belgique, il existe par ailleurs un mécanisme d'indexation automatique s'appliquant à l'ensemble des salaires.

**Tableau 2 : salaire minimum légal dans certains pays de l'OCDE**

	<b>Existence d'un salaire minimum</b>	<b>Création</b>	<b>Mode de fixation et de révision</b>
<b>Australie</b>	Oui. Niveau différencié selon les secteurs et les états.	1998	Niveau fixé par le gouvernement selon les recommandations de la <i>Fair Pay Commission</i> qui décide du calendrier de relèvement
<b>Autriche</b>	Non. Minima salariaux fixés par accords collectifs.		
<b>Belgique</b>	Oui	1975	Les partenaires sociaux négocient périodiquement sa revalorisation. Le salaire minimum bénéficie par ailleurs, comme tous les salaires, d'une règle d'indexation automatique.
<b>Canada</b>	Non au niveau fédéral. Oui au niveau provincial.		
<b>République Tchèque</b>	Oui	1991	Niveau fixé par le gouvernement, une fois par an, après négociations des partenaires sociaux
<b>Danemark</b>	Non. Minima salariaux relèvent de la négociation collective.		
<b>Finlande</b>	Non. Minima salariaux relèvent de la négociation collective.		
<b>Allemagne</b>	Non. Des minima salariaux existent dans certaines branches et relèvent de la négociation collective		
<b>Grèce</b>	Oui	1991	Négociations annuelles entre les partenaires sociaux ; au minimum, revalorisation en fonction de la prévision officielle d'inflation
<b>Hongrie</b>	Oui	1988	Niveau fixé annuellement par le gouvernement suivant les recommandations d'une commission tripartite (Etat et partenaires sociaux)
<b>Irlande</b>	Oui	2000	Niveau fixé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux
<b>Italie</b>	Non. Minima salariaux relèvent de la négociation collective.		
<b>Japon</b>	Oui. Décliné par région.	1968	Niveau fixé au niveau régional par les autorités locales selon les recommandations du Conseil central sur le salaire minimum aux 47 Conseils régionaux
<b>Corée</b>	Oui	1986	Niveau fixé par le gouvernement après recommandation du <i>Minimum Wage Council</i> .
<b>Luxembourg</b>	Oui	1973	Indexation automatique sur l'inflation et, tous les deux ans, par le gouvernement en fonction de l'évolution des salaires
<b>Mexique</b>	Oui. Différencié par région et profession	2006	Niveau fixé chaque année par le gouvernement après consultation de la <i>National commission on minimum wage</i> (commission tripartite)
<b>Pays-Bas</b>	Oui	1969	Fixé deux fois par an (janvier et juillet) par le gouvernement en fonction de l'évolution des salaires négociée par les partenaires sociaux (1).
<b>Norvège</b>	Non		
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Oui	2000	Fixé annuellement par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux
<b>Pologne</b>	Oui	1990	Revalorisation annuelle d'après la recommandation d'une commission tripartite. En l'absence d'accord, indexation sur la prévision officielle d'inflation
<b>Portugal</b>	Oui	1974	Revalorisation annuelle par le gouvernement après consultation d'une commission tripartite et en fonction d'un objectif de moyen terme sur l'évolution du salaire minimum
<b>Slovaquie</b>	Oui	1991	Revalorisation annuelle d'après la recommandation d'une commission tripartite. En l'absence d'accord, indexation sur l'évolution récente des salaires
<b>Espagne</b>	Oui	1963	Fixé par le gouvernement tous les ans en fonction de la prévision d'inflation et après consultation des partenaires sociaux
<b>Suède</b>	Non		
<b>Royaume-Uni</b>	Oui	1999	Niveau fixé chaque année par le gouvernement selon les recommandations de la <i>Low Pay Commission</i>
<b>Etats-Unis</b>	Oui, au niveau fédéral et par état.		Niveau fédéral fixé de manière occasionnelle par le Congrès.

Source: OCDE à partir de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* et OIT.

(1) Le gouvernement peut toutefois décider de ne pas augmenter le salaire minimum s'il juge qu'il évolue trop rapidement par rapport aux salaires moyens.

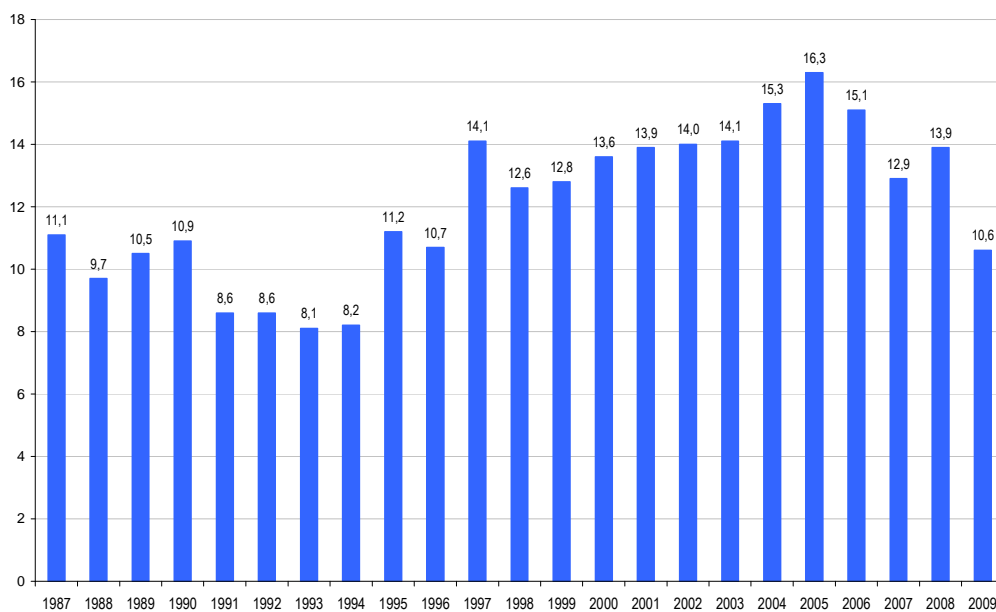
### III. Les salariés au SMIC

#### A. Baisse sensible de la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009

Après avoir sensiblement augmenté entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, la proportion des salariés concernés par la revalorisation annuelle du SMIC<sup>8</sup> tend à diminuer depuis 2005, à l'exception d'un rebond temporaire en 2008. La revalorisation du 1<sup>er</sup> juillet 2009 a concerné 10,6 % des salariés des entreprises non agricoles hors intérim (graphique 3), soit 1,6 million de salariés<sup>9</sup>. Bien qu'en baisse sensible par rapport à 2008 (13,9 %), ce pourcentage reste encore supérieur aux niveaux atteints dans la première moitié des années 1990. De 1991 à 1994, la part de salariés concernés par la revalorisation annuelle du SMIC avait évolué entre 8,1 % et 8,6 %.

Dans l'ensemble de l'économie<sup>10</sup>, environ 2,6 millions de salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

**Graphique 3 : proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou de la garantie mensuelle de rémunération au 1<sup>er</sup> juillet**



*Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, des entreprises non agricoles et hors intérim.  
Source : DARES, enquête ACEMO*

Deux facteurs expliquent cette baisse sensible de la part des salariés directement concernés par les revalorisations du SMIC : le niveau du relèvement du SMIC lui-même et la vigueur de la négociation collective sur les salaires au cours de l'année passée.

<sup>8</sup> Sont directement concernés par une hausse du salaire minimum les salariés dont la rémunération, passée en dessous de la nouvelle valeur du SMIC du fait de ce relèvement, est alignée mécaniquement sur cette dernière.

<sup>9</sup> « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009 », Premières Informations, DARES, décembre 2009.

<sup>10</sup> C'est-à-dire sans se restreindre au champ des salariés des entreprises non agricoles hors intérim.

- De façon mécanique, le nombre de salariés susceptibles d'être concernés par la revalorisation du SMIC est d'autant plus important que celle-ci est élevée.

La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC a dépassé 15 % entre 2004 et 2006, années pendant lesquelles le salaire minimum s'est accru en moyenne de 4,8 % par an. De même, la hausse en 2008 s'explique par l'accélération de la croissance du SMIC (+3,2 % sur l'année<sup>11</sup>, après +2,1 % en 2007) dans un contexte de poussée importante de l'inflation. A l'inverse, la hausse nominale plus modérée du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009 (+1,3 %) qui reflète la désinflation enregistrée à partir de l'automne 2008 suite au reflux du prix du pétrole, a contribué à réduire la proportion des salariés directement affectés par la hausse du SMIC ;

- Les bas salaires ont également bénéficié de la revitalisation de la négociation collective sur les minima de branches.

Parmi les cent cinquante principales branches professionnelles, environ quatre sur dix ont négocié entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 1<sup>er</sup> juillet 2009 des accords salariaux fixant une rémunération horaire minimale de branche supérieure ou égale à la valeur du SMIC horaire à venir au 1<sup>er</sup> juillet 2009. Ce n'était le cas que de deux branches sur dix au 1<sup>er</sup> juillet 2008. Outre un plus grand dynamisme de la négociation, la désinflation s'est peut être aussi répercutée moins rapidement sur les salaires négociés.

Les salariés rémunérés sur la base du SMIC sont particulièrement nombreux dans les petites entreprises ; ils travaillent fréquemment à temps partiel et dans les secteurs du commerce et des services. Le relèvement du 1<sup>er</sup> juillet 2009 a ainsi concerné :

- 23 % des salariés à temps partiel contre 8 % des salariés à temps complet ;
- 38 % des salariés de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme et 13,8 % des salariés du commerce.
- plus d'un quart (26,5 %) des salariés des entreprises de moins de 10 salariés contre 6,7 % dans les autres, et seulement 3,9 % dans les entreprises de plus de 500 salariés.

## **B. Les salariés non couverts par le SMIC**

Le code du travail, complété par la jurisprudence, confère au SMIC un champ d'application large. De façon générale, relèvent du salaire minimum les salariés de droit privé, le personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et le personnel de droit privé des établissements publics administratifs (article L. 3231-1 du Code du travail). Seule la loi, dans un nombre limité de cas, permet de déroger au salaire minimum<sup>12</sup>, qui est un principe d'ordre public.

---

<sup>11</sup> Cette hausse s'est effectuée en deux étapes : une première revalorisation de 2,3 %, provoquée au 1<sup>er</sup> mai 2008 par le dépassement du seuil de 2 % d'inflation, a précédé une hausse de 0,9 % au 1<sup>er</sup> juillet.

