



SMIC

LE LIVRE BLANC
DE FORCE OUVRIÈRE

FO

SMIC

LE LIVRE BLANC DE FORCE OUVRIÈRE

Cette publication a été réalisée dans le cadre de la convention d'étude passée avec l'IRES
(Institut de recherche Économiques et Sociales).

Remerciements

La Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE tient à remercier les participants au groupe de travail FO SMIC : Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU (Secrétaire Confédérale), Pascal PAVAGEAU (Secrétaire Confédéral), Jean HEDOU (Secrétaire Général de la fédération ETS), Barbara DAUTIN (Fédération Métaux), Christophe LECOMTE (FEC), Bruno LEROY (FGTA), ainsi que Michel HUSSON, Pierre CONCIALDI, l'IRES et le DGB pour leurs éclairages précieux, Sébastien DUPUCH (Secteur Europe International), Philippe GUIMARD (Secteur Économie), Heidi AKDOUCHE et Valérie PONTIF (secteur Conventions collectives).

Nous remercions également les intervenants qui ont participé au Colloque « SMIC et pouvoir d'achat » qui s'est tenu le 24 novembre 2014 à la Confédération FO, ce qui a permis d'enrichir nos analyses.

Les remerciements vont également au Secrétariat Général, au Secteur Conventions collectives, au Secteur International Europe, ainsi qu'à la FGF-FO et à son Secrétaire Général, Christian GROLIER, ainsi que Philippe SOUBIROUS qui ont permis la rédaction et la confection de cet ouvrage.

PRÉFACE



Jean-Claude Mailly,
Secrétaire général
de Force Ouvrière

Sous l'impulsion du secteur de la négociation collective un colloque sur le Smic s'est tenu le 24 novembre 2014 associant quelques experts et privilégiant une approche pluridisciplinaire, les actes de ce colloque ont été publiés.

Aujourd'hui dans la continuité une nouvelle étape dans la réflexion a été menée par notre organisation et cet ouvrage en est le résultat.

Il rappelle le rôle social et économique du Smic en tant qu'outil de protection et instrument d'égalité minimale de droits en matière de salaires.

Souvent décrié par les partisans du libéralisme économique et du tout marché, accusé de tous les maux, le Smic devrait pour certains être supprimé, amendé pour les jeunes, ou éclaté par zones géographiques ou par secteur d'activité.

Comme si pouvoir vivre le plus décentement possible était une hérésie et que pour activer la machine économique la concurrence imposait de payer les salariés le moins possible et les actionnaires le plus possible. De ce point de vue la théorie du ruissellement (donner aux riches et ça finira par redescendre) n'a jamais été confirmée.

Au moment où la mise en place d'un Smic, pour contrer la paupérisation, tend à se développer dans d'autres pays (ex. de l'Allemagne), il importe de le préserver et de tordre le cou à certaines théories économiques, socialement,

économiquement et démocratiquement dangereuses. L'économie n'est pas une science exacte, elle relève des sciences sociales avec leurs courants, leurs tendances, leurs écoles.

Alors bonne lecture de ce livre blanc qui constitue un document de référence pour l'action syndicale.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	7
ASPECTS HISTORIQUES DU SMIC	11
La « préhistoire » du SMIG	11
De la création du SMIG.....	12
... à l'instauration du SMIC.....	14
Le SMIC et le passage aux 35 heures.....	15
Une revalorisation du SMIC qui se fait attendre... ..	16
CADRE JURIDIQUE DU SMIC	19
À qui s'applique le SMIC ?.....	19
Détermination du champ d'application du SMIC	19
Le SMIC est d'ordre public.....	20
Distinction SMIC et salaire minimum conventionnel	21
Appréciation de la conformité au SMIC.....	21
La distinction entre SMIC et salaire minimum garanti.....	22
La fixation du montant du SMIC	23
EFFETS ÉCONOMIQUES DU SMIC	25
Un vieux débat SMIC/emploi... ..	26
... qui s'est focalisé sur les jeunes	27
... qui est rattrapé par les politiques d'allègements de cotisations patronales.....	29
... et qui oublie une partie de l'histoire.....	32
Une population surtout féminine et souvent précaire... ..	32
... exposée à un niveau de vie faible.....	33
Un effet important sur le pouvoir d'achat des bas salaires	34
LE MODE DE REVALORISATION DU SMIC.....	37
La date de revalorisation du SMIC	37
Les critères de revalorisation du SMIC	38
La mise en place d'un groupe d'experts sur le SMIC.....	39
L'intérêt des coups de pouce accordés au SMIC	41

IMPACT DU SMIC SUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES.....	43
Évolution du nombre de branches non conformes au SMIC.....	45
LA DIMENSION SOCIALE DU SMIC.....	51
SMIC et pauvreté.....	21
SMIC et lutte contre les inégalités.....	54
FONCTION PUBLIQUE ET SALAIRE MINIMUM.....	59
Du traitement vital au traitement minimum.....	59
Les garanties en matière de traitement.....	59
Le recours ponctuel au versement de l'indemnité différentielle.....	60
Un traitement minimum au niveau du SMIC	
Évolution du SMIC et du traitement minimum de la fonction publique.....	61
Le recours ponctuel au versement de l'indemnité différentielle.....	60
Le rapport entre le SMIC et certains échelons.....	64
Une dégradation progressive des rapports au SMIC.....	64
SITUATION DU SMIC AU REGARD DES SALAIRES MINIMA DES AUTRES PAYS DE L'OCDE.....	69
Un regain d'intérêt.....	70
Des niveaux très différents.....	72
Mode de fixation et rôle des partenaires sociaux : typologie.....	73
La fixation d'un salaire minimum légal sans consultation des partenaires sociaux.....	73
La fixation d'un salaire minimum légal après consultation des partenaires sociaux.....	74
La fixation d'un salaire minimum par la négociation collective.....	75
Des salaires minimum d'application générale ou bien différenciés.....	76
Quels critères de revalorisation ?.....	79
Vers un salaire minimum européen ?.....	89
BIBLIOGRAPHIE.....	93

INTRODUCTION



**Marie-Alice
Medeuf-Andrieu,**
Secrétaire confédérale,
secteur conventions
collectives de
Force Ouvrière

nstauré par une loi du 2 juillet 1970, le SMIC a 45 ans cette année. Cela mérite d'être relevé car certains de nos voisins européens viennent tout juste de se doter d'un salaire minimum, à l'instar de l'Allemagne, tandis que d'autres en sont encore dépourvus.

Le SMIC n'en reste pas moins vivement contesté. Coût pour les entreprises, frein à l'emploi, outil inefficace pour combattre la pauvreté... les critiques pleuvent de toutes parts sur le SMIC.

Pourtant, le SMIC est un outil indispensable pour assurer la protection des salariés les plus vulnérables et il joue un rôle important dans la lutte contre les inégalités.

Pour ces raisons, nul n'est besoin de rappeler l'attachement profond de Force Ouvrière pour le SMIC.

La pratique parle d'elle-même. Que ce soit à l'occasion des auditions du groupe d'experts chargés de conseiller le Gouvernement sur les évolutions souhaitées du SMIC, ou encore dans le cadre d'autres instances telle que la Commission Nationale de la Négociation collective, nous n'avons de cesse de défendre une conception du SMIC englobant sa dimension sociale et de réclamer l'octroi d'un coup de pouce pour le SMIC, tant mérité par les salariés au pouvoir d'achat modeste.

Car ces dernières années, les Gouvernements successifs se suivent et se ressemblent en ce qu'ils se cantonnent à appliquer les mécanismes légaux de revalorisation du SMIC sans aller au-delà, donc sans accorder de coup de pouce.

En conséquence, le pouvoir d'achat est en berne, ce qui n'est pas acceptable.

Outre la relance du pouvoir d'achat, un coup de pouce octroyé au SMIC permettrait de relancer la négociation salariale dans son ensemble et, par là même, de relancer la consommation, moteur essentiel de la croissance.

Notre attachement pour le SMIC nous conduit, depuis plusieurs années, à mener des réflexions sur le mécanisme du SMIC, son évolution, ou encore ses fonctions tant économiques que sociales dans le cadre d'un groupe de travail que nous avons constitué à la Confédération.

Composé de Secrétaires Confédéraux, d'Assistants Confédéraux spécialistes de la rémunération, de responsables de fédérations, mais également de chercheurs, ce groupe de travail représente pour nous un véritable laboratoire de réflexion sur le SMIC. Il nous a permis de peser notamment lorsqu'a été menée la réforme des mécanismes de revalorisation du SMIC, qui s'est concrétisée, en particulier, par la prise en compte du salaire horaire brut des ouvriers et employés (SHBOE) avec le décret du 7 février 2013.

Par ailleurs, nous avons obtenu qu'une sociologue intègre le groupe d'experts chargés de conseiller le Gouvernement sur les évolutions du SMIC.

Autre temps fort de notre engagement en faveur du SMIC, nous avons organisé un colloque intitulé « SMIC et pouvoir d'achat » à la Confédération le 24 novembre 2014¹. Cette manifestation, animée par Laurent Mauduit², a réuni autour de deux tables rondes d'éminents économistes, juristes et sociologues. Ayant rencontré un franc succès, ce colloque a apporté de précieux éclairages et enseignements en la matière. Il a donné lieu à des échanges constructifs entre des publics divers.

Dans la droite ligne de ce colloque, Force Ouvrière poursuit son travail de réflexion sur le SMIC avec ce Livre Blanc.

¹ Les actes du colloque « SMIC et pouvoir d'achat » ont été publiés.

² Écrivain et journaliste, cofondateur de Médiapart.

Car à l'heure où le SMIC est plus que jamais attaqué, que des propositions visant tantôt à instaurer un SMIC jeune, tantôt à caler le SMIC sur la productivité se font entendre, il est plus que jamais nécessaire de prendre appui sur des bases solides, afin de pouvoir se distancier du discours ambiant qui prend pour acquise l'idée suivant laquelle le SMIC serait responsable du chômage.

Ce document, nous l'avons voulu aussi clair et complet que possible.

