

L'AFFAIRE DES SEPT SMIC

Valérie CHAUVIN et Éric HEYER
Département analyse et prévision

La loi du 19 janvier 2000 prévoit une garantie permettant de maintenir le niveau de rémunération des salariés payés au Smic lors de la mise en place des 35 heures. Cette garantie mensuelle est indexée sur le **salair e mensuel** des ouvriers alors que le Smic horaire reste indexé sur le taux de **salair e horaire** des ouvriers, qui progresse rapidement avec la diffusion des 35 heures. Ce mécanisme pose deux problèmes, l'un d'inégalité et l'autre de forte hausse du Smic d'ici à 2005. En juillet 2001, les garanties mensuelles ont progressé de 2,85 %, le Smic horaire de 4,05 %.

Cette loi a remis à l'ordre du jour l'impact du salair e minimum sur l'économie. La principale difficulté réside dans l'ambivalence du salair e minimum ; toute hausse du Smic peut être analysée sous deux angles. Pour les salariés, elle correspond à une hausse du revenu. C'est la raison pour laquelle, une réévaluation du Smic horaire est couramment avancée comme moyen le plus simple d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés modestes¹. Elle évite que les plus basses rémunérations ne se rapprochent des revenus de substitution. En creusant l'écart avec le Revenu minimum d'insertion (RMI), l'augmentation du Smic réduirait, toutes choses égales par ailleurs, les « trappes à inactivité », cause du chômage selon certains auteurs². Mais, une telle mesure soulève un problème d'équité pour les salariés se situant juste au-dessus du Smic. Rien n'assure que ceux-ci bénéficieront aussi d'une hausse de leur rémunération, et ce type de mesure reviendrait à fabriquer une « trappe à Smicards ». Pour les entreprises, une hausse du Smic constitue un renchérissement du coût du travail des salariés moins qualifiés. Elle entraînerait donc une augmentation de leur chômage³.

1. Cela correspond à l'esprit qui a présidé à la création du Smig, Salair e minimum interprofessionnel garanti en 1950. Cet ancêtre du Smic a été conçu pour protéger le pouvoir d'achat des salariés au bas de l'échelle. Le Smig puis le Smic sont explicitement indexés sur l'évolution des prix à la consommation, puis également sur celle des salaires des ouvriers, alors que l'indexation automatique des autres salaires sur les prix est interdite par une ordonnance de 1959 (outrépassée de la fin des années 1970 à 1982 avec l'accord des autorités).

2. Voir une étude récente (Laroque et Salanié, 2000 : « Une décomposition du non emploi en France », *Economie et Statistique*, n° 331).

3. Selon l'OCDE, le Smic constitue « un socle en dessous duquel les salaires ne peuvent pas descendre et on considère généralement que la

Nous analysons dans un premier temps, les conséquences de la diffusion progressive des 35 heures sur le niveau du Smic. Puis, nous tenterons d'évaluer l'impact d'une hausse du Smic sur le coût du travail, compte tenu des dispositifs d'allègements de charges mis en place par les différents gouvernements (Ristourne Juppé, lois Aubry).

Le Smic et les 35 heures

Une garantie de salair e mensuel...

Le Smic définit le prix minimal d'une heure de travail. Lors du passage aux 35 heures, les salariés au Smic auraient pu voir leur salair e mensuel diminuer comme leur durée du travail. Pour empêcher la baisse de leur revenu, une garantie de rémunération mensuelle a été mise en place. Elle s'applique **pendant une période transitoire allant du 1^{er} janvier 2000 au 1^{er} juillet 2005 au plus tard**. Seuls les salariés payés au Smic horaire, dont la durée de travail a été réduite à 35 heures ou moins à compter du 13 juin 1998, peuvent en bénéficier, en l'absence de garantie conventionnelle plus favorable.