<sup>12</sup> Ce qu'a rappelé récemment la chambre sociale de la Cour de cassation (10 novembre 2004, n°02-41.881).

Il existe deux catégories d'exceptions au principe général d'application du SMIC à tous les salariés<sup>13</sup> :

1. la première renvoie aux caractéristiques des salariés concernés : dans un certain nombre de situations, la rémunération minimale applicable aux jeunes salariés est obtenue en pratiquant un abattement sur le montant du SMIC (apprentis, jeunes en contrat de professionnalisation, mais aussi jeunes de moins de 18 ans ayant une ancienneté professionnelle inférieure à six mois dans leur branche d'activité) ;
2. les autres exceptions renvoient, quant à elles, aux particularités de la profession exercée qui font du SMIC, salaire horaire, un instrument mal adapté :
  - du fait de la spécificité de leurs conditions de travail, les assistants maternels et familiaux et les accueillants familiaux ne sont pas directement couverts par le SMIC, même s'ils bénéficient d'une rémunération minimale déterminée par référence au SMIC ;
  - le SMIC ne s'applique pas aux salariés dont l'activité ne s'inscrit pas dans un horaire de travail contrôlable, notamment certains vendeurs représentants placiers (VRP).

Les salariés relevant de l'une ou l'autre de ces situations peuvent ainsi en droit percevoir un salaire horaire inférieur au SMIC. Néanmoins dans les faits, certains, notamment les VRP, bénéficient d'une rémunération mensuelle supérieure au SMIC.

Aucune source statistique ne permet de comptabiliser de manière homogène l'ensemble des effectifs concernés. Pour estimer le nombre de salariés non couverts par le SMIC, il est donc nécessaire d'agréger des données disparates qui n'excluent pas toujours des possibles doubles comptes (cf. encadré 2).

Au total, et avec les réserves méthodologiques détaillées ci-après, le nombre de salariés non couverts par le SMIC peut être estimé à 1,35 million (soit 7,6 % de l'ensemble des salariés hors administrations publiques), parmi lesquels un peu moins de 900 000 bénéficient néanmoins d'une rémunération minimale calculée par référence au SMIC. Il est en revanche impossible d'évaluer la part de ceux ayant une rémunération effectivement inférieure au SMIC, faute d'information statistique suffisamment détaillée.

### **1) Les salariés rémunérés par référence au SMIC avec abattement**

La rémunération minimale applicable à certains jeunes salariés est inférieure au SMIC dans les cas suivants :

---

<sup>13</sup> Les travailleurs non salariés ne sont pas couverts par le salaire minimum : c'est le cas notamment pour les professions libérales et les travailleurs indépendants, les dirigeants de société (sauf hypothèse d'un cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social), mais aussi les stagiaires, les volontaires associatifs, les bénévoles, ou encore les travailleurs handicapés intégrés à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT). Le SMIC bénéficie toutefois aux gérants non salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail (article L. 7322-1 du code du travail).

- les apprentis perçoivent un salaire déterminé en pourcentage du SMIC (ou, dans certains cas, du salaire minimum conventionnel) et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. La rémunération minimale de l'apprenti peut ainsi représenter de 25 % à 78 % du SMIC<sup>14</sup> (tableau 3).

**Tableau 3 : Rémunération minimale des apprentis selon l'âge et l'année d'exécution du contrat d'apprentissage** (en pourcentage du SMIC)

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	de 18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 %	41 %	53 % (1)
2 <sup>ème</sup> année	37 %	49 %	61 % (1)
3 <sup>ème</sup> année	53 %	65 %	78 % (1)

(1) En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

En moyenne sur l'année 2007, le nombre d'apprentis était de 401 000 (Dares, France métropolitaine).

- la rémunération minimale applicable aux jeunes salariés de 16 à 25 ans en contrat de professionnalisation correspond également à une fraction du SMIC qui varie en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (tableau 4)<sup>15</sup>.

**Tableau 4 : Rémunération minimale des salariés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation**

	Titre ou diplôme : non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme : professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

Les jeunes en contrat de professionnalisation étaient près de 170 000 en 2007 (Dares, France métropolitaine).

- les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans leur branche d'activité peuvent se voir appliquer un abattement de 10 % sur le SMIC lorsqu'ils sont âgés de 17 à 18 ans et de 20 % lorsqu'ils sont âgés de moins de 17 ans.

On ne connaît pas précisément le nombre de jeunes salariés remplissant ces conditions. Mais la DARES a pu, en croisant plusieurs sources, réaliser un chiffrage indicatif autour de 25 000.

D'après les déclarations annuelles de données sociales (DADS), il y avait en 2007 environ 200 000 jeunes salariés de moins de 18 ans dont la moitié ayant travaillé au total moins de 6 mois (dans la branche de leur emploi ou dans une autre branche). Le nombre de jeunes

<sup>14</sup> Cette rémunération horaire s'applique à la durée du travail qui comprend les heures passées en entreprise et le temps de formation en centre de formation d'apprentis.

<sup>15</sup> Pour les salariés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation, un abattement de 15% existe sur le minimum conventionnel de branche. Leur rémunération ne peut cependant être inférieure au SMIC.

salariés de moins de 18 ans ayant travaillé moins de 6 mois dans la branche de leur emploi se situe donc entre ces deux valeurs, soit par hypothèse 150 000. Parmi ces derniers, cependant, un certain nombre sont en apprentissage ou en contrat de professionnalisation sans qu'il soit possible de les repérer dans les DADS. Sachant l'âge des jeunes à l'entrée dans ces deux contrats, il est raisonnable d'estimer qu'environ 25 000 jeunes salariés de moins de 18 ans ont moins de six mois d'activité dans leur branche d'activité sans être ni en contrat d'apprentissage ni en contrat de professionnalisation<sup>16</sup>.

## **2) Les salariés rémunérés par référence au SMIC avec aménagement**

Les assistants maternels et familiaux et les accueillants familiaux ont droit à une rémunération minimale, par personne présente et par heure, déterminée par référence au SMIC :

- la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum par enfant et par heure d'accueil, non comprises les indemnités et fournitures destinées à l'entretien des enfants (article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles) ;
- la rémunération des assistants familiaux varie selon que l'accueil est continu ou intermittent et selon le nombre d'enfants :
  - lorsque l'accueil est continu, l'assistant familial perçoit au minimum 50 fois le SMIC par mois, plus au minimum 70 fois le SMIC par mois et par enfant (article D. 423-23 du CASF) ;
  - lorsque l'accueil est intermittent, la rémunération de l'assistant familial ne peut être inférieure à quatre fois le SMIC par enfant et par jour (article D. 423-24 du CASF).
- enfin, la rémunération des accueillants familiaux ne peut être inférieure à 2,5 fois la valeur horaire du SMIC par jour, pour un accueil à temps complet (article D. 442-2 du CASF).

L'assistant maternel accueille habituellement et de façon non permanente à son domicile des enfants confiés par leurs parents, directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil familial à gestion municipale. L'assistant familial accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. L'accueillant familial accueille à son domicile des personnes âgées ou handicapées adultes. Pour l'exercice de ces trois professions, l'agrément du Conseil général est obligatoire.

D'après l'Institut de retraite complémentaire des employés de maison (IRCEM), il y avait en France métropolitaine en moyenne 285 000 assistants maternels en 2007.

---

<sup>16</sup> Le détail du calcul mené par la Dares est le suivant. En 2007, 48,1 % des jeunes entrants en apprentissage et 4,8 % des jeunes entrants en contrat de professionnalisation ont moins de 18 ans. Dès lors, il peut être estimé que 40 % des personnes en apprentissage et 3,5 % de celles en contrat de professionnalisation ont moins de 18 ans, soit au total 166 000 jeunes. Parmi eux, il est supposé que les trois quarts ont moins de six mois d'ancienneté dans leur branche (soit le même ratio que pour l'ensemble des jeunes salariés de moins de 18 ans), ce qui représente 125 000 personnes. Au total, environ 25 000 jeunes de moins de 18 ans seraient salariés tout en ayant moins de six mois d'ancienneté dans leur branche d'activité, sans être ni apprentis ni en contrat de professionnalisation.

### 3) Les salariés exclus du champ professionnel du SMIC

Certains salariés dont l'activité ne s'inscrit pas dans un horaire de travail contrôlable, sont exclus du champ professionnel du SMIC (qui est un salaire horaire). C'est ainsi que la Cour de cassation a écarté du champ d'application du SMIC, les salariés ayant une activité de représentation extérieure à tout établissement dès lors qu'ils échappent à tout horaire contrôlable. On peut citer le cas du VRP qui, libre d'organiser son activité sans être soumis à un horaire de travail déterminé, ne peut prétendre au SMIC<sup>17</sup>.

En moyenne sur 2006-2007, 470 000 personnes étaient, d'après l'enquête emploi de l'Insee, représentants de commerce<sup>18</sup>.

**Tableau 5: Effectifs des salariés non soumis au SMIC (milliers, 2007)**

Abattements sur le SMIC	
- apprentis	401
- jeunes en contrat de professionnalisation	170
- jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et ayant une faible ancienneté dans leur branche d'activité (hors apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation)	environ 25
Aménagements du SMIC	
- assistants maternels	285
- assistants familiaux	nd
- accueillants familiaux	nd
<b>Total salariés rémunérés par référence au SMIC (sans être couverts par le SMIC)</b>	<b>environ 880</b>
Salariés exclus du SMIC	
- salariés dont l'activité ne s'inscrit pas dans un horaire contrôlable	470
<b>TOTAL</b>	<b>environ 1 350</b>

Source : Dares, Insee.

#### Encadré 2 : Des données et des sources très hétérogènes

Pour réaliser ce chiffrage des sources très hétérogènes ont été mobilisées. Ceci pose des problèmes lorsque l'on veut agréger le nombre de personnes concernées. En particulier, les effectifs sont parfois mesurés en moyenne annuelle, parfois à une date ponctuelle ou en équivalent temps plein. De surcroît, les données ne sont pas toujours disponibles pour les mêmes années. Enfin et surtout, les différentes catégories ne constituent pas une partition des travailleurs non soumis au SMIC : des jeunes de moins de 18 ans peuvent être apprentis ou en contrat de professionnalisation. Des doubles comptes sont donc possibles et doivent être corrigés.

Plusieurs sources ont été mobilisées, aucune ne permettant d'identifier précisément tous ces travailleurs non soumis au Smic. Les apprentis, les salariés en alternance et les emplois familiaux sont mieux repérés par les sources administratives ; les salariés de moins de 18 ans peuvent être repérés à partir des DADS ; les attachés commerciaux et représentants sont quant à eux comptabilisés grâce à l'Enquête emploi de l'Insee.