S'attachant aux différentes dimensions du SMIC, tant économiques que sociales, ce Livre Blanc présente le cadre légal du SMIC et livre des données sur la question du salaire minimum dans les autres pays de l'OCDE. Ce point est essentiel tant les exemples étrangers nous arrivent souvent biaisés et extrapolés de leur contexte.

En outre, le présent Livre Blanc aborde aussi des points habituellement peu traités, tels que l'histoire du SMIC, ou encore l'impact du SMIC sur les négociations salariales, en évoquant le délicat problème des tassements de grilles salariales.

Enfin, nous espérons que ce Livre Blanc pourra constituer un tremplin pour nourrir d'autres réflexions à venir sur le SMIC. Cela est d'autant plus nécessaire que le nombre de salariés au SMIC s'accroît (3.1 millions de salariés rémunérés au SMIC au 1^{er} janvier 2013) et que certaines réformes en cours, à l'instar de la réforme territoriale, suscitent de vives inquiétudes.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

ASPECTS HISTORIQUES

ASPECTS HISTORIQUES DU SMIC

La « préhistoire » du SMIG

Avant la création du SMIG, l'idée de salaire minimum n'était pas totalement absente. Ainsi, au temps de la révolution industrielle, certains économistes classiques avaient ramené le problème du salaire ouvrier moyen à celui de « salaire minimum ». Le salaire moyen devait être fixé à un niveau au-dessous duquel le travailleur et sa famille ne pourraient plus subsister. En pratique, un « salaire normal » avait été généralisé par décret pour toutes les entreprises adjudicataires de travaux publics en 1899 à l'initiative d'Alexandre Millerand, Ministre du Commerce de l'époque³. Cela se traduisait par l'annexion de bordereaux aux contrats conclus entre des municipalités et des entreprises suivant lesquels les salaires, dans ces entreprises, ne pouvaient être inférieurs à la normale des salaires dans la même région et la même profession.

Dès 1915, une loi détermine un salaire minimum pour les travailleurs à domicile du textile et ce salaire sera généralisé progressivement à l'ensemble des travailleurs à domicile. Cette loi garantissait un tarif fixé à ces travailleurs en se référant aux salaires courants. Ce tarif devait être homologué par les préfets et son application devait faire l'objet d'un contrôle par les inspecteurs du travail.

En 1917, le ministère de l'armement avait lui-même déterminé un salaire minimum dans les entreprises qui travaillaient pour le ministère, après concertation avec les organisations syndicales.

³ Cf. J.-P. Courtheoux, « *Le salaire minimum* », PUF, coll. Que sais-je ?, 1^{ère} éd. 1978.

⁴ Cf. Intervention de J.-P. LE Crom, actes du colloque « *SMIC et pouvoir d'achat* ».

Avec la loi du 24 juin 1936, des salaires minima par région et qualification professionnelle ont vu le jour. Le Gouvernement du Front Populaire institue également l'extension des conventions collectives. Les conventions collectives pouvaient donc désormais être étendues à l'ensemble des entreprises comprises dans leur champ d'application professionnel et territorial. Beaucoup de conventions collectives ont été signées, mais peu ont été étendues, donc certaines professions restaient dépourvues de salaire minimum.

La loi du 23 décembre 1946, qui a redéfini le régime des conventions collectives, a maintenu un contrôle administratif sur les salaires⁵. Ainsi, les salaires minima restaient fixés par décret et les conventions collectives ne pouvaient y déroger.

De la création du SMIG...

Il ressort du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 que la « Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement ». Dans ce contexte, l'instauration d'une rémunération minimale garantie pour les travailleurs apparaît comme étant le moyen de leur assurer une sécurité matérielle et un minimum vital. Mais le salaire minimum semble limité comme minimum social.

La loi du 11 février 1950 *relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits du travail* marque la naissance du SMIG. Elle restaure également le principe de libre négociation des salaires après douze ans de blocage des salaires. Désormais, pour être étendue, une convention collective doit obligatoirement contenir des dispositions relatives au « salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification », ainsi que les coefficients hiérarchiques afférant aux différentes qualifications professionnelles permettant de calculer les salaires minima par qualification.

A cette époque, la France est certes sortie de la Seconde Guerre mondiale depuis quelques années, mais la société est encore en situation de grande précarité : les tickets de rationnement n'ont été supprimés que depuis 1949, la pénurie de logement fait rage et l'inflation est galopante.

L'instauration du SMIG a donné lieu à de vifs débats autour de ce que constitue le minimum vital et concernant les modalités d'évaluation d'un budget alimentaire minimal. Ainsi, la sous-commission alimentaire du CNPF s'était prononcée sur le nombre minimal de calories par jour.

⁵ Rapport sur « le SMIC », Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, p.16. Pendant la Seconde Guerre Mondiale, les salaires étaient déterminés par l'administration.

La commission supérieure de la convention collective était chargée de réfléchir à la composition d'un budget-type pour la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti. Le montant du SMIC était fixé par décret en Conseil des ministres, après avis motivé de cette commission. Des sanctions étaient prévues pour les employeurs qui ne respectaient pas le salaire minimum garanti ou les salaires minima définis par une convention collective étendue.

Le SMIG n'avait pas pour objet de fixer le niveau des salaires, mais il était considéré comme le « minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise »⁶.

La loi sur la création du SMIG prenait en compte le coût effectif de la vie dans les différentes zones géographiques du territoire. Huit zones géographiques avaient été déterminées. De ce fait, avait été instaurée une modulation géographique du salaire minimum avec des zones d'abattement (de 0% pour Paris et Marseille jusqu'à un abattement de 18% dans les communes rurales. Le SMIC était plus élevé en région parisienne.

Le SMIG était indexé sur les seuls prix à la consommation, de sorte qu'il progressait moins vite que le salaire moyen, ce dernier bénéficiant des gains de productivité. Il n'était pas censé refléter les évolutions du coût de la vie. Il était calculé sur l'indice des prix, d'après un budget type, nécessaire à toute personne célibataire salariée.

Avec la loi du 18 juillet 1952, est créée une échelle mobile du SMIG, ce dernier étant alors indexé à la fois sur l'indice des prix et sur l'accroissement de la richesse nationale, afin de renforcer le pouvoir d'achat des salariés payés au SMIG.

Est ainsi posé le principe d'un ajustement automatique du SMIG sur l'évolution des prix, dès lors que cette évolution dépasse 5% depuis le dernier réajustement. Des relèvements supérieurs pouvaient toujours être effectués par décret. Concrètement, à chaque fois que la hausse de l'indice des prix atteignait 5%, le SMIG devait être proportionnellement réévalué (taux ramené à 2% avec la loi du 16 juin 1957).

En pratique, le Gouvernement intervenait fréquemment pour déterminer le prix des denrées et des services entrant dans la composition de l'indice et cette échelle mobile était peu respectée.

Toutefois, le niveau des salaires moyens ayant augmenté plus vite que l'indice des prix, le SMIG se trouvait bien au-dessous du salaire moyen. Le pouvoir d'achat des salariés au SMIG était ainsi lourdement fragilisé. Jusqu'en 1968, celui-ci n'a pas été relevé. Le 1^{er} juin 1968, le SMIG est fortement revalorisé (+35%).

⁶ Rapport préc. p. 17.

...à l'instauration du SMIC

La loi du 2 juillet 1970, par laquelle le SMIC a succédé au SMIG, consacre l'abandon de l'idée d'un minimum de subsistance pour les moins favorisés au profit d'une logique dynamique de participation au progrès économique. La loi étend par ailleurs le SMIC aux activités agricoles. En 1970, une hausse constatée des prix de 2% (en fonction de l'indice des prix à la consommation) entraîne une augmentation corrélative du SMIC à compter du mois suivant. Outre ce mécanisme, le montant du SMIC est fixé chaque année au 1^{er} juillet en fonction des comptes économiques de la nation, des conditions économiques générales et, aspect nouveau, de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés dans le cadre de l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail. L'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de celui des salaires horaires moyens. Enfin, il est prévu que les relèvements annuels successifs du SMIC devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques et des revenus.

Le changement de logique est clairement exprimé par le ministre du Travail d'alors, M. Fontanet, pour qui l'objectif était bien de *«transformer complètement l'ancienne notion statique de protection d'un minimum de subsistance, assuré aux moins favorisés, pour y substituer la conception dynamique d'une participation effectivement garantie et régulièrement croissante aux fruits du progrès⁷»*.

En clair, le SMIC devait désormais être un instrument de lutte contre les inégalités, dimension que ne comportait pas le SMIG.

Dès cette époque, le dispositif du SMIC n'était toutefois pas exempt de critiques. Tout d'abord, certains lui ont reproché de ne pas tenir compte de la productivité, qui était très forte dans les années 60. D'autres ont regretté son absence de mensualisation (c'est un salaire horaire) et constaté les abattements subsistant pour certains salariés (jeunes, salariés des DOM, travailleurs ayant une aptitude physique insuffisante), d'où l'idée de « sous SMIC », dont FO demandait la suppression.

Surtout, pour un grand nombre de prestations sociales, plafonds d'aide sociale, c'est le SMIG qui restait la référence (seul l'indice des prix était pris en compte).

Dès 1970, Force Ouvrière avait regretté que, comme par le passé, le salaire minimum continue de dépendre de la volonté politique du Gouvernement, ce qui aurait justement

⁷ M. Fontanet, Assemblée Nationale, 10 décembre 1969.

dû être évité⁸. À cette époque, la France était le seul pays de la Communauté économique européenne (CEE) qui disposait d'un salaire minimum.

Pour d'éminents juristes, à l'instar de Gérard Lyon-Caen, le salaire minimum nuisait au développement des conventions collectives et concourait au maintien de bas salaires.

Au cours des années soixante-dix, une des revendications majeures de FO visait à déterminer le niveau du SMIC par référence à une durée hebdomadaire de 40 heures⁹. L'idée d'une redéfinition d'un salaire minimum de consommation était revendiquée par FO, afin que la progression du SMIC évolue en fonction du coût de la vie.

Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, le SMIC a augmenté de 10%, mais il a ensuite connu une période de stagnation avec la période de rigueur. La perte du pouvoir d'achat des salariés était importante et son impact sur les inégalités de revenus est finalement plus limité. En 1989, FO relevait, dans l'une de ses circulaires, que 80% des minima conventionnels étaient en-dessous du SMIC¹⁰.

De plus, beaucoup de jeunes étaient concernés par le SMIC.

Au cours des années 90, une autre bataille chère à FO a d'ailleurs été la lutte contre le « SMIC jeunes¹¹ ». En effet, une telle mesure aurait eu pour effet de bloquer toute possibilité d'évaluation des salaires des jeunes qui auraient été payés 80% du montant du SMIC jusqu'à 26 ans, sans obligation d'engagement à durée indéterminée.

Le SMIC et le passage aux 35 heures

Avec la réduction de la durée légale du travail engagée par la loi « Aubry I » n°93-461 du 13 juin 1998 *d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail*, l'augmentation du SMIC a entraîné, chaque année, la création d'une nouvelle garantie mensuelle de rémunération (GMR) afin de maintenir aux salariés payés au SMIC (dont la durée de travail a été collectivement réduite en-deçà de 35 heures) leur ancienne rémunération. Au 1^{er} janvier 2002, on comptait cinq GMR, dont le montant dépendait de la date de passage aux trente-cinq heures.

⁸ Cf. Communiqué FO du 20 janvier 1970.

⁹ Supplément FO Hebdo n°2 au n°1434.

¹⁰ Cf. Circ. n°80 du 21 juin 1989.

¹¹ FO a été la première organisation syndicale à réagir contre le SMIC jeunes, mesure discriminatoire qui dévalorisait les diplômés, sanctionnait le fait d'être jeunes et remettait en cause les conventions collectives au nom de la montée du chômage et de l'allègement du coût du travail.

Face à cette complexification et à l'augmentation des inégalités entre les salariés générée par ce système, FO avait demandé le retour à une valeur unique du SMIC (celle du taux horaire). En somme, cela donnait le sentiment que les salariés payaient eux-mêmes leur réduction du temps de travail, cette dernière occasionnant par la même une augmentation de la charge de travail¹².

L'organisation avait, par ailleurs, regretté l'insuffisante augmentation du SMIC qui ne s'inscrivait pas dans un mouvement de répartition des richesses permettant de soutenir l'activité économique et la consommation. Une si faible augmentation du SMIC n'était en outre pas favorable à l'ouverture des négociations sur les minima de branches.

Le SMIC n'augmentait donc pas de la même manière pour tous les salariés selon l'année de passage aux 35 heures de leur entreprise, ce qui était source d'inégalités¹³.

La loi « Fillon » du 17 janvier 2013 a programmé l'alignement progressif des GMR sur le SMIC calculé sur la base de 169 heures mensuelles.

Une revalorisation du SMIC qui se fait attendre...

Ces dernières années ont été fortement marquées par l'attente souvent déçue de « coups de pouce » du SMIC, ce qui provoque désillusions et mécontentement. Avec la loi du 3 décembre 2008, un groupe d'experts¹⁴ qui se veut indépendant rend tous les ans un rapport destiné à conseiller le Gouvernement sur les évolutions à donner au SMIC, après avoir recueilli l'avis des interlocuteurs sociaux sur la fonction du SMIC et les évolutions souhaitées.

Ces rapports se ressemblent tant ils sont marqués par l'idéologie libérale et se prononcent contre l'octroi de « coup de pouce » au SMIC au nom de la lutte contre le chômage et pour soi-disant ne pas prendre de risque en matière d'emploi. Les Gouvernements se suivent et les promesses pour la revalorisation du pouvoir d'achat, aujourd'hui en berne, sont oubliées dès que les élections sont passées. Ainsi, ils se contentent de suivre les préconisations des rapports du groupe d'experts et d'appliquer de manière stricte les conditions légales de revalorisation du SMIC. Depuis des années, FO n'a de cesse de réclamer une augmentation significative du SMIC pour des raisons d'efficacité économique et de justice sociale.

¹² Communiqué FO du 26 juin 2001 « *Augmentation du SMIC : une marche de plus vers les inégalités* ».

¹³ Communiqué FO du 24 juin 2003 « *SMIC : une augmentation qui masque les réalités. Tout le monde ne mettra pas du beurre dans les épinards !* ».

¹⁴ Voir les développements consacrés au mode de revalorisation du SMIC. infra.

Les augmentations du SMIC ne sont pas à la hauteur des sacrifices consentis par les salariés qui subissent de plein fouet les hausses de prix ! Ceci est d'autant plus regrettable que, dans le même temps, nombre de mesures ont été prises tant au bénéfice des entreprises que du secteur financier à partir de la crise 2007/2008.

Parmi les revendications phares de FO concernant le SMIC, sur lesquels nous reviendrons, on rappellera celle visant à obtenir un SMIC à hauteur de 80% du salaire médian, pour des raisons d'efficacité économique, mais aussi pour permettre aux salariés de vivre décemment de leur travail. On citera également celle visant à obtenir un conditionnement des exonérations de charges sociales à l'existence d'un accord de revalorisation salariale.

CADRE JURIDIQUE

CADRE JURIDIQUE DU SMIC

Doté d'importantes fonctions économiques et sociales qui font l'objet de nombreux développements, le SMIC est avant tout un dispositif dont le cadre juridique est précisé dans le Code du travail (art. L. 3231-1 C. trav. et s.), ainsi que par la jurisprudence. Son champ d'application, son caractère d'ordre public, ou encore son assiette de calcul, sont autant de points qui méritent d'être abordés, tant ils ont des retombées pratiques pour les salariés.

À qui s'applique le SMIC ?

/// Détermination du champ d'application du SMIC

Le Code du travail précise que le SMIC s'applique :

- aux salariés du secteur privé âgés d'au moins 18 ans ;
- aux salariés du secteur public employés dans des EPIC¹⁵ ;
- aux salariés employés dans des EPA dans des conditions de droit privé ;
- aux salariés de l'agriculture.

Cela signifie que ces salariés doivent percevoir un salaire au moins égal au SMIC.

Le SMIC est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans les DOM et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon.

Le SMIC s'applique quelque soit le mode de rémunération pratiqué (à l'heure, au mois ...).

Il existe des dispositions spécifiques pour certains travailleurs :

- apprentis : il est possible d'appliquer un taux du SMIC réduit ;

¹⁵ Établissements industriels et commerciaux.

- jeunes salariés en contrat d'apprentissage : possibilité d'appliquer un taux du SMIC réduit ;
- jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité : un abattement de 10% peut être pratiqué lorsque le jeune est âgé de 17 à 18 ans et de 20% lorsque le jeune est âgé de moins de 17 ans. Ces abattements ne sont pas applicables aux jeunes de moins de 18 ans embauchés dans le cadre des emplois d'avenir. Cet abattement est supprimé après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité (art. D. 3231-3 C. trav.) ;
- assistants maternels ;
- travailleurs à domicile ;
- personnel navigant de la marine marchande ;
- salariés bénéficiant d'avantages en nature (la rémunération du salarié peut être intégralement constituée par des avantages en nature à condition que leur valeur soit au moins égale au SMIC ou au salaire minimum conventionnel).

Certains salariés sont exclus du champ d'application du SMIC :

- les VRP statutaires dont l'horaire n'est pas contrôlable sont exclus du SMIC. En revanche, le VRP peut prétendre au SMIC quand il est soumis à un horaire de travail déterminé (Cass. soc. 22 mai 1996) ;
- les stagiaires ;
- les personnes handicapées en établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

/// Le SMIC est d'ordre public

À plusieurs reprises, la Cour de cassation a estimé que les salariés ont droit au SMIC, quelles que soient les stipulations de leur contrat de travail (Cass. soc. 11 avril 1996), sauf dans les cas où la loi en dispose autrement (Cass. soc. 10 novembre 2004).

Les salariés doivent être payés à un salaire au moins égal au SMIC, y compris pendant la période d'essai.

En somme, le SMIC est un minimum horaire en-dessous duquel aucun salaire ne peut descendre. La Cour de cassation a eu l'occasion de le rappeler (Cass. Soc. 25 mai 2005, n° 03-44.301). L'obligation de rémunérer les salariés à un niveau au moins égal au SMIC constitue d'ailleurs un principe général du droit (CE 23 avril 1982).

L'employeur ne peut se soustraire au salaire minimum, y compris s'il a l'accord du salarié. Il peut en revanche déroger au SMIC dans un sens plus favorable au salarié.

Un salarié qui serait licencié pour avoir refusé de toucher un salaire inférieur au minimum conventionnel pourrait le contester en justice. Sur ce point, la Chambre a jugé

que le licenciement prononcé dans le cas d'un tel refus est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. 27 octobre 1999).

L'employeur n'a pas la faculté de différer le paiement du SMIC en pratiquant une compensation d'une période sur l'autre.

/ Distinguer SMIC et salaire minimum conventionnel

Certaines conventions collectives comportent un ou plusieurs niveaux sous le SMIC. Le problème des branches comportant des coefficients sous le SMIC est régulièrement dénoncé par FO. Dans tous les cas, le salarié a droit au SMIC (Cass. Soc. 7 mars 2012, n°10-19.073). Toutefois, les primes continuent d'être calculées sur la base du minimum conventionnel.

Il faut savoir qu'un dispositif est prévu quand le salaire conventionnel devient inférieur au SMIC. Les organisations liées par cette convention doivent se réunir dans les trois mois, afin de négocier un ajustement du salaire minimum conventionnel par rapport au SMIC. Une organisation syndicale représentative peut, le cas échéant, faire cette demande si le patronat ne réagit pas. La négociation doit alors s'engager dans les quinze jours.

Les conventions collectives ne peuvent prévoir des clauses comportant par exemple des indexations sur le SMIC (art. L. 3231-3 C. trav.) ou sur les prix.

Appréciation de la conformité au SMIC

Comment savoir si un salarié perçoit bien le SMIC ?