Cette rémunération mensuelle est revalorisée par décret chaque année au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution des prix et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salair e mensuel de base des ouvriers (SMBO). Le Smic horaire continuera à évoluer selon les règles légales *id est* l'inflation augmentée de la moitié du gain du pouvoir d'achat du salair e horaire de base des ouvriers (SHBO). Alors que l'augmentation du Smic horaire peut bénéficier d'un coup de pouce, la loi ne prévoit pas cette possibilité sur la garantie mensuelle. Sans cette garantie, le salair e mensuel qui serait reçu par un salarié rémunéré au Smic horaire après réduction du temps de travail (produit du Smic horaire en vigueur à la date de la réduction du temps de travail, par le nombre d'heures correspondant au nouvel horaire collectif applicable – 151,67 heures par

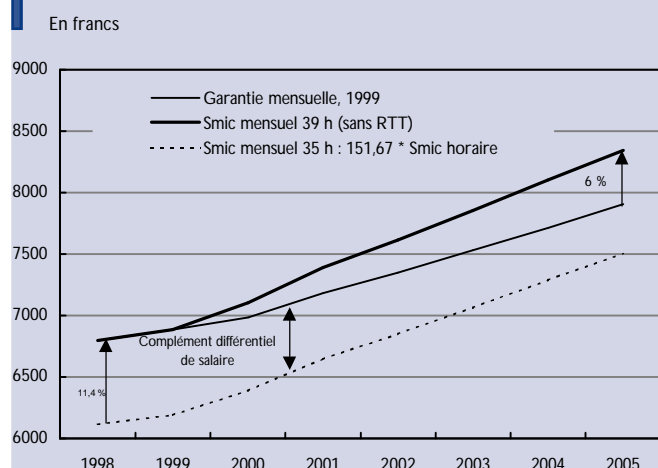
hausse du coût relatif du travail peu qualifié jusqu'au début des années 1990 a eu un effet partiellement défavorable sur l'emploi ». Par ailleurs, selon Laroque et Salanié (2000), une partie du non emploi en France s'expliquerait par le niveau trop élevé du Smic.

mois pour 35 heures) serait inférieur au montant de son salaire mensuel antérieur. La différence entre les deux, due à la réduction du temps de travail, est reportée dans la feuille de salaire sous l'intitulé « complément différentiel de salaire » (tableau 1). Ce complément différentiel « tout en étant un élément du salaire à part entière soumis en tant que tel à cotisations sociales, ne peut être inclus dans l'assiette des heures supplémentaires car il ne constitue pas la contrepartie directe des heures effectuées » a précisé Martine Aubry. Les majorations pour heures supplémentaires devront donc être calculées sur le taux horaire du Smic hors complément différentiel.

... qui fait apparaître des Smic horaires multiples ...

Depuis 1999, le Smic horaire progresse plus vite que les garanties mensuelles. D'une part, les garanties mensuelles ne bénéficient pas de coup de pouce. D'autre part, le taux de salaire horaire des ouvriers progresse plus rapidement que leur salaire mensuel, du fait de la réduction du temps de travail. En effet, les accords 35 heures garantissent pour la plupart le maintien du salaire mensuel, ce qui a pour corollaire une forte augmentation du salaire horaire. Cette différence de rémunération entre les Smicards à 39 heures (ceux, notamment, employés dans des entreprises de moins de vingt salariés qui ne seront pas concernées par la durée légale de 35 heures avant 2002) et ceux à 35 heures s'élargira jusqu'à ce que le passage aux 35 heures se soit généralisé. L'écart de rémunération mensuelle entre Smicards restés à 39 heures et Smicards passés à 35 heures avant juillet 2000 pourra atteindre 6 % en 2005 : somme des coups de pouce (0,29 %) et de la moitié de l'impact de la RTT sur le coût du travail, soit 5,7 % si 100 % des ouvriers sont passés aux 35 heures avec maintien de leur salaire mensuel (graphique 1). Ainsi, le Smic horaire bénéficie d'un coup de pouce implicite du fait de la RTT, qui a déjà atteint 2,8 % depuis juillet 1999. Par ailleurs, le salaire horaire⁴ des Smicards est plus élevé pour ceux à 35 heures que pour ceux à 39 heures.