<sup>17</sup> Cass. soc. ; 10 novembre 1993, n° 89-42.513.

<sup>18</sup> France métropolitaine. Voir « Fiche 11 : Les salaires par métier », in *Les salaires en France*, édition 2008, INSEE Référence. L'effectif reporté correspond aux personnes salariées exerçant un métier des FAP R280 à R283. Il s'agit des « attachés commerciaux et représentants ».



## **IV. Le revenu des salariés au bas de l'échelle**

### **A. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC**

Deux approches sont possibles pour repérer la population des salariés du privé au voisinage du SMIC :

- l'une en termes de salaire horaire : il s'agit alors des travailleurs dont le salaire horaire est proche du SMIC.
- l'autre en termes de revenu salarial : on compare le revenu annuel des travailleurs à celui d'un salarié rémunéré au SMIC qui aurait travaillé à temps complet toute l'année (soit 11 943 € en termes nets en 2007).

#### **1) Les salariés dont le salaire horaire est proche du SMIC**

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) permettent, sous certaines réserves méthodologiques (encadré 3), d'estimer la distribution des salaires horaires dans le secteur privé et de caractériser les salariés à « bas salaires »<sup>19</sup>.

La population des « bas salaires », définie ici comme les travailleurs dont le salaire horaire est inférieur à 1,3 SMIC représente 29 % du volume de travail mais 35 % des postes de travail. Les bas salaires sont proportionnellement plus nombreux parmi les salariés à temps partiel : 45 % des personnes à temps partiel ont un salaire horaire inférieur à 1,3 SMIC contre 26 % de celles à temps complet (graphique 4).

Dans l'ensemble des « bas salaires », les employés dominent (43 %). On y trouve aussi 19 % d'ouvriers non qualifiés, 8 % d'apprentis ou stagiaires mais également 23 % d'ouvriers qualifiés et 7 % de professions intermédiaires.

Les jeunes sont surreprésentés dans cette population : 43 % des « bas salaires » ont moins de 30 ans (seulement 21 % ont plus de 45 ans).

En termes sectoriels, le commerce est très présent puisqu'il concentre 25 % des bas salaires contre 18 % du volume total de travail.

Les TPE qui utilisent 28 % du volume total de travail, pèsent pour 43 % dans les bas salaires. A l'opposé, les grandes entreprises (250 salariés et plus) ne représentent que 26 % des bas salaires alors qu'elles représentent 42 % du volume total de travail.

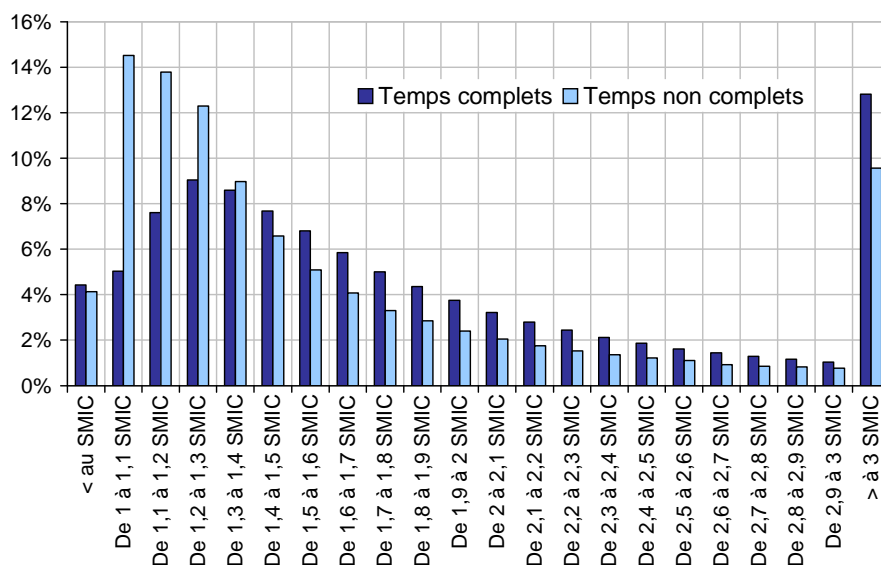
La plus grande fréquence de contrats courts constitue une autre caractéristique de cette catégorie « bas salaires » (30 % contre 16 % dans la population totale)<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Sont désignés ici comme « salariés » toutes les personnes présentes dans les DADS. Parmi celles-ci, on trouve notamment des stagiaires qui ne sont pas salariés à proprement parler puisqu'ils n'ont pas de contrat de travail.

<sup>20</sup> Sans surprise, on retrouve ici plusieurs des caractéristiques observées sur la population des salariés rémunérés au salaire minimum (cf. section II.A du présent rapport, ainsi que la section II.C de notre rapport de juin 2009 qui présentait des résultats de l'enquête ECMOSS 2006).

**Graphique 4 : Distribution des salaires horaires (en part du SMIC)**



Source : DADS, Insee.

## 2) Le revenu salarial annuel, fortement déterminé en bas de l'échelle par la quantité de travail

On considère maintenant l'approche en termes de revenu salarial. Sur les 22,8 millions de travailleurs dans le champ du secteur privé et semi public (DADS) qui ont perçu un revenu salarial (ou une gratification dans le cas des stagiaires) en 2007 :

- 41 % ont eu un revenu salarial inférieur au revenu d'un salarié au SMIC ayant travaillé à temps complet toute l'année. Pour 29 % de la population salariée, ce revenu a même été inférieur à 60 % d'un SMIC annuel ;
- 28 % ont perçu un revenu salarial compris entre 1 et 1,6 SMIC annuel.

Il convient de noter la proportion élevée de « bas salaires » tient également au fait que cette catégorie englobe des personnes qui sont entrées (fin d'études) sur le marché du travail ou en sont sorties (départ à la retraite) en cours d'année.

Le fait d'appartenir aux bas revenus s'explique principalement par de faibles durées de travail hebdomadaires et annuelles (graphique 5).

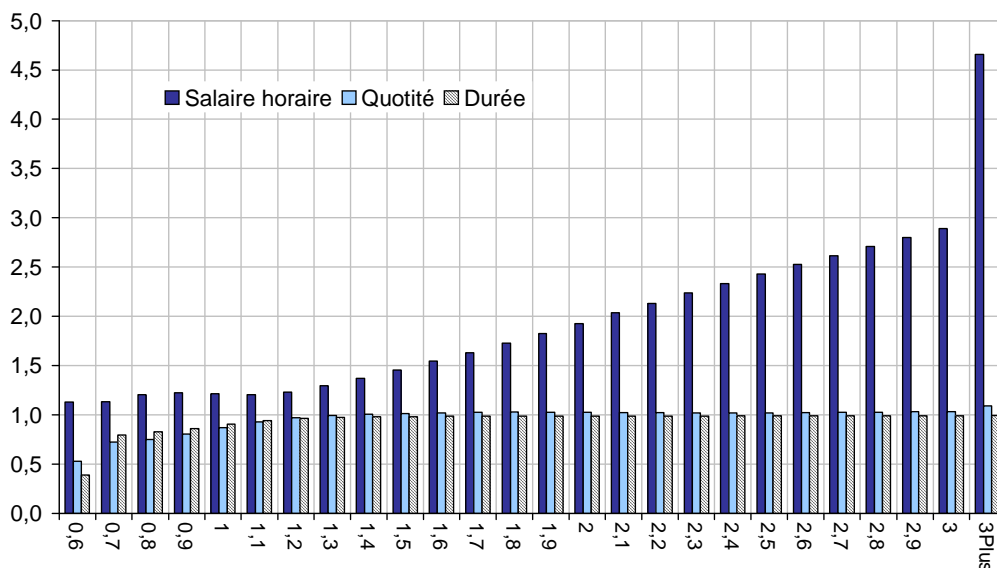
Le revenu salarial est déterminé par le niveau de salaire horaire mais aussi par le volume de travail annuel (durée hebdomadaire moyenne de travail et nombre de semaines travaillées). À partir des DADS, il est possible de calculer, pour chaque tranche de revenus, le salaire horaire moyen, la durée moyenne de travail sur l'année (rapportée aux 52 semaines) et la quotité hebdomadaire moyenne de travail (rapportée aux 35 heures).

- au-delà d'un revenu salarial égal à 1,3 SMIC annuel (44 % de la population totale), on trouve pour l'essentiel des salariés à temps complet ayant travaillé toute l'année. Pour

cette sous-population, le paramètre déterminant le niveau du revenu salarial annuel est donc le salaire horaire.

- pour les salariés ayant un revenu annuel compris entre 1 et 1,3 SMIC, le salaire horaire reste le principal déterminant du revenu salarial mais la quotité moyenne intervient un peu puisque, par rapport au sous-groupe précédent, elle se réduit légèrement, passant de 1 à 0,9. La durée travaillée reste proche de l'année complète.
- enfin, dans le bas de la distribution des revenus – parmi ceux ayant un revenu salarial inférieur à un SMIC annuel – le tarif horaire varie moins (il est de l'ordre d'1,1 ou 1,2 SMIC). Et c'est la quotité et la durée moyenne de travail qui déterminent le niveau du revenu salarial. Ainsi, pour la population qui a un revenu salarial inférieur à 60 % du SMIC annuel, le salaire horaire moyen est de l'ordre du SMIC, la quotité moyenne est légèrement supérieure à 50 % (soit un mi-temps) et la durée de travail annuelle est d'environ 20 semaines (soit 39 % de l'année).

**Graphique 5 : salaire horaire, quotité de travail et nombre de semaines travaillées dans l'année par tranche de revenu salarial (exprimée en part d'un SMIC annuel)**



*Lecture : Pour les individus ayant perçu un revenu salarial inférieur à 0,6 SMIC annuel en 2007, la quotité hebdomadaire de travail est en moyenne de 0,5 (soit un mi temps), la durée annuelle de travail est en moyenne de 0,4 année (soit 20 semaines) et le salaire horaire moyen est de 1,1 SMIC.*

*Source : DADS, Insee.*

Les femmes, les jeunes, les salariés des TPE et travaillant dans le secteur des services sont surreprésentés dans les bas revenus.

Les caractéristiques des salariés et des entreprises se distinguent fortement selon la strate de revenus considérée (tableau 6) :

- les « très bas revenus » sont ici définis comme les salariés ayant perçu un revenu salarial inférieur à 60 % d'un SMIC annuel. Ils représentent 29 % de la population des salariés du privé. Les femmes, les jeunes (moins de 30 ans) y sont surreprésentés.