Le SMIC étant un salaire minimum horaire, il convient, pour s'assurer qu'il est bien respecté, de l'apprécier au regard de l'horaire de travail effectué par le salarié.

Éléments à inclure	Éléments à exclure
Salaire de base Avantages en nature Compensation pour réduction d'horaire Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) .../....	Remboursement de frais effectivement supportés par le salarié (frais de transport) 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...) .../....

<p>Pourboires</p> <p>Primes de rendement individuelles ou collectives, primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération</p> <p>Primes de fin d'année (pour le mois où elles sont versées)</p> <p>Primes de vacances (pour le mois où elles sont versées)</p> <p>« Gueltes » versées à des vendeurs en fonction des ventes réalisées individuellement</p> <p>Complément métier</p>	<p>Majorations pour heures supplémentaires</p> <p>Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit</p> <p>Primes d'ancienneté</p> <p>Primes liées à un rythme de travail contraignant</p> <p>Primes d'assiduité</p> <p>Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers...)</p> <p>Primes liées à des conditions de travail particulières de travail (danger, froid, insalubrité)</p> <p>Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats</p> <p>Primes de transport</p> <p>Participation, intéressement</p> <p>Rémunération forfaitaire du temps de pause prévue par accord collectif</p>
--	--

Il convient de comparer le SMIC et le salaire réel. Ce dernier est obtenu en retenant et en excluant certains éléments.

Le SMIC s'apprécie à chaque échéance de paie (c'est-à-dire tous les mois). Cela implique que l'employeur n'est pas fondé à pratiquer une compensation d'une période de paie sur l'autre pour combler les périodes où le salaire est inférieur au SMIC (Cass. soc. 29 janvier 2002).

Sanction en cas de non-respect du SMIC

Le fait de payer des salaires à un montant inférieur au SMIC est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (art. R. 3233-I C. trav.).

Le non-respect du SMIC est passible d'une amende applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Par ailleurs, le fait de ne pas payer un salarié au SMIC lui cause un préjudice qui doit être réparé par des dommages-intérêts.

La distinction entre SMIC et salaire minimum garanti

Le SMIC ne se confond pas avec le « salaire minimum garanti », ce dernier étant non pas un salaire de référence mais un élément servant à l'évaluation des avantages en

nature dans certains cas des frais professionnels, allocations d'aide sociale... Son montant (3.51 € pour 2014) est revalorisé en fonction de l'évolution des prix.

/ La fixation du montant du SMIC¹⁶

Chaque année, le montant du SMIC est fixé par décret avec effet au 1^{er} janvier, ce qui est une avancée obtenue par FO. Auparavant, il était fixé au 1^{er} juillet de chaque année. Chaque hausse des prix au moins égale à 2% doit engendrer un relèvement du SMIC, par la voie d'arrêté, dans les mêmes proportions dès le premier jour du mois suivant la publication de l'indice qui entraîne ce relèvement (art. L. 3231-5 C. trav.).

En cours d'année, le Gouvernement peut décider, par décret, d'octroyer un « coup de pouce » supérieur à ce que prévoit l'application des textes au SMIC.

¹⁶ Pour plus d'informations, lire l'étude consacrée aux modes de revalorisation du SMIC.

EFFETS ÉCONOMIQUES

EFFETS ÉCONOMIQUES DU SMIC

Le SMIC français est souvent considéré comme très voire trop élevé dans le débat économique. À 9,61€ brut en termes horaires, il contribuerait à alimenter le chômage en dissuadant les employeurs d'embaucher. C'est notamment la thèse du MEDEF qui régulièrement attaque le SMIC. L'organisation patronale réclamait récemment un SMIC intermédiaire pour les jeunes et les chômeurs de longue durée et créer ainsi des emplois payés en dessous du SMIC. Cette thèse fait écho à ce que soutiennent de nombreux économistes : le SMIC serait un véritable frein à l'emploi et serait « une machine formidable à exclure les jeunes ».

La dernière partie montre comment le SMIC français se positionne par rapport à d'autres pays. Le niveau du salaire minimum en France figure bien dans la partie haute des comparaisons internationales, mais son niveau actuel n'a rien d'exceptionnel. La France fait partie d'un groupe de pays (Irlande, Pays Bas, Belgique, Luxembourg) qui se sont dotés d'un salaire minimum compris entre 9 et 10 euros bruts de l'heure. Le Royaume-Uni vient de son côté d'annoncer une hausse significative de son « national minimum wage » tandis qu'aux États-Unis, pour contourner le blocage au niveau fédéral, de nombreuses villes ou États ont décidé d'un relèvement des salaires minimums parfois jusqu'à 15 dollars comme à Los Angeles ou à Seattle.

Cette partie s'intéresse donc aux effets économiques du SMIC en dépassant la seule question de l'impact du SMIC sur le niveau d'emploi. Si d'un côté le SMIC représente un coût pour les entreprises qui est considéré dans

la décision prise par un employeur d'embaucher ou non, il constitue d'un autre côté un revenu pour les travailleurs qui ne soit pas trop faible et leur permet par leur capacité à consommer de soutenir la demande, l'activité et l'emploi. Nous tentons de dépasser une approche du SMIC restreinte à la seule dimension coût du travail pour montrer que les effets du SMIC sont potentiellement importants pour le pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs à bas salaires.

Un vieux débat SMIC/emploi...

La théorie traditionnelle d'offre et de demande de travail d'inspiration néoclassique considère le marché du travail comme parfaitement concurrentiel. Elle montre que si le salaire minimum est plus élevé que la productivité du travail peu qualifié, alors le salaire minimum constitue un obstacle à la baisse du chômage des travailleurs peu qualifiés. C'est donc le niveau du SMIC par rapport à la productivité attendue qui va être au cœur de la relation entre salaire minimum et emploi. Si le salaire minimum est fixé à un niveau relativement faible, il peut constituer une protection des salariés les plus vulnérables sur le marché du travail. S'il est trop bas, néanmoins, il ne jouera pas ce rôle de protection des travailleurs contre la pauvreté. Et s'il est fixé à un niveau « trop » élevé, il peut s'avérer défavorable à l'emploi peu qualifié.

Cette littérature économique avance un certain nombre d'hypothèses sur le comportement d'une entreprise confrontée à un coût du travail trop élevé. Premièrement, pour offrir des biens ou des services, une entreprise mobilise dans des proportions variables plusieurs facteurs de production, qui peuvent se résumer à des travailleurs et des machines, du travail et du capital. Si le travail devient trop cher, par exemple suite à une hausse du SMIC, l'entreprise va limiter l'usage des travailleurs au profit des machines. L'entreprise substitue alors du capital au travail.

Un autre effet consécutif à la hausse du coût du travail pour l'entreprise est la hausse des prix des biens ou services qu'elle propose. Si l'entreprise répercute la hausse dans ses prix de vente, elle peut subir une baisse des commandes et en retour réduire l'emploi pour s'ajuster à une activité en baisse. Dans cette configuration, c'est l'emploi moins qualifié qui serait plus impacté par le renchérissement du coût du travail, on remplace plus facilement du travail non qualifié par des machines que du travail qualifié.

Les études théoriques mettent également en avant un autre effet du salaire minimum. Il pourrait contribuer à faire revenir sur le marché du travail des salariés qui n'accep-

teraient pas de travailler pour un salaire fixé trop bas par un employeur. Si le salaire minimum est fixé à un niveau supérieur au salaire qui serait déterminé par le libre jeu du marché, par la confrontation de l'offre et de la demande de travail dans un cadre de concurrence parfaite, alors il peut être favorable à l'emploi.

La conclusion des économistes classiques est donc évidente : seuls des niveaux faibles de salaire minimum peuvent être favorables à l'emploi. S'il dépasse un certain niveau – celui qui correspond à la productivité des travailleurs – alors les entreprises seront contraintes de se séparer des salariés les moins productifs ! C'est sur ce raisonnement que repose la charge engagée par un rapport du Conseil d'analyse économique en 2008 contre le SMIC (Cahuc et al., 2008). Le salaire minimum conduirait les employeurs à réduire l'embauche de personnes dont ils craignent qu'elles aient une trop faible productivité.

Pourtant les études empiriques, contrairement à ce qu'indique le rapport, sont loin d'être aussi catégoriques. Les travaux qui tentent de mesurer les effets des salaires minimums sur l'emploi se multiplient à partir des années 70-80 dans un climat marqué par un retour en grâce des politiques libérales. De plus en plus souvent, un lien est fait entre salaire minimum et chômage, notamment chez les jeunes. Fourçans (1980) est le premier à examiner l'incidence du SMIC sur les taux de chômage par âge et par sexe en France. Il affirme avoir trouvé une large relation positive entre la valeur réelle du SMIC et les taux de chômage des jeunes et des adultes, résultats qu'une étude de l'OCDE (Bazen et Martin, 1991) publiée quelques années plus tard a considérés peu plausibles. Une étude essentiellement axée sur l'emploi des jeunes (Cette et al., 1996) passe en revue un certain nombre de travaux et « débouche sur l'impression d'une relative incertitude, au sens où les études empiriques ne semblent pas vraiment trancher des questions que la théorie laisse elle-même en suspens. [...] La difficulté à se faire une idée claire des effets du salaire minimum découle des résultats peu robustes ou contradictoires des études empiriques, en Amérique du Nord comme en France.

...qui s'est focalisé sur les jeunes

Au centre de ce débat, on retrouve souvent les jeunes salariés pour qui le SMIC contribuerait à leur fermer la porte du marché du travail, en particulier pour les moins diplômés perçus comme les moins productifs. Ainsi, une note du CAE¹⁷ proclame que « le salaire minimum nuit indiscutablement à l'emploi des jeunes les moins qualifiés » (Cahuc et al., 2013). Le rapport du même CAE en 2008 voyait le système français (le SMIC associé à l'absence de RSA pour les moins de 25 ans) comme « une véritable machine à exclure les jeunes ».

¹⁷ P. Cahuc, S. Carcillo et K. Zimmermann, 2013, « L'emploi des jeunes non qualifiés en France », note du Conseil d'analyse économique n°4, avril.