GRAPHIQUE 1 : SALAIRE MENSUEL 35 ET 39 HEURES



Source : Gubian (2001), dans le rapport de la Commission Rouilleault, CGP.

4. Dans le rapport du CAE, « Le plein emploi », Cette (2000), signale que la seconde loi Aubry, en permettant de requalifier le temps de travail, a favorisé la progression du Smic horaire. Comme nous l'avons signalé dans un précédent article (Heyer et Timbeau, 2000), dans ce type d'accord, la réduction du temps effective de travail est réduite à 2 heures avec compensation intégrale des salaires. Dans ces conditions, le SHBO – entrant dans la revalorisation du Smic horaire – est augmenté de 10,3 % tandis que le salaire horaire au sens économique n'a progressé que de 5,7 %.

TABLEAU 1 : SMIC ET GARANTIES MENSUELLES

Croissance en % *	1999	2000	2001
Pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier	1,69	3,77	3,09
Pouvoir d'achat du salaire mensuel ouvrier	1,40	0,40	1,29
Prix à la consommation	0,40	1,29	2,20
SMIC horaire sans coup de pouce	1,24	3,19	3,77
Coup de pouce	0,00	0,00	0,29
SMIC horaire	1,24	3,19	4,05
Revalorisation des garanties mensuelles		1,49	2,85
En francs **			
Smic horaire	40,72	42,02	43,72
Smic mensuel (169 * Smic horaire)	6881,7	7101,4	7388,7
<i>Entreprises passant aux 35 heures entre juillet 1999 et juin 2000</i>			
Garantie mensuelle	6881,7	6981,5	7180,4
Complément de garantie de salaire	705,8	608,3	549,4
Salaire horaire calculé avec la durée légale	40,72	45,93	47,24
<i>Entreprises passant aux 35 heures entre juillet 2000 et juin 2001</i>			
Garantie mensuelle		7101,4	7303,8
Complément de garantie de salaire		728,2	672,8
Salaire horaire calculé avec la durée légale	40,72	42,02	48,05
<i>Entreprises passant aux 35 heures entre juillet 2001 et juin 2002</i>			
Garantie mensuelle			7388,7
Complément de garantie de salaire			742,2
Salaire horaire calculé avec la durée légale	40,72	42,02	48,61

* La première partie du tableau décompose la progression du Smic et des rémunérations garanties au 1^{er} juillet de chaque année. Le pouvoir d'achat du salaire mensuel ou horaire ouvrier est celui mesuré en mars par l'enquête Acemo. Les prix à la consommation sont ceux mesurés en mai. La progression du Smic horaire est égale à l'inflation plus la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier et d'éventuels coups de pouce ; celle des garanties mensuelles, à l'inflation plus la moitié du pouvoir d'achat du salaire mensuel ouvrier, les coups de pouce n'étant pas possibles.

** La deuxième partie du tableau donne les niveaux au 1^{er} juillet correspondant à ces évolutions. Dans les entreprises passant aux 35 heures après le 1^{er} juillet 2001, la garantie légale est égale à 7388,68 F (43,72 F x 169 h) et le complément différentiel à 757,67 F (7388,68 F - (43,72 F x 151,67 h)). Pour les entreprises passées aux 35 heures entre le 1^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001 (respectivement avant le 1^{er} juillet 2000), la rémunération garantie était de 7101,4 F (6981,5 F). Ces garanties ont été revalorisées au 01/07/01 de 2,85 %. Le montant dû au salarié s'élève maintenant à respectivement 7303,77 F (7101,4 F x 102,85 %) et 7180,43.

Sources : Ministère du Travail, calculs des auteurs.