Concernant les catégories socioprofessionnelles, les apprentis et stagiaires, les ouvriers non qualifiés et les employés sont proportionnellement plus nombreux dans cette strate de revenus que dans l'ensemble de la population. Du côté des caractéristiques des entreprises, les services sont surreprésentés, ainsi que les TPE (très petites entreprises de moins de 20 salariés).

- les « bas revenus », population ayant un revenu salarial compris entre 60 % et 1 SMIC annuel, représentent 13 % de la population totale. Ils sont mieux insérés sur le marché du travail que les précédents puisqu'ils ont travaillé en moyenne 44 semaines dans l'année avec une quotité moyenne de près de 80 % (contre respectivement 20 semaines et 53 % pour les « très bas revenus »). C'est ce volume de travail supérieur à celui des « très bas revenus » qui explique leur meilleur revenu salarial annuel car leur salaire horaire moyen est peu différent. Leurs caractéristiques sociodémographiques sont très proches du groupe précédent : les femmes, les jeunes, les apprentis et stagiaires, les ouvriers non qualifiés et les employés y sont surreprésentés. Du côté des caractéristiques des entreprises, les services sont toujours surreprésentés, mais moins que dans le groupe précédent. En contrepartie, les salariés à « bas revenus » sont proportionnellement plus employés dans le commerce, l'industrie et le BTP que les salariés à « très bas revenus ».
- les « revenus médians » sont définis comme les salariés ayant un revenu salarial compris entre 1 et 1,6 SMIC annuel. Ils représentent 28 % de la population en 2007. Dans cette catégorie, ce sont cette fois les individus d'âge médian (30 à 45 ans) qui sont surreprésentés, ainsi que les ouvriers qualifiés. Le poids des services se réduit, au profit de l'industrie et du BTP.
- enfin, les « revenus supérieurs » concernent la population ayant un revenu salarial supérieur à 1,6 SMIC annuel, soit 30 % de la population totale. Ce sont des salariés bien insérés sur le marché du travail (qui ont travaillé toute l'année avec une quotité moyenne de travail de plus de 100 %) et qualifiés : les cadres et les professions intermédiaires y sont surreprésentés, ainsi que les salariés âgés de 46 ans et plus et les hommes. Du côté des caractéristiques des entreprises, le secteur de l'industrie est surreprésenté et 50 % de ces salariés sont employés dans les services. Le poids des grandes entreprises (de 200 salariés et plus) augmente.

**Tableau 6 : Les caractéristiques des salariés par catégorie de revenu salarial annuel**

	Très bas revenus	Bas revenus	Revenus médians	Revenus supérieurs	Total
	< 0,6 SMIC	entre 0,6 et 1 SMIC	entre 1 et 1,6 SMIC	> 1,6 SMIC	
<b>Proportion</b>	<b>29 %</b>	<b>13 %</b>	<b>28 %</b>	<b>30 %</b>	<b>100 %</b>
Revenu moyen 2007 (en euros)	2 767	9 557	15 505	32 953	16 341
Salaire horaire moyen (en part du SMIC)	1,13	1,20	1,35	2,69	1,89
Quotité moyenne	53 %	79 %	99 %	104 %	92 %
Durée moyenne (en semaines)	20	44	51	51	41
Proportion de femmes	54 %	55 %	43 %	31 %	44 %
<b>Répartition selon l'âge</b>					
Moins de 30 ans	57 %	43 %	30 %	13 %	34 %
De 30 à 45 ans	25 %	35 %	44 %	49 %	39 %
46 ans et plus	18 %	21 %	25 %	39 %	27 %
<b>Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle</b>					
Apprentis et stagiaires	9 %	8 %	1 %	0 %	4 %
Ouvriers non qualifiés	24 %	18 %	14 %	3 %	14 %
Employés	39 %	41 %	33 %	10 %	29 %
Ouvriers qualifiés	13 %	17 %	33 %	19 %	21 %
Professions intermédiaires	11 %	12 %	17 %	35 %	20 %
Cadres	5 %	4 %	3 %	34 %	13 %
<b>Répartition selon le salaire horaire</b>					
Inférieur à 1,1 SMIC	49 %	51 %	26 %	0 %	28 %
Compris entre 1,1 et 1,3 SMIC	27 %	25 %	36 %	2 %	22 %
Compris entre 1,3 et 1,6 SMIC	12 %	13 %	29 %	15 %	18 %
Supérieur à 1,6 SMIC	12 %	11 %	9 %	83 %	32 %
<b>Répartition selon le secteur</b>					
Agriculture	3 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Industrie	8 %	11 %	20 %	28 %	18 %
Construction	5 %	7 %	10 %	8 %	7 %
Commerce	16 %	19 %	21 %	14 %	17 %
Service	69 %	61 %	47 %	50 %	56 %
<b>Répartition selon la taille d'entreprise</b>					
Moins de 20 salariés	41 %	39 %	33 %	20 %	32 %
De 20 à 200 salariés	25 %	26 %	30 %	27 %	27 %
Plus de 200 salariés	34 %	35 %	37 %	53 %	41 %

Champ : secteur privé et semi public, France entière, 2007.

Source : Insee, DADS

### 3) Des compléments importants de ressources, sous forme notamment de prestations sociales, pour les travailleurs à bas salaires

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS, encadré 3) permet de passer du revenu salarial au revenu individuel total, c'est-à-dire complété d'éventuels revenus de remplacement ou revenus non salariaux, puis au revenu total disponible du ménage en tenant compte des ressources apportées par les autres membres ainsi que des impôts et prestations sociales.

D'après l'ERFS, les salariés du secteur privé ont perçu en 2007 un revenu salarial annuel moyen de 18 390 €. Ce montant représente les neuf dixièmes de leurs revenus individuels (tableau 7).

Le revenu salarial moyen des salariés « à très bas revenus » (moins de 0,6 SMIC annuel) n'est que de 3 200 €. Mais celui-ci est complété à hauteur de 63 % par des revenus autres que ceux tirés de leur activité salariée. Les autres ressources perçues par ces salariés sont plus fréquemment des allocations chômage et, dans une moindre mesure, des pensions de retraite alors qu'en termes de montants perçus la hiérarchie s'inverse. Cette catégorie des salariés à très bas revenus est ainsi particulière puisqu'elle regroupe, outre des salariés dont le revenu salarial est effectivement faible au regard du SMIC annuel en raison, par exemple, d'une faible quotité de travail, des personnes dont la situation professionnelle a changé au cours de l'année, soit qu'elles aient connu une ou des alternances entre chômage et activité, entre salariat et activité indépendante, soit qu'elles soient sorties du marché du travail (retraite notamment).

**Tableau 7 : Du revenu salarial au niveau de vie des salariés (en euros 2007)**

	Très bas revenus	Bas revenus	Revenus médian	Revenus supérieurs	<b>Total</b>
<b>Revenus perçus par le salarié</b>					
<b>Revenu salarial</b>	<b>3 209</b>	<b>9 630</b>	<b>15 592</b>	<b>32 247</b>	<b>18 387</b>
<i>Part dans le revenu individuel du salarié</i>	<i>37,2 %</i>	<i>80,3 %</i>	<i>95,2 %</i>	<i>97,8 %</i>	<i>90,6 %</i>
<i>Part dans l'ensemble des revenus individuels du ménage</i>	<i>11,7 %</i>	<i>31,9 %</i>	<i>47,9 %</i>	<i>63,3 %</i>	<i>48,5 %</i>
Allocations chômage	1 791	1 097	250	147	633
Pensions, retraites	2 396	821	361	362	837
Revenus non salariaux	1 232	444	181	231	448
<b>Revenu individuel du salarié</b>	<b>8 629</b>	<b>11 992</b>	<b>16 384</b>	<b>32 986</b>	<b>20 305</b>
<b>Autres revenus perçus au sein du ménage</b>					
<i>dont :</i>					
<b>Autres revenus individuels</b>	<b>18 743</b>	<b>18 186</b>	<b>16 171</b>	<b>17 968</b>	<b>17 600</b>
<i>Revenus salariaux</i>	14 333	14 458	13 312	15 523	14 467
<i>Allocations chômage</i>	764	831	609	533	640
<i>Pensions, retraites</i>	2 297	1 583	1 320	1 050	1 455
<i>Revenus non salariaux</i>	1 349	1 313	930	862	1 038
<b>Revenu du ménage avant redistribution</b>	<b>31 312</b>	<b>33 919</b>	<b>36 014</b>	<b>57 927</b>	<b>42 779</b>
Prestations sociales <sup>21</sup>	3 130	2 324	1 815	1 295	1 958
Impôts	-2 807	-2 694	-2 876	-7 081	-4 373
<b>Revenu disponible du ménage</b>	<b>31 635</b>	<b>33 549</b>	<b>34 952</b>	<b>52 141</b>	<b>40 365</b>
<i>Part des prestations sociales dans le revenu disponible</i>	<i>9,9 %</i>	<i>6,9 %</i>	<i>5,2 %</i>	<i>2,5 %</i>	<i>4,9 %</i>

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA

Champ : France métropolitaine, personne qui n'est pas salariée du public, déclarant un salaire en 2007.

Cette situation est moins prégnante pour les salariés « à bas revenus » (de 0,6 à 1 SMIC). Environ 40 % ont complété leur revenu salarial par d'autres sources de revenus mais ce complément, quasiment toujours inférieur au revenu salarial lui-même, ne représente que 20 % du revenu individuel total.

La contribution des autres membres du ménage aux revenus d'activité ou de remplacement a également une incidence tout à fait significative pour ces travailleurs aux salaires les plus faibles. Ainsi, ces derniers, des femmes pour l'essentiel, voient leurs revenus

<sup>21</sup> Allocations logement, prestations familiales et minima sociaux.

individuels complétés par leur conjoint à hauteur de 18 740 € en moyenne. Les prestations sociales perçues contribuent plus que pour les autres salariés au revenu dont dispose le ménage pour consommer et épargner, à la fois en niveau et en proportion : les prestations sociales perçues représentent près de 10 % du revenu disponible, contre 5 % pour l'ensemble des salariés. À l'opposé, les salariés percevant en 2007 plus de 1,6 fois le SMIC annuel ont gagné en moyenne 32 250 € et n'ont quasiment pas perçu d'autres revenus individuels. Les autres membres du ménage apportent des ressources à hauteur de 37 % de la totalité des revenus individuels (17 970 € en moyenne).