Pour autant, aucune de ces deux contributions ne propose la création d'un « SMIC jeunes » comme le demande régulièrement le MEDEF. Le CAE recommande la poursuite des politiques engagées : limitation des hausses du SMIC aux dispositifs légaux (absence de coup de pouce) et amplification des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires.

Néanmoins, le caractère « indiscutable » de ce constat pose question. Pour répandue qu'elle soit, en particulier auprès des milieux patronaux, cette théorie qui met en cause le niveau du SMIC, son évolution ou même plus simplement son existence n'a jamais été appuyée par des travaux empiriques. Au-delà de l'affirmation, aucun travail économique n'est venu valider ce discours (Lefresne, 2003). Dans le cas des États-Unis, des études menées durant les années 90 ont montré le contraire. La hausse du salaire minimum a bien abouti à une diminution de l'emploi des jeunes dans un premier temps (les années 70) mais les fortes baisses du salaire minimum intervenues sous l'ère Reagan n'ont eu aucun effet à la hausse sur le taux d'emploi des jeunes. Pas plus, du reste, que les hausses du salaire minimum décidées sous Clinton (entre 1992 et 2000).

Le constat vaut également pour la France. Les études empiriques ne parviennent pas à confirmer la relation négative de l'emploi des jeunes au salaire minimum. Malgré la

LA BRÈVE HISTOIRE DU « SMIC-JEUNES » À LA FRANÇAISE

À en croire l'analyse libérale, fixer le même niveau de salaire minimum pour tous les salariés, jeunes ou non, rendrait plus difficile l'accès à l'emploi des jeunes. Ceux-ci en particulier les moins qualifiés, ont une expérience professionnelle limitée, ou bien ont une productivité trop faible qui ne couvre pas leur cout du travail. On retrouve ici le vieil argument légitimant la création d'un « SMIC jeunes », tentée en 1994 dans le cadre du CIP proposé par le Premier ministre de l'époque Edouard Balladur et massivement rejeté par les
.../...

conviction de ses auteur, l'étude de Bazin et Martin (1991) reconnaît que les hausses du SMIC dans les années 80 ont permis de soutenir les revenus des jeunes mais ne parvient pas à mettre en évidence une incidence négative du SMIC sur l'emploi des jeunes. Cette et al. (1996) confirment ce constat. Leur analyse suggère qu'un SMIC jeunes aurait pour conséquence via des effets de substitution importants de favoriser l'embauche de jeunes salariés au détriment des autres, les salariés non-jeunes qui subiraient des destructions d'emplois.

Le lien mécanique entre SMIC et taux d'emploi des jeunes apparaît donc plus comme une construction idéologique que comme le produit d'une observation empirique, d'autant plus que les mécanismes de contournement du salaire minimum se sont multipliés en matière de dispositifs

**... LA BRÈVE HISTOIRE DU « SMIC-JEUNES »
À LA FRANÇAISE**

manifestations de lycéens, étudiants et jeunes salariés.

La loi quinquennale sur l'emploi, outre de multiples dispositions visant à déréglementer le marché du travail, prévoit la création d'un contrat d'insertion professionnelle (CIP) qui ouvre la voie à un SMIC jeunes. Le CIP se présente comme un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée comprise entre 6 et 12 mois, ouvert aux jeunes de moins de 26 ans ayant au moins le baccalauréat. Il pouvait être élargi à des jeunes titulaires d'un diplôme Bac+2, BTS ou DUT. À la différence des contrats spécifiques qu'il devait remplacer (contrats d'adaptation et d'orientation), le CIP ne prévoit plus de formation obligatoire. Enfin, la rémunération prévue pour les salariés embauchés en CIP devait être fixée par décret, déterminée en pourcentage du SMIC.

Le mouvement de contestation démarre après la publication, le 24 février 1994, des décrets d'application. Le CIP permettait donc l'embauche de jeunes salariés, à 80% du SMIC pour un temps plein en CDD renouvelable une fois, sans aucune garantie d'embauche au terme du contrat. On pouvait légitimement y voir pour les employeurs une incitation aux licenciements

.../...

destinés aux jeunes. Ainsi, les jeunes de 16 à 18 ans peuvent déjà être rémunérés à un salaire démarrant à 80% du SMIC-adulte. Par ailleurs, de nombreux jeunes de moins de 25 ans bénéficient de différents types de contrats (contrats aidés, apprentissage...) ou de stages permettant d'abaisser leur coût pour les entreprises. Enfin le rôle du coût du travail doit être relativisé dans l'explication du taux du chômage des jeunes, celle-ci découle davantage d'un phénomène de file d'attente généralisée. En situation de pénurie globale d'emplois, les nouveaux entrants sur le marché du travail sont les plus pénalisés, et ce particulièrement en France.

**... qui est rattrapé par les
politiques d'allègements
de cotisations patronales**

Récemment, le rapport du groupe d'experts sur le SMIC s'est de nouveau penché sur cette question (en 2013). Il souligne que les travaux plus récents concernent plutôt les conséquences sur l'emploi des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires.

Effectivement, lorsque les entreprises doivent supporter un relèvement du SMIC, la mesure de l'impact sur le coût du travail et sur l'emploi ne peut se faire indépendamment des allègements de cotisations sur les bas salaires dont elles bénéficient. Le CSERC en 1999 soulignait déjà que le dispositif d'allègement de charges sur les bas salaires jouait un rôle d'amortisseur

...LA BRÈVE HISTOIRE DU « SMIC-JEUNES » À LA FRANÇAISE

des salariés âgés et mieux payés dès lors que leur était proposée une main d'œuvre à bon marché, inépuisable, des jeunes de moins de 26 ans en contrats de courte durée. Pour les titulaires de diplômes Bac+2 qui trouvaient généralement un emploi en moins d'un an, il s'agissait clairement de baisser les salaires. Le SMIC jeunes allait dévaloriser les diplômes et peser sur l'ensemble des grilles de salaires et des conventions collectives.

Au début du mois de mars, le gouvernement reculait une première fois : il s'engageait à ce qu'aucun jeune titulaire d'un diplôme Bac+2 ne soit payé en dessous du SMIC. Le lendemain, toutes les confédérations syndicales signaient une déclaration commune pour demander le retrait des décrets et décidaient d'une journée de mobilisation décentralisée. Une semaine plus tard, le ministre du travail Michel Giraud proposait un « carnet de suivi du jeune » tenu par un « tuteur ». Un projet de décret complémentaire circule avant d'être publié au Journal Officiel le 22 mars. Il est mal accueilli par le patronat, qui le juge « inapplicable, les entreprises étant incapables d'assumer le tutorat tel qu'il est prévu ». Les 10 et 17 mars sont des journées de mobilisation des étudiants puis des

.../...

dans la transmission des hausses du SMIC à celles du coût du travail. Le dispositif consiste en une ristourne dégressive définie par rapport au SMIC (elle décroît de façon linéaire entre le SMIC et 1,6 SMIC depuis leur pérennisation par la réforme Fillon de 2003). Puisque l'allègement est un pourcentage du SMIC et non un montant forfaitaire, les salaires les plus proches du SMIC bénéficient d'une ristourne plus importante lorsqu'une hausse du SMIC est décidée. L'Horty (2000) expliquait de façon assez malicieuse que les hausses du SMIC « réduisaient le coût du travail ».

Les études menées s'accordent sur un effet positif pour l'emploi des dispositifs d'allègements avec toutefois des chiffrages plus faibles pour les études plus récentes. On observe bien entre 1993 et 2000 une baisse du coût du travail au niveau du SMIC relativement au coût du travail moyen et dans le même temps une augmentation de la part de l'emploi non qualifié. Mais cette relation ne se vérifie plus dans les années qui suivent (Concialdi et Husson, 2013). Récemment, l'étude de Cahuc et al. (2013) s'est intéressée au dispositif « zéro charges » au niveau du SMIC introduit en 2009 dans les TPE. Ses résultats suggèrent que les très petites entreprises sont plus sensibles au coût du travail en période de crise, ce qui n'est guère surprenant, les bas salaires sont plus fréquents dans les petites entreprises, là où les salaires ne sont pas négociés collectivement.

Dans le même temps, la dégressivité des allègements de cotisations patronales a pour inconvénient de rendre plus coûteuse

**... LA BRÈVE HISTOIRE DU « SMIC-JEUNES »
À LA FRANÇAISE**

salariés. Les manifestations sont un succès. Le 21 mars, FO demande une nouvelle fois le retrait du CIP puis annonce engager une action auprès du Conseil d'État et du BIT. Le 25, une nouvelle journée de manifestation réunit 350 000 personnes dans toute la France. Le 28, le gouvernement annonce la « suspension pour une semaine de l'application du CIP » pour « trouver un nouveau système et mettre fin au CIP ». L'idée d'une ANPE-jeunes est évoquée. Le 30 mars, le CIP est définitivement retiré après trente-cinq jours de manifestations de lycéens, d'étudiants et de salariés.

L'échec de la tentative d'instaurer un SMIC jeunes au travers du CIP a mis provisoirement un coup d'arrêt aux mesures visant à traiter spécifiquement le problème de l'emploi des jeunes. Le CIP s'inscrivait dans le prolongement d'une série de mesures dérogatoires engagée depuis le milieu des années 70 et visant à favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail au travers de des formules de « sas » qui multiplient les transitions entre vie active et scolarité. Plus que les dispositifs précédents, le CIP généralisait la précarité pour les jeunes et allait tirer vers le bas l'ensemble des salaires. En trente ans, jamais les politiques de l'emploi destinées à favoriser l'emploi des jeunes ne sortiront véritablement de cette logique.

pour l'employeur toute augmentation des bas salaires. Si un salarié rémunéré autour du SMIC est augmenté, l'entreprise va supporter cette hausse de salaire mais aussi une réduction des allègements de cotisations patronales, puisque ceux-ci sont plus faibles quand le salaire augmente. Ce mécanisme n'est donc pas favorable à des augmentations de salaires, en particulier pour les salariés qui sont rémunérés à un niveau proche du SMIC. On parle alors de « trappe à bas salaires ».