Avec ce dispositif, la date de passage aux 35 heures n'est neutre ni pour l'entreprise ni pour le salarié au Smic. Leur intérêt diverge : la revalorisation de la garantie légale étant plus faible que celle du Smic horaire, le Smicard aura intérêt à ce que son entreprise passe le plus tardivement possible aux 35 heures. A l'instar de la dégressivité des allègements de charges dans le temps, ce dispositif de revalorisation du salaire minimum constitue une nouvelle incitation pour les entreprises à passer le plus rapidement possible aux 35 heures.

... qui devraient disparaître en 2005

Si toutes les entreprises étaient passées aux 35 heures avant juillet 2000, il suffirait d'accélérer la croissance du taux de salaire horaire par des coups de pouce jusqu'à ce que 151,67 * Smic horaire légal = garantie mensuelle. Cette solution avait été appliquée après le passage de 40 à 39 heures : la loi du 3 janvier 1985 avait majoré le Smic horaire de 2,56 %.

La loi prévoit une garantie de salaire pour tous les smicards qui passeront à 35 heures avant 2005. Entre 1999 et 2004, le Smic sera revalorisé 6 fois. A la fin de cette période, il y aura donc 6 garanties mensuelles et un Smic. La garantie mensuelle pour les derniers accords signés après juillet 2004 sera très proche d'un Smic pour les entreprises restées à 39 heures : elle aura suivi le Smic horaire jusqu'en juillet 2004

et ne sera revalorisée comme les garanties mensuelles qu'au 1^{er} juillet 2005. Par ailleurs, le laps de temps écoulé entre les dernières garanties de salaire et la fixation d'une garantie mensuelle ne permet pas des coups de pouce qui diminueraient progressivement les différences. Ainsi, les coups de pouce éventuels sur le Smic horaire accroissent directement l'écart entre le salaire mensuel des Smicards qui seront restés à 39 heures et ceux à 35 heures : les garanties mensuelles antérieures ne seront pas modifiées, mais celles postérieures seront augmentées d'autant⁵. Ils permettent cependant une convergence plus rapide des taux de salaire horaire.

TABLEAU 2 : COÛT DU PASSAGE À 35 HEURES PAR SMICARD

Depuis juin 2000	Entreprises passant aux 35 heures...			Entreprises Restant à 39 heures
	... avant le 30/6/2000	... entre le 1/7/2000 et le 30/6/01	... entre le 1/7/2001 et le 30/6/02	
Durée du travail effective	- 10,3	- 5,4	- 5,4	0,0
Smic horaire	16,3	18,3	19,7	7,4
Augmentation du Smic ¹ hors effet 35 heures	4,3	4,3	4,3	4,3
Redéfinition Durée	0,0	- 4,9	- 4,9	0,0
Smic horaire effective	12,0	9,1	10,5	3,1
Allègement cotisations sociales ²	9,9	5,9	5,9	0,0
Surcoût par Smicard hors gains de productivité	2,1	3,2	4,6	3,1
Gains de productivité liés aux 35 heures ³	4,3	1,6	1,6	0,0
Surcoût par Smicard	- 2,2	1,6	3,0	3,1

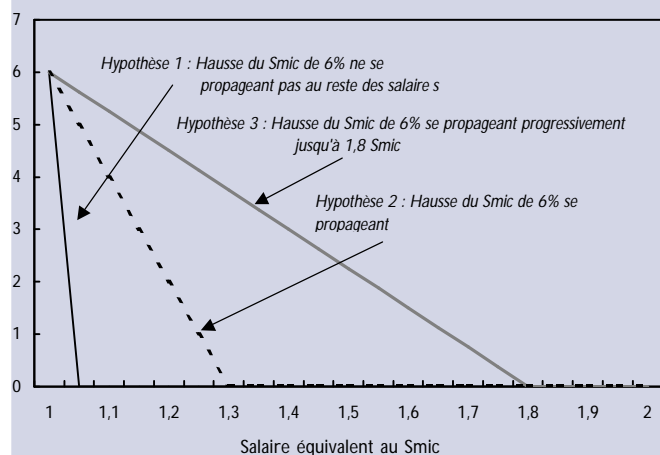
1. Nous avons retenu ici l'évolution des garanties mensuelles, soit $1,49 + 2,85 = 4,34$. Cela correspond à des gains de pouvoir d'achat de 0,9 % sur deux ans. D'une part les 35 heures ont pu entraîner une modération des salaires mensuels, d'autre part, les tensions créées sur le marché du travail avec les 35 heures ont pu favoriser la progression des salaires.