Comme cela a été indiqué plus haut, le fait que des salariés à « bas revenus » perçoivent, parfois pour des montants importants, des ressources autres que les revenus salariaux, est lié, pour un certain nombre d'entre eux, à un changement de situation sur le marché du travail. Il peut s'agir d'étudiants n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, de salariés partant à la retraite ou ayant connu une période de chômage plus ou moins longue.

Ainsi, pour compléter cette analyse statique sur la distribution des revenus, il est indispensable de considérer les trajectoires, en matière d'emploi et de salaires, des salariés en bas de l'échelle. Cette question pourra être approfondie à l'occasion d'un prochain rapport.

### **Encadré 3 : La mesure des revenus salariaux dans les DADS et l'ERFS**

Deux sources peuvent être utilisées pour étudier les revenus salariaux des salariés au voisinage du SMIC.

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) sont une formalité administrative obligatoire pour toute entreprise employant des salariés, permettant d'élaborer, à un rythme annuel, des statistiques sur l'emploi et les salaires en France. Le champ de l'exploitation des DADS couvre actuellement l'ensemble des employeurs et de leurs salariés à l'exception des agents des organismes de l'État (qu'ils soient ou non titulaires) ; des services domestiques ; des activités extraterritoriales. Les DADS recouvrent donc en pratique 80 % des emplois salariés. Elles constituent la principale source statistique sur les salaires et fournissent des informations sur le volume de travail, en termes de quotité (nombre d'heures travaillées dans la semaine) et de durée annuelle (nombre de semaines travaillées dans l'année) mais avec une certaine imprécision. C'est pourquoi les données de salaires horaires reconstituées à partir des DADS sont à considérer avec une certaine prudence.

L'Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) est une enquête annuelle qui s'appuie sur un échantillon représentatif de ménages ordinaires en France métropolitaine (issu de l'enquête Emploi en continu) et sur leurs déclarations fiscales. La quasi-totalité des personnes qui perçoivent un revenu au cours de l'année remplissent une déclaration fiscale et sont donc couvertes par cette source. Les données fiscales sont collectées pour 96 % des ménages non étudiants de l'échantillon de l'enquête Emploi. Les revenus imposables des ménages sont ainsi connus avec précision. Ils comprennent les revenus d'activité indépendante ou salariée, les retraites et pensions, les indemnités de chômage et certains revenus du patrimoine. Pour disposer d'une mesure plus complète du revenu disponible des ménages, les revenus sociaux exonérés d'impôt (prestations familiales, prestations logement et minima sociaux) doivent être ajoutés au revenu que les ménages déclarent à l'administration fiscale. Dans la nouvelle série des ERFS, les montants réellement perçus par les ménages pendant l'année de revenu considérée sont collectés auprès des organismes sociaux gestionnaires des différentes prestations (la CNAF, la CNAV et la CCMSA). Les revenus sociaux ne sont pas les seuls à être exonérés de l'impôt sur le revenu : c'est également le cas d'une partie des revenus du patrimoine financier. Pour une meilleure couverture des revenus du patrimoine, sont donc ajoutés au revenu des ménages mesuré dans les ERFS les intérêts annuels générés par certains produits financiers non recensés par la source fiscale. Ces montants sont imputés à l'aide de modèles statistiques estimés sur les données de l'enquête Patrimoine.

Ces deux sources statistiques fournissent deux approches du revenu salarial. Aussi, leur confrontation suppose une mise en cohérence préalable. Les salaires dans les DADS sont nets de toute cotisation. Les salaires issus directement de l'ERFS intègrent quant à eux la CSG non-déductible et la CRDS : ces contributions sont donc retirées afin d'assurer une meilleure comparabilité avec les données émanant des DADS.

Cependant, ces deux sources ne couvrent pas exactement le même type de salarié. Il convient, pour être plus directement comparable aux DADS d'exclure du champ de l'ERFS les salariés des trois fonctions publiques. Par ailleurs, alors que l'ERFS porte sur les salariés vivant en ménages dits « ordinaires » et en France métropolitaine, les DADS couvrent également les salariés vivant en foyers de jeunes travailleurs ainsi que ceux vivant dans des

ménages dont la personne de référence est étudiante, qui sont plus souvent des salariés à bas revenus. Cela contribue à expliquer que l'on observe, selon les deux sources, une répartition un peu différente des salariés selon leur revenu salarial.

L'identification des salariés payés au SMIC dans les sources statistiques se heurte à deux difficultés principales : d'une part, la décomposition de la rémunération disponible dans les enquêtes ou les déclarations administratives ne coïncide pas exactement avec l'assiette de vérification du SMIC et d'autre part, le SMIC étant un salaire horaire, il convient de disposer d'informations précises sur la durée du travail.

## **B. La contribution des politiques de soutien aux revenus du travail : PPE et RSA**

Les prestations et les prélèvements fiscaux ont été réaménagés dans le sens d'une plus grande valorisation du travail au cours de la décennie passée. Le souci de lutter contre les trappes à inactivité a orienté les réformes engagées. Ces réformes, parmi lesquelles la création de la Prime pour l'emploi (PPE) en 2001, l'évolution de son barème et l'instauration du Revenu de solidarité active (RSA) en juin 2009 ont une incidence forte sur le revenu disponible des ménages modestes actifs.

L'impact de ces réformes sur la composition et le niveau du revenu disponible des ménages modestes actifs est analysé à partir de cas-types réalisés avec la maquette « Paris » de la Direction générale du Trésor et de la politique économique<sup>22</sup> (encadré 4). Pour cela, trois configurations familiales sont examinées : un célibataire sans enfant, un couple monoactif avec deux enfants et un couple biactif avec deux enfants. Les salariés sont, par ailleurs, supposés rémunérés au SMIC horaire et travailler soit à mi-temps, soit à temps complet sans heures supplémentaires (cf. cas-types 1 à 5 infra).

### **1) Le pouvoir d'achat des ménages rémunérés au SMIC a fortement augmenté depuis 10 ans (1999-2009) sous l'effet de la création de la PPE et du RSA.**

Du fait de la réduction du temps de travail, le SMIC mensuel net n'a progressé que de 6 % en valeur réelle entre 1999 et 2009.

Mais le revenu disponible des personnes concernées, une fois pris en compte les impôts et prestations, a progressé nettement plus vite. Il a augmenté de 14 % en termes réels dans le cas d'un célibataire au SMIC à plein temps<sup>23</sup> (cas n°1). Cette évolution plus rapide du revenu disponible que celle du SMIC s'explique par les contributions positives des baisses d'impôts (+ 3 points), de la PPE / RSA (+ 8 points) et la contribution négative des allocations logement (- 3 points).

Le revenu disponible a même progressé davantage pour d'autres types de ménages payés au SMIC. C'est le cas d'un couple avec deux enfants dont l'un des membres travaille au

<sup>22</sup> « Analyse rétrospective de l'évolution du revenu disponible des travailleurs rémunérés au SMIC horaire », note de la DGTPE. Disponible sur le site du CAE : [http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/SMIC\\_cas\\_types.pdf](http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/SMIC_cas_types.pdf)

<sup>23</sup> L'analyse repose toujours sur le cas du salarié d'une entreprise étant passée à 35 heures entre juin 1998 et juillet 1999. Cette situation ne correspond qu'à 28 % des salariés du secteur privé de l'époque. Toutefois, les évolutions sur l'ensemble de la période 1999-2009 obtenues pour ce cas de figure sont représentatives de tout salarié ayant bénéficié de la réduction du temps de travail, quelle que soit sa date de passage à 35 heures. Le revenu disponible des salariés ayant continué de travailler 39 heures par semaine a en revanche plus fortement augmenté.



SMIC à temps complet (cas n°3) : +29 % de revenu disponible réel dont +21 points du fait de la mise en place du RSA. Les salariés à temps partiel ont également vu leur revenu disponible progresser très fortement sur une décennie : +39 % pour un célibataire à mi-temps rémunéré au SMIC (cas n°2) et +25 % pour un couple monoactif à mi-temps avec deux enfants (cas n°4).

La création de la Prime pour l'emploi (PPE) et celle du Revenu de solidarité active (RSA) expliquent une large part de ces gains de pouvoir d'achat. Sur dix ans, l'ensemble PPE/RSA aura davantage contribué à la progression du revenu disponible du « smicard » célibataire que le SMIC lui-même : près de 60 % contre 40 %, les autres facteurs se compensant. Pour un couple monoactif au SMIC avec deux enfants, la hausse du SMIC n'explique que 15 % de la hausse du revenu disponible depuis 10 ans, contre plus de 70 % pour l'ensemble PPE/RSA.

## **2) Dans ces conditions, la réflexion sur l'évolution du revenu des ménages modestes actifs doit porter conjointement sur le SMIC et les dispositifs PPE et RSA.**

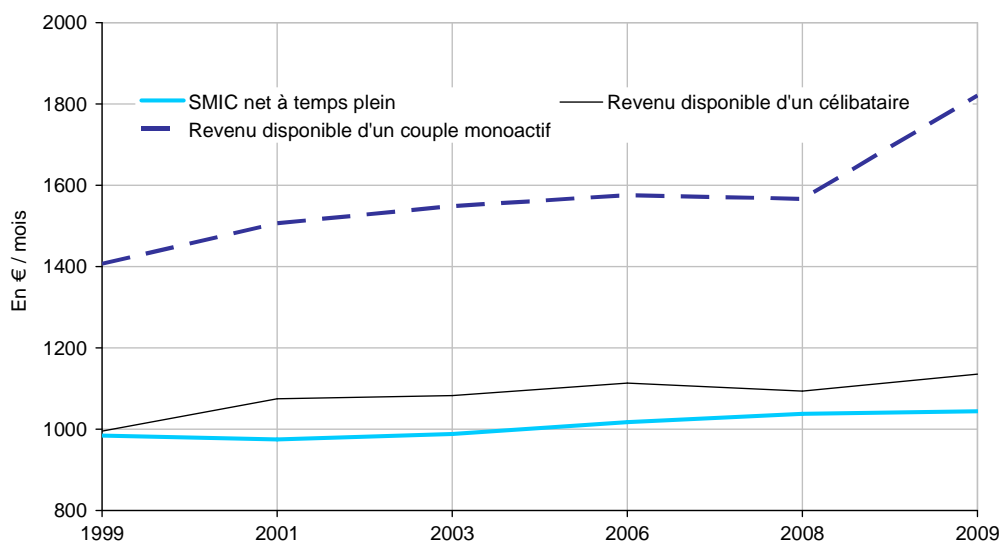
L'analyse des dix années passées montre que les revalorisations du SMIC n'ont été qu'un déterminant parmi d'autres du revenu disponible des ménages modestes (graphique 6 et 7).