Enfin, les hausses du SMIC rendent plus coûteux le dispositif d'allègement de charges pour les finances publiques : plus le salaire minimum augmente, plus les cotisations sociales que l'État paye à la Sécurité sociale à la place des employeurs sont importantes. En 2012, selon les calculs de l'inspection générale des finances, une hausse de 1 % du SMIC se traduisait par un coût supplémentaire d'environ 800 millions. En 2014, de nouvelles dispositions sont adoptées dans la loi de finances rectificative de la sécurité sociale pour parvenir à un niveau de « zéro charges Urssaf » pour le SMIC à compter du 1^{er} janvier 2015. Les allègements de cotisations sont amplifiés. Les coefficients d'allègements qui étaient plus favorables aux entreprises de moins de 20 salariés sont étendus à l'ensemble des entreprises. Un taux réduit de cotisations d'allocations familiales de 3,45% contre 5,25% sur les bas salaires, entre 1 et 1,6 SMIC est également instauré. Le coût de ces nouvelles mesures était selon le gouvernement de l'ordre de 4,6 milliards d'euros.

...et qui oublie une partie de l'histoire

Ce débat sur les effets du SMIC sur l'emploi privilégié par les économistes libéraux laisse généralement de côté l'effet revenu consécutif à une augmentation du salaire minimum. La mesure de l'impact macroéconomique lié à la hausse des revenus permise par un relèvement du SMIC est rarement étudiée. Pourtant, l'augmentation de la demande de biens de consommation peut soutenir l'activité économique (d'autant plus que les travailleurs au SMIC ont une plus forte propension à consommer) qui peut compenser un éventuel effet négatif sur l'emploi et améliorer les recettes fiscales.

Dans une note publiée par l'OFCE, Heyer et Plane (2012) prennent en compte cet effet revenu. Après avoir mis en évidence qu'un effet négatif sur l'emploi d'un coup de pouce au SMIC de l'ordre de 1 % serait compensé par l'effet des baisses de cotisations induites tandis que le supplément de revenu généré par la hausse du SMIC a un effet légèrement positif sur les créations d'emplois.

Pour avoir une idée de l'ampleur de l'effet revenu, on peut aussi faire un détour en s'interrogeant sur les travailleurs concernés par le niveau et les évolutions du SMIC. Au-delà du nombre de bénéficiaires du SMIC, il est utile de s'interroger sur le profil de ses bénéficiaires. En outre, les revalorisations du SMIC ne bénéficient pas seulement aux salariés rémunérés au SMIC, ceux qui sont au-dessus en bénéficient également de manière indirecte.

Une population surtout féminine et souvent précaire ...

Sur l'ensemble du secteur concurrentiel, 10,8% des salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} janvier 2014 (DARES, 2014), soit 1 630 000 salariés. 700 000 salariés travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés (soit près de 43%). Dans ces petites entreprises, c'est près d'un quart des effectifs qui sont concernés directement par une décision de revalorisation. À l'inverse, dans les entreprises de plus de 500 salariés, la hausse du SMIC ne touche que 5% des effectifs.

Les salariés au SMIC travaillent essentiellement dans les services. C'est dans l'hôtellerie-restauration qu'on dénombre le plus de travailleurs payés au SMIC (33%), viennent ensuite le commerce alimentaire et non alimentaire (respectivement 23 et 18%), le secteur sanitaire et social (15%).

Les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes : 13,9% contre 8,0% en 2011. Elles sont particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme le commerce ou les services aux particuliers. 26% des salariés à temps partiel sont concernés par la revalorisation du SMIC, ceux-ci occupant plus souvent des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

En outre, le temps partiel est plus fréquent dans les petites entreprises, dans certains secteurs d'activité (commerce, tourisme) ou certaines branches professionnelles (« hôtellerie, restauration et tourisme », « entreprise de propreté », « habillement, cuir, textile » ou encore « coiffure ») où les proportions de bénéficiaires sont élevées.

On observe également une surreprésentation des jeunes parmi les salariés au SMIC : les moins de 25 ans sont 3 fois plus souvent au SMIC que leurs aînés : 29,6 % contre 8,6% des salariés de 40 ans ou plus. Le salaire minimum correspond souvent au salaire d'embauche avant toute évolution de carrière. En outre, les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à occuper des postes d'employés, à temps partiel avec un CDD ou un contrat précaire (DARES, 2012).

D'autres études permettent d'élargir le champ d'analyse des effets économiques à d'autres dimensions portent sur le niveau de vie des salariés rémunérés au SMIC ou les effets de diffusion des hausses du SMIC sur la distribution des salaires. Au-delà de l'identification du profil des salariés payés au SMIC, ces travaux apportent un éclairage sur d'une part le niveau de vie de ces salariés et d'autre part sur la manière dont une hausse du SMIC peut faire tache d'huile sur les grilles de salaire.

... exposée à un niveau de vie faible

Une note de Bercy en 2012 reprise par le groupe d'experts dans son rapport de 2013 montre que les salariés rémunérés au SMIC sont situés dans le bas de l'échelle des niveaux de vie, ce qui n'est guère surprenant. 70% d'entre eux ont un niveau de vie inférieur au niveau de vie médian en 2012, contre 31% pour les salariés rémunérés au-delà de 1,1 SMIC. Ils sont aussi plus touchés par la pauvreté : 20% d'entre eux sont en-dessous du seuil de pauvreté, contre 4% pour les salariés mieux rémunérés. Le niveau de vie moyen des salariés au SMIC s'élève à 17 700 €, contre 26 500 € en moyenne pour les autres salariés.

La faiblesse relative de leur niveau de vie s'explique avant tout par leur faible rémunération horaire, mais aussi par un temps de travail annuel moindre, du fait d'un travail à temps partiel ou du fait de chômage ou inactivité une partie de l'année. À peine la moitié des salariés au SMIC travaille à temps plein sur les douze mois de l'année, contre les trois quarts de ceux rémunérés au-delà.

Par niveau de vie, on entend l'ensemble des revenus du ménage auquel il appartient rapportés au nombre d'unités de consommation de ce ménage¹⁸. Toutefois, le système

¹⁸ Les unités de consommation (uc) sont calculées selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE (qui attribue 1 uc au premier adulte du ménage, 0,5 uc aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 uc aux enfants de moins de 14 ans). Ainsi, à revenu du ménage donné, plus le nombre d'unités de consommation du ménage augmente, plus le niveau de vie de chaque membre du ménage diminue.

socio-fiscal, les revenus de remplacement et l'apport de revenus par les autres membres du ménage, permettent à réduire les écarts de revenu avec les autres ménages. Depuis le début de la décennie 2000, la prime pour l'emploi (PPE) et le revenu de solidarité active (RSA) ont permis de soutenir le pouvoir d'achat des ménages rémunérés au SMIC.

Un effet important sur le pouvoir d'achat des bas salaires

Du fait de la règle d'indexation (sur les prix et la moitié du pouvoir d'achat du salaire moyen), les hausses de salaires se transmettent mécaniquement au SMIC. Les hausses du SMIC ont aussi des effets sur la distribution des salaires. Les travailleurs qui ne sont pas au SMIC peuvent aussi voir leur rémunération s'accroître lorsqu'intervient un relèvement du salaire minimum. Pour le CSERC (1999), une hausse du SMIC a deux effets principaux sur la formation des salaires. D'une part, elle élève leur niveau moyen. D'autre part, elle réduit leur dispersion. Le SMIC est donc à la fois un instrument de soutien aux bas revenus et de réduction des inégalités salariales.

On parle alors d'effets de diffusion ou d'entraînement du SMIC, en exerçant une pression à la hausse sur les rémunérations, par exemple au travers de révisions des conventions collectives. Ces effets sont liés aux caractéristiques conventionnelles. Plus il y a de postes couverts par une convention collective, plus l'effet de diffusion sera important. Une branche dynamique va réévaluer sa grille salariale et revaloriser les salaires. Ces effets s'atténuent néanmoins à mesure que l'on remonte dans la hiérarchie des salaires. Les variations du salaire minimum jouent moins dans la formation des salaires plus élevés, plus sensible à la structure des qualifications. De nombreux travaux ont cherché à mesurer l'ampleur de cet effet de diffusion qui est un enjeu important pour analyser les effets économiques du salaire minimum.

Le CSERC en 1999 soulignait que les effets exercés par les relèvements du SMIC sur la formation des salaires s'étaient modifiés au cours du temps : dans les années 70 et jusqu'au milieu des années 80, les fortes hausses du SMIC, dans le cadre d'une politique de relèvement des bas salaires, ont poussé le taux de salaire horaire des ouvriers à la hausse et se sont largement diffusées le long de la distribution des salaires avec un effet sensible sur le salaire moyen. Mais avec la modération salariale à partir du milieu 80 et le ralentissement des hausses du SMIC, c'est l'évolution des salaires ouvriers qui a favorisé les relèvements du SMIC avec de moindres effets de diffusion et un impact plus réduit sur le salaire moyen : pour la première fois en 1986 la hausse du SMIC semble avoir été induite par celle des salaires ouvriers et non l'inverse.

Le même rapport du CSERC en 1999 soulignait que les différents travaux menés concluent généralement à des effets de diffusion limités d'une hausse du SMIC sur le

reste des salaires. L'impact sur le salaire moyen serait de l'ordre de 0,05% à 0,15% pour une hausse de 1% du SMIC. D'autres études menées par la suite ont confirmé cet ordre de grandeur, autour de 0,1%. Le seuil jusqu'où se diffusent les hausses de SMIC serait compris entre 1,3 et 1,5 SMIC. L'effet à court terme de la hausse du SMIC est fort sur les salaires les plus proches du SMIC mais décroît rapidement à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et s'atténue considérablement au-delà de 1,5 SMIC (Koubi et Lhommeau, 2007). Si l'effet pris globalement dans ce type d'analyse peut apparaître limité, il faut souligner que lorsqu'on distingue entre les différentes catégories de salariés, l'effet de diffusion apparaît plus marqué pour les moins qualifiés. Au total, plus du tiers des salariés à temps complet profiteraient ainsi directement ou indirectement des hausses de SMIC.