2. Pour simplifier le calcul, nous considérons que les entreprises passées aux 35 heures avant le 1^{er} juillet 2000 ont signé un accord de type Aubry I et un Aubry II pour les autres. Pour ces dernières, nous supposons que la réduction du temps de travail est de 2 heures contre 4 heures pour les Aubry I.

3. Ce calcul des gains de productivité liés à la RTT sont issus de Heyer et Timbeau (2001).

Source : MES-DARES-Calcul OFCE.

GRAPHIQUE 2 : HYPOTHÈSES DE PROPAGATION D'UNE HAUSSE DU SMIC



5. Au lieu de faire converger toutes les situations en 2005, certains envisagent de faire converger le Smic horaire avec le salaire horaire des garanties mensuelles au bout de 5 ans. Ce mécanisme induit des coups de pouce de près de 20 % sur 5 ans.

En 2005, les entreprises qui n'auront pas encore signé un accord auront tout intérêt à en conclure un : dans tous les cas, elles voient le taux de salaire des Smicards augmenter de 11,4 % mais la signature d'un accord leur donne droit à des allègements de charges (tableau 2). En revanche, les Smicards bénéficiaires d'un accord 35 heures signé avant juillet 2000 (soit un quart des Smicards) verront leur revenu augmenter de la hausse dont ils n'ont pas bénéficié pendant la période de garantie mensuelle (6 %).

Hausse du Smic et coût des entreprises

De telles hausses du Smic horaire ne vont-elles pas peser de façon trop importante sur le coût des entreprises ? Au niveau macroéconomique leur impact dépend d'une part de l'influence de la hausse du Smic sur la pyramide des salaires et d'autre part des allègements de charges qui en découleront.

Une estimation économétrique menée sur la période 1978-1999 met en évidence une relation entre le taux de croissance des salaires bruts nominaux (ΔW) et le taux de croissance des prix à la consommation (ΔP_c), le taux de chômage (U), le taux de croissance annuel de la productivité horaire du travail ($\Delta_a p_{hl}$) et le taux de croissance du pouvoir d'achat du Smic.

$$\Delta W = 0,69^* \Delta P_c - 0,14^* U + 0,13 \Delta_a p_{hl} + 0,21 \Delta \text{Smic} + 1,7 + e$$

(6,7) (2,6) (3,4) (2,5) (2,6)

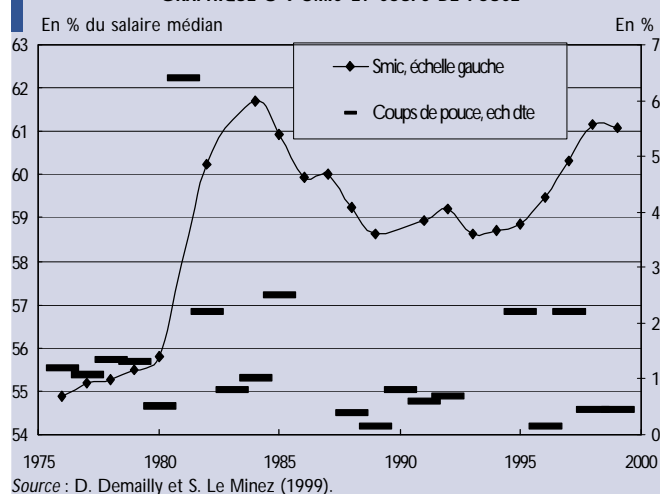
$$\text{SSR} = 15,6 \quad \text{Std Err} = 0,47 \quad R^2 = 0,87 \quad \text{D.W.}(4) = 2,11$$

Cette relation fait apparaître, entre autres, une indexation partielle des salaires sur les prix à la consommation mais aussi une incidence des variations du Smic sur le taux de croissance des salaires nominaux. L'élasticité des salaires par rapport au Smic est, d'après cette équation, de 0,21 : une hausse de 6 % du Smic induit une hausse de 1,26 % des salaires nominaux.