La création du RSA a sensiblement modifié la composition du revenu disponible des ménages modestes actifs, notamment des ménages monoactifs. Le poids du système fiscal-social est toutefois variable selon les situations.

En 2009, le salaire net représente toujours 90 % du revenu disponible d'un célibataire au SMIC à temps plein, mais cette part n'est que de 57 % pour un couple avec deux enfants dont l'un des membres travaille à temps plein au SMIC. Les proportions sont plus faibles encore dans le cas de salariés à temps partiel.

De ce fait, les évolutions du revenu disponible des ménages seront déterminées, à l'avenir, tout autant par le SMIC que par la combinaison du Revenu de solidarité active et de la Prime pour l'emploi.

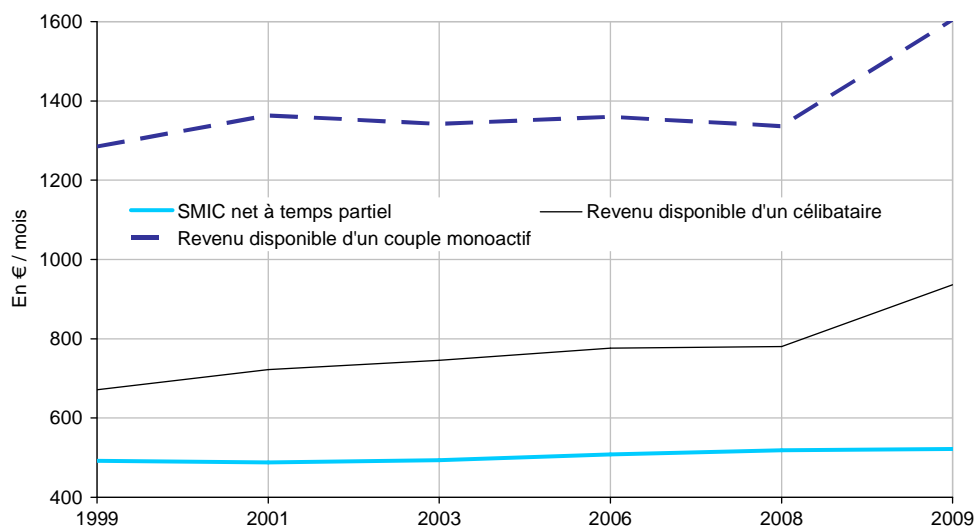
**Graphique 6 : Evolution du revenu disponible mensuel pour un célibataire et un ménage monoactif avec deux enfants travaillant à temps complet au SMIC horaire**



Source : Paris – DGTPE.

Champ : Célibataire ou ménage locataire en zone 2. Les enfants ont entre 6 et 10 ans.

**Graphique 7 : Evolution réelle du revenu disponible mensuel d'un célibataire et d'un ménage monoactif avec deux enfants travaillant à mi-temps au SMIC horaire.**



Source : Paris – DGTPE.

Champ : Célibataire ou ménage locataire en zone 2. Les enfants ont entre 6 et 10 ans.

**Évolutions réelles<sup>24</sup> du revenu disponible de personnes rémunérées au SMIC horaire  
dans différentes configurations familiales**

**Cas n° 1 : Célibataire travaillant à temps plein**

	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Salaire brut	1 238	1 233	1 254	1 296	1 321	1 329
Salaire net	984	975	988	1 017	1 038	1 044
IRPP hors PPE+TH	-61	-21	-16	-17	-33	-25
PPE	0	43	44	61	73	59**
RSA activité	0	0	0	0	0	18
Prestations sociales* hors RSA activité	72	77	67	51	15	40
<b>Revenu disponible</b>	<b>995</b>	<b>1 074</b>	<b>1 083</b>	<b>1 113</b>	<b>1 093</b>	<b>1 135</b>

**Cas n°2 : Célibataire travaillant à mi-temps**

	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Salaire brut	619	616	627	648	661	665
Salaire net	492	487	494	509	519	522
IRPP hors PPE+TH	-23	0	-1	-1	-3	-3
PPE	0	22	22	51	68	0
RSA activité	0	0	0	0	0	202
Prestations sociales* hors RSA activité	203	213	231	218	197	215
<b>Revenu disponible</b>	<b>672</b>	<b>722</b>	<b>746</b>	<b>777</b>	<b>781</b>	<b>936</b>

**Cas n°3 : Couple monoactif avec deux enfants, travaillant à temps plein**

	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Salaire brut	1 238	1 233	1 254	1 296	1 321	1 329
Salaire net	984	975	988	1 017	1 038	1 044
IRPP hors PPE+TH	-23	0	0	0	-4	-3
PPE	0	57	57	75	86	0
RSA activité	0	0	0	0	0	299
Prestations sociales* hors RSA activité	445	475	504	483	447	481
<b>Revenu disponible</b>	<b>1 406</b>	<b>1 507</b>	<b>1 549</b>	<b>1 575</b>	<b>1 567</b>	<b>1 821</b>

**Cas n°4 : Couple monoactif avec deux enfants, travaillant à mi-temps**

	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Salaire brut	619	616	627	648	661	665
Salaire net	492	487	494	509	519	522
IRPP hors PPE+TH	0	0	0	0	0	0
PPE	0	35	35	64	81	0
RSA activité	0	0	0	0	0	324
Prestations sociales* hors RSA activité	793	842	813	787	737	759
<b>Revenu disponible</b>	<b>1 285</b>	<b>1 364</b>	<b>1 342</b>	<b>1 360</b>	<b>1 337</b>	<b>1 605</b>

<sup>24</sup> Corrigée de l'indice des prix des dépenses de consommation des ménages de la comptabilité nationale – INSEE – Base 2000.

### Cas n°5 : Couple biactif avec deux enfants, travaillant à temps plein

	2006	2008	2009
Salaire brut	2 476	2 465	2 507
Salaire net	2 035	2 075	2 088
IRPP hors PPE+TH	-33	-53	-39
PPE	129	152	122**
RSA activité	0	0	37
Prestations sociales* hors RSA activité	197	166	171
<b>Revenu disponible</b>	<b>2 328</b>	<b>2 340</b>	<b>2 378</b>

Source : Paris - DGTPE.

Champ : Célibataire ou ménage locataire en zone 2, les enfants ont entre 6 et 10 ans.

Lecture : en 2006, le revenu d'un couple biactif avec deux enfants se composait de 2 035 € de salaire net, de 197 € de prestations sociales, de 129 € de PPE, et d'un prélèvement de 33 € d'impôt et de taxe d'habitation. Son revenu disponible était de 2328 € mensuels.

\* Ce terme recouvre selon les cas, les allocations logement, le RMI/RSA socle, les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire.

\*\* La PPE calculée en 2009 correspond au reliquat de PPE après imputation du RSA. Cette situation correspond au régime de croisière valable à partir de 2010. En réalité le bénéficiaire cumule en 2009 une PPE pleine (sans imputation du RSA) au titre des revenus d'activité 2008 et un « RSA activité ».

#### Encadré 4 : Principe des cas-types et hypothèses

Les « cas-types » sont réalisés à partir de la maquette « Paris » de la DGTPE qui recalcule, pour des configurations familiales données et des niveaux de ressources, l'ensemble des transferts sociaux et fiscaux nationaux directs. Elle permet ainsi d'évaluer le revenu disponible final des ménages. Les cas-types reposent sur un certain nombre d'hypothèses :

- les ressources propres des ménages se limitent aux revenus d'activité. Ne sont donc pas considérées des situations où les ménages perçoivent d'autres ressources (indemnisation du chômage, pensions, revenus mobiliers ou immobiliers, etc.).

- le revenu de remplacement en cas d'inactivité est le RSA (les autres minima ou le chômage ne sont pas pris en compte) ;

- la maquette est statique, l'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires de minima sociaux n'est notamment pas appréhendé ;

- les individus sont supposés ne pas effectuer d'heures supplémentaires ;

Par ailleurs, les éléments suivants sont intégrés dans le revenu disponible des ménages :

- les prestations familiales (allocations familiales, allocation de soutien familial, allocation de rentrée scolaire, complément familial) ;

- le revenu minimum d'insertion et l'allocation parent isolé, puis le revenu de solidarité active ;

- les allocations logement ;

- les impôts (impôt sur le revenu, taxe d'habitation) et la prime pour l'emploi ;

Le calcul du revenu disponible réalisé n'appréhende pas les droits connexes.

Les cas-types présentés visent à illustrer l'évolution du revenu disponible des seuls salariés rémunérés au SMIC horaire. Ne sont donc pas étudiés les effets indirects des évolutions du SMIC, notamment les effets de diffusion des hausses du SMIC sur l'échelle des salaires ou de possibles effets sur l'emploi.

## C. Salaire minimum et pauvreté : enseignements des comparaisons internationales

Dans ses *Perspectives de l'emploi 2009*, l'OCDE analyse les déterminants de la pauvreté et les instruments de politique publique pour la réduire<sup>25</sup>. Il s'agit notamment de déterminer, à la lumière de comparaisons internationales, si un salaire minimum élevé peut être un bon instrument de lutte contre la pauvreté.

### 1) L'emploi réduit considérablement le risque de pauvreté

Au milieu des années 2000, une personne d'âge actif sur dix en moyenne au sein de la zone OCDE était pauvre, c'est-à-dire vivait dans un ménage dont le revenu disponible par tête était inférieur à la moitié du revenu médian observé dans son pays de résidence. Cette proportion était de 7 % en France, soit un taux de pauvreté plus élevé que celui des pays scandinaves (4,5 % au Danemark) mais inférieur à celui des autres pays de l'OCDE.

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, l'emploi réduit considérablement le risque de pauvreté. En France, en particulier, le taux de pauvreté des ménages sans emploi est 4,5 fois plus élevé que celui des ménages dont au moins l'un des membres travaille.

L'emploi ne suffit cependant pas à prémunir totalement de la pauvreté. Il existe des « travailleurs pauvres », phénomène dont l'ampleur diffère sensiblement d'un pays à l'autre en raison notamment de l'ampleur des transferts sociaux. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 7 % des individus vivant dans des ménages dans lesquels au moins une personne travaille sont pauvres et ce taux de « pauvreté au travail » était de 5 % en France au milieu des années 2000<sup>26</sup>.