En outre, lorsque la revalorisation du SMIC intervenait au 1^{er} juillet (avant la réforme de 2009), les salaires proches du SMIC connaissaient un pic périodique au troisième trimestre de chaque année. Une étude plus récente (Goarant et Muller, 2011) montrent que les hausses du SMIC se répercutent d'autant plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de postes rémunérés au voisinage du SMIC et que les minima salariaux des grilles sont fixés au niveau du SMIC. L'étude mentionne notamment la branche des « Entreprises de propreté » où 38% de salariés avaient un salaire de base entre 1 et 1,1 SMIC en 2009.

L'effet du SMIC sur les inégalités est un dernier effet et non des moindres qu'il convient de relever. Depuis 1970, on constate un resserrement de la dispersion des salaires (Cette et al., 2011). L'écart entre le 9^{ème} décile ou le 5^{ème} décile de la distribution des salaires et le 1^{er} décile qui est directement concerné par le SMIC) diminue fortement. L'explication avancée est une progression du SMIC plus rapide que celle du salaire moyen, qui n'est plus d'actualité aujourd'hui. La modération des hausses du SMIC depuis la moitié des années 2000 fait que le rapport entre le SMIC et le salaire moyen ou médian est stable, si bien que la contribution du SMIC à la réduction des inégalités est moins forte qu'auparavant. Dans le même temps, les inégalités se sont creusées par le haut avec l'augmentation rapide des très hauts revenus, plus rapide que le revenu médian (INSEE, 2014).

En résumé, les entreprises qui font face à un relèvement du SMIC subissent a priori une hausse du coût du travail et peuvent être tentées de limiter leurs décisions d'embaucher ou de réduire le volume d'emploi. Elles peuvent aussi décider de traduire dans leurs prix de vente les augmentations de salaire, au risque de voir leurs commandes diminuer. Toutefois, les conséquences des hausses du SMIC sur le coût du travail sont amorties par le jeu des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires et par l'effet revenu produit le relèvement du salaire minimum qui a un effet sur la rémunération des autres salariés payés au-dessus du SMIC jusqu'à 1,5 SMIC.

Étant donnée la faiblesse relative du niveau de vie des salariés rémunérés au SMIC, qui tient aussi à une durée du travail annuelle moindre, du fait d'un travail à temps partiel ou du fait de périodes de chômage ou d'inactivité une partie de l'année, les hausses du SMIC sont essentielles pour l'ensemble des travailleurs à bas salaires. Si les rapports du groupe d'experts soulignent année après année que la PPE et le RSA ont davantage contribué aux gains de pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC que les hausses du SMIC, il ne faut pas s'en étonner compte tenu de la succession de hausses modérées depuis près de 10 ans et l'absence répétée de coup de pouce. En revanche, l'interprétation qui est faite par le groupe d'experts est plus surprenante dans le sens où elle encourage le financement par les pouvoirs publics du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC en lieu et place des entreprises.

MODE DE REVALORISATION

LE MODE DE REVALORISATION DU SMIC

Selon quelles modalités le SMIC est-il revalorisé ? La question mérite d'être abordée car ces modalités ont été réformées en 2013 et des évolutions sont encore souhaitables, afin de mieux prendre en compte les dépenses réellement supportées par les ménages.

En cette période d'austérité salariale quels seraient les bénéfices qui résulteraient de l'octroi d'un coup de pouce au SMIC ? Il importe également de mieux cerner les fonctions du groupe d'experts chargé de conseiller le Gouvernement sur les évolutions du SMIC.

La date de revalorisation du SMIC

Le niveau horaire du SMIC est fixé par le Gouvernement au 1^{er} janvier de chaque année depuis 2010. Auparavant, cette revalorisation s'effectuait au 1^{er} janvier de chaque année. Ce changement de date, on le doit à FO. C'était en effet l'une des revendications de notre organisation.

Sur ce point, nous avons démontré, avec succès, qu'il fallait plus de temps aux négociateurs de branche. La solution antérieure n'était plus tenable car au 1^{er} juillet, les employeurs prenaient prétexte que les vacances arrivaient, puis la rentrée pour ne commencer à négocier qu'en octobre.

Notons également que le SMIC peut être relevé à titre discrétionnaire par le Gouvernement en-dehors de cette date.

Les critères de revalorisation du SMIC

Les critères de revalorisation du SMIC avant la réforme de 2013

Le SMIC était indexé sur l'indice des prix à la consommation hors tabac.

La hausse du SMIC ne pouvait être inférieure à 50% de l'évolution du SHBO (salaire horaire de base ouvrier).

Les propositions d'évolution des critères de revalorisation du SMIC

Durant sa campagne présidentielle, François Hollande avait proposé que le SMIC soit indexé sur les prix mais également sur la croissance. Lors de la Conférence sociale de juillet 2012, un groupe de travail interministériel a été constitué en vue de réfléchir à une évolution des critères légaux de revalorisation du SMIC. Compte tenu de la récession actuelle, on ne peut que se féliciter que ce critère consistant à prendre en compte la croissance n'ait pas été pris en compte.

De son côté, le groupe d'experts avait formulé plusieurs recommandations dans son rapport de 2012. De prime abord, il avait déconseillé l'indexation du SMIC sur la croissance jugée trop volatile et qui fait l'objet de révisions pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans. Le groupe d'experts avait également préconisé la fongibilité entre l'indice des prix et le SHBO, ce qui aurait eu pour conséquence néfaste de décrocher l'évolution du SMIC de celle du pouvoir d'achat moyen des salariés. Ces recommandations n'ont, fort heureusement, pas été suivies d'effet.

FORCE OUVRIÈRE s'est opposée à ces préconisations inacceptables fortement marquées par une idéologie libérale. Elle s'est montrée vigilante à l'égard des projets de modification des critères légaux de revalorisation du SMIC.

De nombreuses réflexions, notamment sur ce thème ont été menées par Force Ouvrière dans le cadre du groupe de travail mis en place à la Confédération et comprenant à la fois des secrétaires Confédéraux, des assistants confédéraux spécialistes de ces questions, des chercheurs, ainsi que des responsables de fédérations.

Le décret du 7 février 2013

Ce décret emporte plusieurs modifications impactant la revalorisation du SMIC.

- Désormais, le SMIC sera revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés et non plus des seuls ouvriers. Cela reflète mieux la réalité du paysage des salariés rémunérés au SMIC.

- Mesure de la garantie de pouvoir d'achat par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Cela est positif, car l'ancien indice de prix hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé n'était pas représentatif.

Ces nouveaux critères sont, pour FORCE OUVRIÈRE, un moyen de mieux prendre en compte les dépenses contraintes des ménages modestes.

Ils ne remettent pas en cause les deux objectifs du SMIC que sont, d'une part, la garantie de l'évolution du pouvoir d'achat des ménages dont les revenus sont les plus faibles, d'autre part, la participation au développement économique de la Nation.

En revanche, ces nouveaux critères ne tiennent pas compte des dépenses réelles des ménages en matière de santé car il ne prend pas en compte les franchises, ainsi que les remboursements de médicaments.

Les évolutions souhaitées

Prendre en compte l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) serait souhaitable. Cet indice, utilisé pour les statistiques au niveau européen par Eurostat a le mérite de prendre en compte les services non marchands et les remboursements de médicaments (qui se sont accélérés ces dernières années).

Compte tenu des fortes hausses du prix des loyers et de l'énergie, il serait également opportun de calibrer l'indice de prix de référence à partir d'un salaire décent « living wage » défini en fonction des besoins sociaux élémentaires¹⁹. Cela suppose de définir un panier de consommation.

La mise en place d'un groupe d'experts sur le SMIC

En application de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail²⁰, un groupe d'experts chargé de rendre un rapport annuel sur l'évolution du SMIC a été créé. Ce rapport est adressé au Gouvernement, ainsi qu'à la Commission nationale de la négociation collective. Il est rendu public.

¹⁹ P. Concialdi, M. Husson, « Quelles modalités de revalorisation du SMIC ? », IRES, fév. 2013.

²⁰ Art. 24.

Pour réaliser ce rapport, le groupe de travail procède à la consultation des interlocuteurs sociaux qui donnent leur avis sur les fonctions du SMIC, ainsi que sur les évolutions souhaitées. Le groupe de travail bénéficie d'analyses des administrations publiques sur la conjoncture. L'avis des interlocuteurs sociaux est annexé au rapport annuel.

D'emblée, FO a émis des doutes sur l'indépendance de ce groupe de travail. Les craintes de Force Ouvrière se sont révélées fondées. En effet, les rapports rendus annuellement par le groupe d'experts sont fortement marqués par une idéologie libérale et ne sont pas favorables à l'octroi d'un coup de pouce au SMIC.

D'une manière générale, ces rapports reprochent au SMIC d'être un frein à l'emploi et de réduire l'espace de négociation.

Initialement, ce groupe était composé exclusivement d'économistes. FO avait alors fait part de la nécessité qu'un sociologue du travail intègre ce groupe, afin que le SMIC ne soit pas analysé dans sa seule dimension économique, mais également dans sa dimension sociale.

C'est désormais chose faite depuis 2013²³ puisque le nouveau groupe d'experts, présidé par François Bourguignon, est davantage pluridisciplinaire. Outre des économistes, il comprend désormais une sociologue, ainsi qu'un directeur de l'emploi.

Auditionnée à plusieurs reprises par le groupe d'experts, Force Ouvrière ne manque pas de rappeler son attachement au SMIC et l'intérêt que représenterait, l'octroi d'un coup de pouce, tant pour les salariés, que pour l'économie, en relançant la consommation.

Nous regrettons que, jusqu'à présent, nos idées n'aient pas été entendues sur ce point. Ainsi, le cadre social du SMIC reste totalement absent des rapports. Le SMIC doit en effet être apprécié dans sa globalité et garantir la reconnaissance de la valeur travail. Pour le moment, la dimension sociale du SMIC apparaît peu dans les rapports.