L'impact d'une augmentation de 6 % du Smic sur la hiérarchie des salaires est double. D'une part, les salariés qui étaient rémunérés jusqu'à 1,06 Smic sont rémunérés au Smic (hypothèse H1). L'échelle des salaires est donc resserrée. D'après nos calculs repris dans le tableau 3, cette hypothèse entraînerait une hausse de 0,24 % du salaire brut moyen, soit 5 fois moins importante que celle décrite dans l'équation. D'autre part, une hausse du Smic a des effets sur les salaires supérieurs au Smic. La hausse du Smic donne ensuite lieu à des négociations salariales au cours desquelles les salariés proches du Smic demandent des revalorisations. La précédente hausse du Smic de grande ampleur remonte à 1981 (coup de pouce de 6,4 %). Les études de son impact sur l'échelle des salaires montrent un effet de diffusion jusqu'aux salaires compris entre 1,33 et 1,5 Smic⁶. Une hausse de 6 % du Smic entraînerait ainsi une hausse du salaire brut moyen de 1,45 à 1,9 %. Cependant, de nombreux coups de pouce ont été décidés depuis 1995, qui ont abouti à un resserrement des salaires dans le bas de l'échelle (graphique 3), indiquant une faible diffusion. De même, le rapport SHBO/Smic horaire a fortement diminué de 1995 à 1999. La faible ampleur des coups de pouce et la perspective des 35 heures depuis 1997 ont participé à la modération salariale.

6. Demailly D. et Le Minez S. (1999) : « Les salariés à temps complet au voisinage du Smic de 1976 à 1996 », *Insee première* n° 642, avril.

GRAPHIQUE 3 : SMIC ET COUPS DE POUCE



L'ampleur de l'effet de diffusion est cruciale pour évaluer l'impact de la hausse du Smic sur l'ensemble des charges versées par les entreprises. En effet, les allègements de charge sont dégressifs et définis par rapport au Smic. Dans le cas d'une absence totale de diffusion (hypothèse H1), un salarié recevant 1,06 Smic avant la hausse se retrouve au Smic ensuite et l'allègement de charges dont bénéficie l'entreprise à son titre passe de 20 510 à 21 500 francs. Ce raisonnement s'appliquant jusqu'à 1,86 Smic, une hausse de 6 % du salaire minimum serait entièrement compensée par les baisses de charges. Il est possible de revoir ce chiffre à la baisse dans le cas d'une diffusion plus forte. Sous les hypothèses H2 et H3 explicitées dans le graphique 2, les allègements de charges ne permettent pas de compenser entièrement la revalorisation du Smic.

Au niveau macroéconomique, la proportion de Smicards augmente fortement, ce qui élève le montant moyen des allègements de charge par salarié et donc le coût des 35 heures pour les administrations publiques. Une hausse de 6 % du Smic horaire due au mécanisme d'indexation du Smic sur le taux de salaire horaire pèserait donc peu sur le coût salarial des entreprises moyennant un financement par les administrations publiques. Cependant, ce calcul a été mené pour une entreprise ayant une distribution de salaire identique à celle de l'économie française. Les entreprises n'employant que des salariés aux Smic subissent le coût maximum, tandis que d'autres bénéficieraient de forts allègements de charge.