Ainsi, si le travail constitue souvent le moyen le plus sûr pour sortir de la pauvreté, avoir un emploi n'est pas toujours synonyme de niveau de vie décent au sein de la zone OCDE. Et la situation du marché du travail de chaque pays n'explique pas l'intégralité des écarts de pauvreté observés. L'OCDE en conclut qu'une politique de lutte contre le chômage ne suffirait pas à résoudre le problème de la pauvreté. En effet, avant même le début de la crise actuelle, le risque de pauvreté au travail était élevé dans la plupart des pays de l'OCDE et la majorité (60 %) des individus d'âge actif vivant dans la pauvreté faisait partie d'un ménage où au moins une personne travaillait.

### 2) La pauvreté au travail est souvent liée à un emploi à temps partiel ou occupé uniquement sur une partie de l'année

De même que les plus faibles niveaux de revenu salarial s'expliquent autant par la quotité et la durée du travail que par le montant du salaire horaire (cf. partie IV.A), les travailleurs pauvres ne sont pas nécessairement des travailleurs à bas salaires<sup>27</sup>. En moyenne sur 21 pays européens, moins d'un travailleur à bas salaire sur dix vit dans un ménage pauvre. Et

---

<sup>25</sup> Chapitre 3 « Le travail est-il le meilleur antidote contre la pauvreté ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, Faire face à la crise de l'emploi*, 2009.

<sup>26</sup> Il s'agit d'un concept relatif à l'ensemble du ménage. Ainsi, selon cette définition, des enfants sont inclus dans la population des « travailleurs pauvres » s'ils vivent dans un ménage pauvre où une personne au moins travaille.

<sup>27</sup> Définis dans l'étude de l'OCDE comme les salaires inférieurs au premier quartile de la distribution du salaire horaire.

seulement un peu plus de la moitié des travailleurs pauvres vivent dans des ménages où au moins une personne occupe un emploi faiblement rémunéré (55 % en France).

Le salaire horaire n'est donc pas le déterminant principal de la pauvreté au travail. Celle-ci est souvent liée à des périodes d'emploi insuffisantes sur l'année ou à un travail à temps partiel. C'est particulièrement le cas en France où seuls 10 % des adultes vivant dans un ménage pauvre occupent un emploi à temps plein sur 12 mois (20 % pour la moyenne des pays européens).

Le risque de pauvreté au travail varie fortement avec la composition familiale. Et les transferts sociaux ne parviennent pas à effacer totalement ces inégalités : ils sont en général moins efficaces à réduire la pauvreté chez les ménages avec enfants que chez les ménages sans enfant. A titre d'illustration, en France, le taux de pauvreté au travail est d'environ 8 % pour un ménage monoactif sans enfant et de 12 % pour un ménage monoactif avec enfants (après transferts<sup>28</sup>). L'écart est encore plus important dans les pays méditerranéens (Italie, Espagne, Grèce et Portugal).

### **3) Le salaire minimum est-il un bon instrument de lutte contre la pauvreté ?**

Puisque les revenus d'activité sont le déterminant le plus direct du revenu disponible, le salaire minimum est parfois considéré comme l'instrument tout désigné pour lutter contre la pauvreté au travail.

Les simulations réalisées par l'OCDE montrent, dans le cas de la France, qu'un SMIC mensuel ne protège pas de la pauvreté dans toutes les configurations familiales. Mais, l'OCDE considère que le salaire minimum ne peut être à lui seul au centre d'une politique de lutte contre la pauvreté car :

- il n'est pas conçu pour cibler les situations de pauvreté qui renvoient le plus souvent à des situations d'emploi particulières (notamment de sans emploi) et/ou à des configurations familiales spécifiques.
- par ailleurs, un salaire minimum élevé peut avoir des effets négatifs sur l'emploi des groupes les plus vulnérables sur le marché du travail. Il peut constituer un obstacle à l'amélioration du revenu des personnes qui ne parviennent à trouver un emploi ou à augmenter leur nombre d'heures travaillées. Plusieurs pays, dont la France, ont d'ailleurs été amenés à abaisser les charges sociales au bas de l'échelle des salaires afin d'atténuer ces effets pervers.

Pour l'OCDE, les prestations liées à l'emploi, c'est-à-dire des transferts sociaux destinés à compléter les revenus des travailleurs à bas salaires tels que la PPE ou le RSA en France, sont nettement plus efficaces pour lutter contre la pauvreté que le salaire minimum, car ils redistribuent les ressources aux familles à bas revenus de façon ciblée, tout en rendant l'emploi plus attractif pour les travailleurs à bas salaires dans la mesure où ces prestations sont liées à l'exercice d'un emploi.

---

<sup>28</sup> Les données de l'OCDE sont antérieures à 2009 : les transferts n'incluent donc pas le RSA.

## V. Conclusions et préconisations

La revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance s'effectuera à compter de 2010 au 1<sup>er</sup> janvier au lieu du 1<sup>er</sup> juillet. Cette avancée du calendrier amène à opérer deux relèvements en l'espace de six mois.

Au total, et selon les statistiques provisoires du salaire horaire de base ouvrier, le mécanisme légal de revalorisation automatique aura conduit, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 1<sup>er</sup> janvier 2010, à une augmentation minimale (hors coup de pouce) du pouvoir d'achat du SMIC comprise entre 1,8 % et 1,9 %.

Cette revalorisation s'inscrit dans un contexte conjoncturel encore fragile qui fait suite à une crise économique et financière d'une ampleur historique. Plus qu'à l'accoutumée, il nous paraît devoir faire bon usage de la souplesse prévue par la loi du 2 janvier 1970 dans le mécanisme de relèvement annuel du SMIC. Il ne faudrait en effet pas compromettre la santé économique et financière des entreprises déjà fragilisée par la crise au risque d'étouffer le redémarrage de l'emploi qui devrait suivre, mais avec retard, la reprise de l'activité.

En outre et de façon plus structurelle, une évolution trop rapide du SMIC pourrait mener à des destructions d'emplois, notamment peu qualifiés, et se retourner ainsi contre les travailleurs dont il est censé assurer la protection. La maîtrise de l'évolution du coût du travail constitue un enjeu primordial pour l'évolution de l'emploi et des revenus des travailleurs situés en bas de l'échelle.

A ce titre, les allègements de cotisations sociales ont contenu l'évolution relative du coût du travail au niveau du SMIC. Ils auraient permis de créer ou préserver, selon les dernières estimations communément admises, environ 800 000 emplois. Ils ont fait preuve de leur efficacité et doivent par conséquent être maintenus.

L'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs passe aussi par la négociation collective. La négociation salariale de branche, encouragée par les pouvoirs publics, a gagné en intensité au cours de l'année passée. Et la signature d'accords salariaux a contribué à faire baisser la part des salariés rémunérés sur la base du SMIC au sein des branches en question. Au total, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC a sensiblement diminué pour s'établir à 10,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Les politiques de soutien au revenu du travail (Prime pour l'emploi, Revenu de solidarité active) ont contribué de façon très significative à la progression du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC au cours des dix dernières années. Entre 1999 et 2009, 60 % de la progression du revenu disponible d'un célibataire travaillant au SMIC à temps complet provient de l'un et l'autre de ces dispositifs. La proportion est encore plus forte s'agissant d'un couple mono-actif avec deux enfants.

Les dernières études de l'OCDE démontrent que les prestations liées au travail sont nettement plus efficaces que le salaire minimum pour lutter contre la pauvreté au travail, car mieux ciblées sur les ménages pauvres.

Dans cette perspective, il convient d'adopter une gestion prudente du SMIC articulée à une politique de maîtrise des coûts salariaux et une politique appropriée de soutien au revenu du travail des familles pauvres pour promouvoir l'emploi et la justice sociale.

A la lumière de ces différents constats, le groupe recommande à l'unanimité que la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance devant prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010 corresponde à la stricte application des mécanismes légaux.

Rédaction achevée le 27 novembre 2009



## ANNEXE 1 : Evolution du SMIC depuis juillet 1996

Date d'application	Référence des textes	Taux horaire du SMIC	SMIC mensuel 169 heures A partir de 2000 : SMIC mensuel 151,67 heures	Augmentation du taux horaire du SMIC (*) (en %)	Contributions hors période de convergence		
					Moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier	Augmentation des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé	« Coups de pouce »
01.07.1996	D.1996-571 du 26.06.96 (J.O.28.06.96)	37,91 F	6 406,79 F	+ 2,51 (**)	0,05	2,3	0,16
01.07.1997	D.1997-731 du 26.06.97 (J.O.27.06.97)	39,43 F	6 663,67 F	+ 4,0	0,94	0,8	2,26
01.07.1998	D.1998-518 du 24.06.98 (J.O.26.06.98)	40,22 F	6 797,18 F	+ 2,0	0,645	0,9	0,46
01.07.1999	D.1999-546 du 01.07.99 (J.O.02.07.99)	40,72 F	6 881,68 F	+ 1,24	0,845	0,4	-
01.07.2000	D.2000-589 du 29.06.2000 (J.O.30.06.00)	42,02 F	Pour 169 heures : 7 101,38 F Pour 151,67 heures : 6 373,17 F	+ 3,2	1,875	1,3	-
	A. 29.06.2000 (J.O.30.06.00)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,45			
1.07.2001	D.2001-554 du 28.06.2001 (J.O.29.06.01)	43,72 F	Pour 169 heures : 7 388,68 F Pour 151,67 heures : 6 631,01 F	+ 4,05	1,56	2,2	0,29
	A. 28.06.2001 (J.O.29.06.01)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 2,85			
1.07.2002	D.2002-941 du 25.06.02 (J.O.28.06.02)	6,83 €	Pour 151,67 heures : 1 035,88 € Pour 169 heures : 1 154,27 € (correspond à la dernière GMR créée)	+ 2,4	0,95	1,4	-
	A. 25.06.02 (J.O.28.06.02)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,80			
1.07.2003	D.2003-564 du 27.06.03 (J.O.28.06.03)	7,19 €	1 090,48 €	+ 5,27	Convergence : 3,67 Prix : 1,6		
	A. 27.06.03 (J.O.28.06.03)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 1,60 à 3,22			
1.07.2004	D.2004-633 du 01.07.04 (J.O.02.07.04)	7,61 €	1 154,18 €	+ 5,8	Convergence : 3,67 Prix : 2,1		
	A. 01.07.04 (J.O.02.07.04)	Revalorisation de la Garantie Mensuelle de Rémunération		+ 2,10 à 3,73			
1.07.2005	D.2005-719 du 29.06.05 (J.O.30.06.05)	8,03 €	1 217,88 €	+ 5,5	Convergence : 3,67 Prix : 1,6 Alignement sur GMR : 0,2		
1.07.2006	D.2006-751 du 29.06.06 (J.O.30.06.06)	8,27 €	1 254,28 €	+ 3,05	0,85	1,90	0,30
1.07.2007	D.2007-1052 du 28/06/07 (J.O 29/06/07)	8,44 €	1 280,07 €	+ 2,1	0,79	1,2	-
1.07.2008	D.2008-617 du 27/06/08 (J.O 28/06/07)	8,71 €	1 321,02 €	+ 3,2	0,0	3,2	-
1.07.2009	D.2009-800 du 24/06/09 (J.O 26/06/09)	8,82 €	1 337,70 €	+ 1,3	1,3	0,0	-

## ANNEXE 2 : Indice des prix à la consommation

### Ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac, France entière

Date	Valeur	Date	Valeur	Date	Valeur	Date	Valeur
janv-98	99,4	janv-01	102,2	janv-04	108	janv-07	113,21
févr-98	99,8	févr-01	102,5	févr-04	108,4	févr-07	113,41
mars-98	100,0	mars-01	103,0	mars-04	108,9	mars-07	113,89
avr-98	100,2	avr-01	103,5	avr-04	109,1	avr-07	114,44
mai-98	100,2	mai-01	104,1	mai-04	109,5	mai-07	114,71
juin-98	100,3	juin-01	104,2	juin-04	109,6	juin-07	114,86
juil-98	99,9	juil-01	103,9	juil-04	109,3	juil-07	114,53
août-98	100,0	août-01	103,9	août-04	109,5	août-07	114,89
sept-98	100,1	sept-01	104,2	sept-04	109,6	sept-07	115,03
oct-98	100,0	oct-01	104,3	oct-04	109,9	oct-07	115,36
nov-98	100,0	nov-01	104,0	nov-04	110,0	nov-07	115,93
déc-98	100,1	déc-01	104,2	déc-04	110,1	déc-07	116,36
janv-99	99,7	janv-02	104,4	janv-05	109,6	janv-08	116,25
févr-99	100,0	févr-02	104,6	févr-05	110,2	févr-08	116,47
mars-99	100,3	mars-02	105,0	mars-05	110,9	mars-08	117,35
avr-99	100,6	avr-02	105,5	avr-05	111,1	avr-08	117,75
mai-99	100,6	mai-02	105,6	mai-05	111,2	mai-08	118,38
juin-99	100,6	juin-02	105,6	juin-05	111,3	juin-08	118,78
juil-99	100,3	juil-02	105,5	juil-05	111,0	juil-08	118,51
août-99	100,5	août-02	105,7	août-05	111,4	août-08	118,46
sept-99	100,7	sept-02	106,0	sept-05	111,8	sept-08	118,44
oct-99	100,8	oct-02	106,2	oct-05	111,8	oct-08	118,42
nov-99	100,8	nov-02	106,2	nov-05	111,6	nov-08	117,9
déc-99	101,2	déc-02	106,4	déc-05	111,8	déc-08	117,65
janv-00	101,1	janv-03	106,4	janv-06	111,69	janv-09	117,18
févr-00	101,2	févr-03	107,1	févr-06	112,11	févr-09	117,61
mars-00	101,7	mars-03	107,5	mars-06	112,46	mars-09	117,84
avr-00	101,7	avr-03	107,4	avr-06	112,9	avr-09	118,0
mai-00	101,9	mai-03	107,3	mai-06	113,36	mai-09	118,17
juin-00	102,1	juin-03	107,6	juin-06	113,38	juin-09	118,27
juil-00	101,9	juil-03	107,5	juil-06	113,16	juil-09	117,73
août-00	102,1	août-03	107,7	août-06	113,52	août-09	118,3
sept-00	102,6	sept-03	108,1	sept-06	113,35	sept-09	118,09
oct-00	102,5	oct-03	108,2	oct-06	113,16	oct-09	118,23
nov-00	102,8	nov-03	108,0	nov-06	113,32	nov-09	-
déc-00	102,7	déc-03	108,2	déc-06	113,57	déc-09	-

### ANNEXE 3 : Indice du salaire horaire de base ouvrier

Date	Valeur	Date	Valeur
déc-98	71,9	mars-05	89,7
mars-99	72,3	juin-05	90,2
juin-99	72,8	sept-05	91,4
sept-99	73,7	déc-05	91,8
déc-99	74,4	mars-06	92,5
mars-00	76,1	juin-06	93,1
juin-00	76,8	sept-06	94,0
sept-00	77,6	déc-06	94,3
déc-00	78,1	mars-07	95,2
mars-01	79,4	juin-07	95,8
juin-01	80,0	sept-07	96,6
sept-01	80,8	déc-07	97,0
déc-01	81,3	mars-08	97,9
mars-02	82,5	juin-08	99,0
juin-02	83,0	sept-08	99,7
sept-02	83,7	déc-08	100,0
déc-02	84,1	mars-09	100,8
mars-03	84,8	juin-09	101,2
juin-03	85,3	sept-09	-
sept-03	86,1	déc-09	-
déc-03	86,4		
mars-04	87,1		
juin-04	87,6		
sept-04	88,6		
déc-04	88,9		

## ANNEXE 4 : L'assiette de vérification du SMIC

L'assiette de vérification du SMIC, soit le salaire horaire à prendre en considération pour l'application du SMIC, correspond à une heure de travail effectif et intègre les avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations de salaire pour heures supplémentaires.

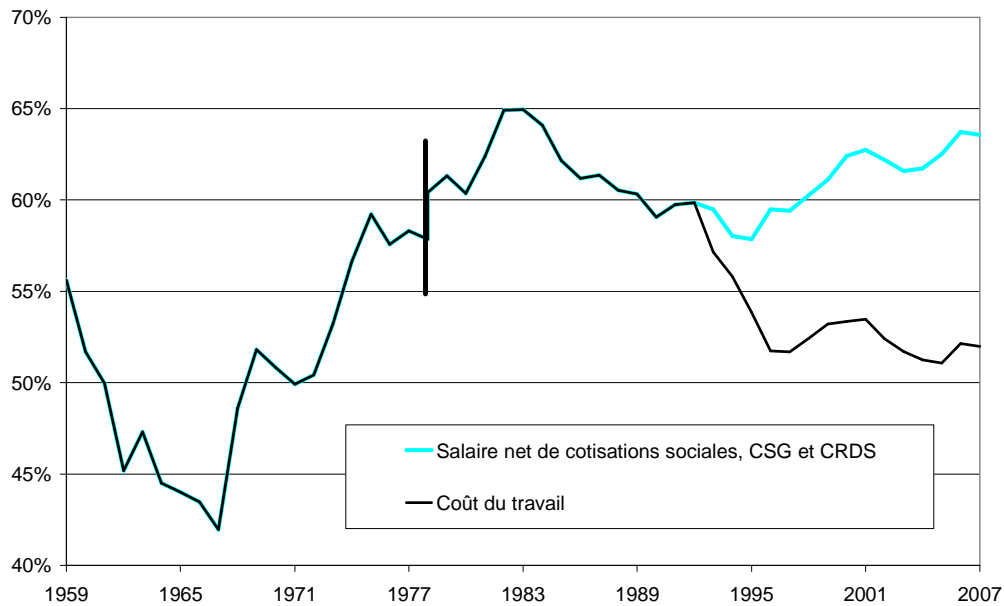
Sont ainsi exclus de l'assiette les éléments qui ne correspondent pas directement à la contrepartie du travail fourni (cf. tableau). L'assiette du SMIC est donc définie par la périodicité mensuelle des paiements. Cette base permet d'assurer la vérification de l'assiette à partir d'éléments résultant d'une périodicité cohérente avec la fréquence du paiement et les mentions du bulletin de paie. La comparaison entre le salaire versé et le SMIC doit être effectuée dans le cadre de chaque période de paie, c'est-à-dire pour les salariés payés au mois, chaque mois (Cass. Soc. 17 janvier 1961).

**Tableau : Assiette de vérification du SMIC**

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

## ANNEXE 4

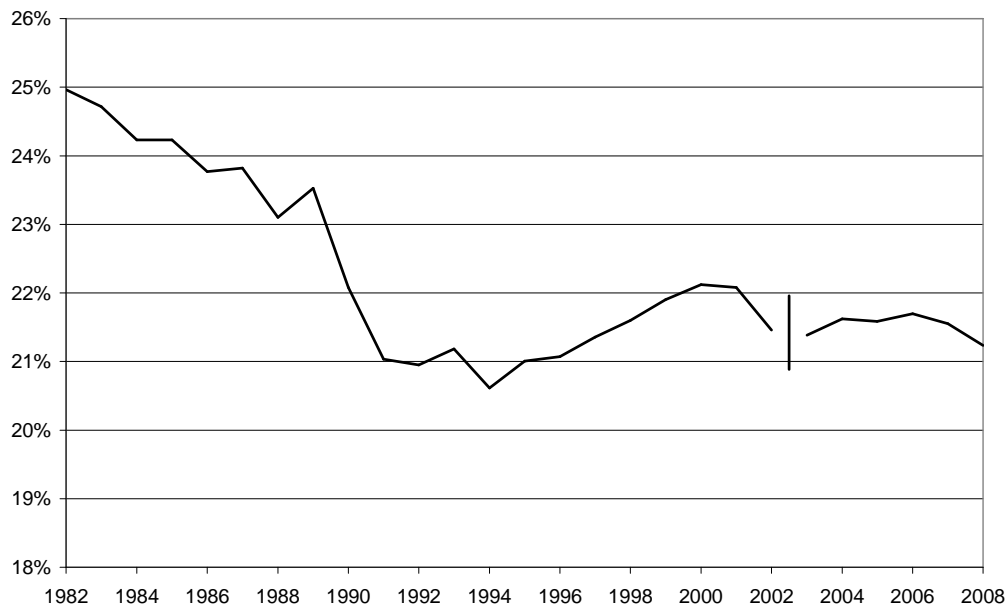
### 1- Evolution du SMIC rapporté au salaire médian



Lecture : En 2007, la rémunération nette d'un salarié à temps complet au SMIC représentait 64 % du salaire net médian tandis que le coût du travail au niveau du SMIC représentait 52 % du coût du travail au niveau du salaire médian

Source : INSEE, DADS, calculs DARES-DGTPE- Rupture de série en 1978.

### 2- Part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total (hors agriculteurs exploitants)



Note : la rupture de série correspond au passage de l'enquête emploi annuelle à l'enquête emploi en continu.

Lecture : En 1982, l'emploi non qualifié représentait 25,0% de l'emploi total.

Source : INSEE, enquête emploi. Calculs DARES.