En résumé, le mécanisme de garantie mensuelle instauré pose trois problèmes :

- une inégalité à la fois entre les revenus mensuels et les salaires horaires perçus par les Smicards selon la date du passage à 35 heures ;

- une progression rapide du taux horaire du Smic et donc du coût du travail peu qualifié pour les entreprises qui ne sont pas passées à 35 heures, notamment pour les petites entreprises où la proportion de Smicards est plus importante

7. Cela ne constitue pas un coup de pouce exceptionnel : au cours des 5 dernières années, le cumul des coups de pouce au Smic représente 3,3 %.

que dans l'ensemble de l'économie. Avec le mode d'indexation actuel du Smic, le passage aux 35 heures correspond à un coup de pouce implicite, indépendant de la situation conjoncturelle, qui pourrait atteindre 5,7 % étalés sur 5 ans⁷ et dont le coût pourrait être supporté par les administrations publiques *via* des allègements plus importants pour les salariés au voisinage du Smic ;

- un rattrapage brutal en 2005 des inégalités, qui se solderait par une hausse de 6 % du salaire mensuel des Smicards qui sont passés aux 35 heures avant juillet 2000.

TABLEAU 3 : IMPACT D'UNE HAUSSE DE 6 % DU SMIC SUR LE SALAIRE MOYEN

En %	Coût pour une entreprise...	
	...à 35 heures ¹	... à 39 heures
Coût initial	0,24	0,24
H1 ² - Baisse de charges Juppé	- 0,32	- 0,32
- Baisse de charges 35 h	- 0,19	
Coût final	- 0,28	- 0,08
Coût initial	0,73	0,73
H2 ² - Baisse de charges Juppé	- 0,19	- 0,19
- Baisse de charges 35 h	- 0,19	
Coût final	0,35	0,54
Coût initial	1,26	1,26
H3 ² - Baisse de charges Juppé	- 0,22	- 0,22
- Baisse de charges 35 h	- 0,30	
Coût final	0,74	1,04

1. L'ensemble des calculs reproduits dans ce tableau sont réalisés pour une entreprise moyenne dont la distribution de salaire est identique à celle de l'économie française. Sous l'hypothèse d'absence totale de diffusion du Smic (H1), une hausse de 6 % du Smic ne dégrade pas le coût des entreprises que celle-ci ait ou non réduit son temps de travail. En effet, hors allègement de charges, cette hausse du Smic engendre, pour l'entreprise moyenne, un surcoût de 0,24 %. Celui-ci est entièrement compensé par les allègements de baisse de charges introduite par le gouvernement Juppé. En bénéficiant de nouveaux allègements de charges, l'entreprise ayant signé un accord 35 heures voit même son coût s'alléger. Pour simplifier ce calcul, nous considérons que les entreprises passées aux 35 heures ont signé un accord de type Aubry II.

2. Les hypothèses H1, H2 et H3 sont explicitées dans le graphique 2.

Source : Calcul des auteurs, à partir des DADS de 1999.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées. La date de fixation d'un seul Smic horaire légal pourrait être retardée. Cela prolongerait une période d'inégalité et n'effacerait pas l'effet du coup de pouce implicite, mais permettrait des coups de pouce facilitant une convergence progressive des différentes situations vers une seule. Lors du passage à 39 heures, la hausse du Smic horaire n'avait eu lieu qu'en 1985, soit près de 3 ans après la mesure. Des négociations collectives entre syndicats et patronat sur les minima de branches permettraient aussi de relever progressivement le niveau de ceux-ci au-dessus du Smic. Si cette hausse est suffisante, la convergence vers la situation finale sera facilitée. Les évolutions récentes posent le problème du mode d'indexation du Smic. Suite aux lois des 35 heures, la durée du travail a un contour flou puisqu'elle n'est plus définie par le code du travail et qu'elle se négocie au sein des entreprises et exclut parfois les temps de pause, de formation. Dans ces conditions, il apparaît urgent que les partenaires sociaux s'accordent sur une définition uniforme du temps de travail.