Car l'intérêt de consulter les interlocuteurs sociaux, c'est de tenir compte, dans l'élaboration du rapport, de la pluralité des opinions, notamment des acteurs de terrain et d'en débattre.

Par ailleurs, lors des auditions avec le groupe d'experts, nous avons demandé que des études soient menées sur certains sujets, notamment sur l'évaluation des effets des dispositifs d'exonération sur les bas salaires sur la progression salariale des salariés, ainsi que sur les conséquences des nouvelles mesures d'exonération patronales au niveau du SMIC notamment en termes d'emplois. À ce jour, ces demandes d'études sont malheureusement restées sans suite.

²³ Redéfinition du fonctionnement du groupe d'experts avec le décret du 7 février 2013.

D'une manière générale, les recommandations du groupe de travail ont été suivies par le Gouvernement qui n'a pas accordé de coup de pouce au SMIC, ce qui a lourdement pesé sur le pouvoir d'achat des ménages modestes.

En outre, cette absence de coup de pouce a rendu les négociations salariales très difficiles, les employeurs invoquant la crise pour ne pas octroyer de coup de pouce.

L'intérêt des coups de pouce accordés au SMIC

D'un point de vue terminologique, octroyer un coup de pouce au SMIC signifie que le Gouvernement décide de revaloriser le SMIC d'un montant supérieur à la revalorisation résultant de l'application des critères légaux de revalorisation du SMIC.

Garantir le pouvoir d'achat des ménages modestes

Ces dernières années ont été marquées par l'absence de coup de pouce accordé au SMIC. En d'autres termes, le Gouvernement s'en tient à la stricte application des mécanismes légaux de revalorisation du SMIC compte tenu de l'accélération du chômage et de la faiblesse de l'activité économique. Il ne va pas au-delà.

Pourtant, l'octroi d'un coup de pouce présente un réel intérêt pour le pouvoir d'achat des salariés qui, compte tenu de l'austérité salariale de ces dernières années, est plus que jamais en berne. En effet, ces dernières années, le SMIC connaît un réel décrochage en matière de pouvoir d'achat²². À partir de 2005, c'est-à-dire au moment où les garanties mensuelles de rémunération (GMR) ont été unifiées, le pouvoir d'achat des salariés au SMIC s'est trouvé ralenti.

Un coup de pouce au SMIC permettrait d'avoir une bonne répartition des richesses et de renforcer le pouvoir d'achat de ces salariés qui ont une forte propension à consommer. Par là même, cela permettrait de relancer la consommation qui est l'un des moteurs de la croissance.

Avec l'austérité salariale généralisée qui sévit ces dernières années couplée à une autorité budgétaire, comme moyen de sortir de la crise, on fabrique de la récession. De nombreux économistes s'accordent pour dire que ces politiques ne permettront pas de sortir de la crise²³.

Pour M. Husson, il y a dans tous les pays européens, une nette divergence entre les salaires du secteur abrité (qui baissent ou augmentent moins vite) par rapport au secteur exposé. Cela crée une réelle menace qui dit clairement qu'il faut baisser les

²² P. concialdi, M. Husson, « Quelles modalités de revalorisation du SMIC ? », IRES, Document de travail n°03-2013.

²³ M. Husson, intervention lors du colloque « SMIC et pouvoir d'achat », actes du colloque préc. p. 29.

salaires dans le secteur abrité car la moindre productivité dans le secteur abrité pèse sur la compétitivité du secteur exposé²⁴. Cela s'apparente à une « austérité salariale ciblée ».

Le SMIC doit garantir une « valeur minimum au travail » selon H. Sterdyniak²⁵ quel que soit le rapport de force entre le travailleur et l'entreprise.

Il devrait permettre aux salariés qui le perçoivent d'avoir un niveau de vie satisfaisant, supérieur au seuil de pauvreté, sans avoir besoin du complément de mécanismes d'assistance, d'où l'intérêt d'un coup de pouce, qui contrairement à ce qu'affirment certains, n'aurait pas d'effet « dramatique » sur le taux d'emploi des salariés peu qualifiés.

Dynamiser la négociation salariale

Accorder un coup de pouce aurait également un effet dynamisant, un rôle « moteur » sur la négociation collective en matière salariale. En effet, tout relèvement du SMIC permet de relancer les négociations sur les minima conventionnels de branche²⁶ et produit un impact sur l'ensemble des grilles salariales. Cela se vérifie après chaque revalorisation du SMIC, y compris lorsqu'il n'y a pas de coup de pouce.

Enfin, même si cela joue moins en France qu'aux États-Unis, octroyer un coup de pouce au SMIC est aussi un moyen d'inciter des personnes qui ne travaillaient pas à aller sur le marché du travail pour se porter candidat à un emploi, d'où l'idée d'un effet incitatif au travail.

²⁴ Ibid.

²⁵ H. Sterdyniak, actes du colloque SMIC, préc. p. 35.

²⁶ Voir les développements consacrés à l'impact du SMIC sur les négociations salariales, infra.

NÉGOCIATIONS SALARIALES

IMPACT DU SMIC SUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Bilan des négociations salariales de branche et impact du SMIC sur les négociations

Force Ouvrière demeure très attachée à la convention collective de branche qui constitue le seul niveau de régulation permettant à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une couverture conventionnelle et qui garantit un minimum d'égalité entre les salariés et les entreprises d'un même secteur professionnel.

Les rapports annuels de la négociation collective mettent en lumière l'activité soutenue de négociation au niveau des branches, quand bien même l'année 2013 marque une baisse sensible du nombre des accords (962 textes conclus en 2013, contre 1281 en 2012).

L'année 2014 poursuit cette baisse du nombre des accords conclus²⁷. Cette nouvelle baisse s'explique par une baisse du nombre d'accords conclus sur les salaires et les thèmes souvent contigus tels que les primes et les classifications.

Ceci étant dit, les salaires demeurent le premier thème de négociation.

En 2012, ce thème avait connu un regain de dynamisme compte tenu de la double revalorisation du SMIC, au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet.

La revalorisation du SMIC constitue donc bien un « moteur » au service de la négociation.

Les négociations salariales de branche font l'objet d'un suivi particulier par la sous-commission salaires de la CNNC (Commission nationale de la négociation collective), depuis 2006 pour apprécier l'évolution de la conformité des branches au SMIC.

²⁷ Cf. « La négociation collective en 2014 », Bilans et rapports, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2015.

En effet, légalement, l'obligation de payer les salariés au moins au SMIC ne s'impose qu'à l'employeur, et non aux branches.

En pratique, il n'est donc pas rare de voir des grilles salariales de branche avec un ou plusieurs niveaux inférieurs au SMIC.

Liste des branches non-conformes au SMIC au 27 juin 2014²⁸

- Artistiques et culturelles entreprises
- Assainissement et maintenance industrielle
- **Bois d'œuvre et dérivés négoce**
- Bois industries (ouvriers et etam)
- **Bricolage**
- Bureaux d'études techniques
- **Cafétérias**
- Caoutchouc industries
- Carrières et matériaux (Ile-de-France)
- Céramique industrie
- Chaussures – Commerce – Succursales
- Cinéma – Exploitations
- **Confiserie – Chocolaterie – Commerce de gros**
- Coopératives de consommation
- Fleuristes – Animaux familiers
- Formation organismes
- Gardiens – Concierges
- Grands magasins et magasins populaires
- **Habillement – Commerce – Succursales**
- Habillement industrie
- **Hospitalisation privée**
- Librairie – Commerce de détail
- Mareyeurs – Expéditeurs
- Médicaux – Cabinets
- Navigation de plaisance
- **Panneaux à base de bois**
- **Papeterie – Équipement bureau – Commerce**
- Photographie
- **Prestataires du secteur tertiaire**
- **Prévention sécurité**
- Remontées mécaniques
- Retraites complémentaires – Institutions
- Tissus – Tapis – Linge maison
- Tourisme social et familial
- Vente à distance – Entreprises
- **Verre fabrication mécanique**

* (Les branches qui n'étaient pas conformes au SMIC avant sa revalorisation au 1^{er} janvier 2015 sont indiquées en gras dans la liste ci-dessus).

Seules les branches de plus de 5000 salariés du secteur général sont étudiées. Depuis la création de ce comité de suivi, Force Ouvrière revendique une étude de l'intégralité des branches, car ce sont justement bien souvent les petites qui peinent à négocier et à

²⁸ Source : DGT.

se mettre en conformité. Cela serait d'autant plus nécessaire à l'heure où est ouvert le chantier de la restructuration des branches.

Par ailleurs, le fait d'écarter les branches de plus de 5 000 salariés fausse les données sur l'évolution de la conformité des branches au SMIC, qui sert à justifier d'année en année le report de l'application du dispositif de conditionnalité de branche créé en 2008 par la loi en faveur des revenus du travail.

Lors de la dernière réunion de la sous-commission salaires de juillet 2015, il a été constaté que, parmi les 174 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, 138 branches (soit 79%) ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient supérieur ou égal au SMIC, tel qu'il a été revalorisé au 1^{er} janvier 2015. Autrement dit, ces 138 branches qui couvrent environ 9 millions de salariés, sont conformes au SMIC.

En revanche, 36 branches (soit 21 %) ont au moins un coefficient inférieur au SMIC, ce qui concerne à peu près 2 200 000 salariés.

Parmi ces branches non conformes au SMIC, on notera que 11 d'entre elles n'étaient déjà pas conformes au SMIC au 31 décembre 2014, donc avant la dernière revalorisation du SMIC. Les 25 autres branches ont en quelque sorte été rattrapées par le SMIC lors de sa dernière revalorisation.

31 branches (18%), couvrant 3,1 millions de salariés, étaient donc non-conformes au SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2014, parmi lesquelles, 4 restaient inférieures au SMIC au 31 décembre 2013. Les 28 autres ont été rattrapées par la revalorisation du SMIC en janvier 2014.

Évolution du nombre de branches non-conformes au SMIC

De manière générale, on note une légère augmentation du nombre de branches non conformes au SMIC par rapport à l'année dernière.

Année	Nombre de branches non conformes au SMIC
2010	21
2011	48
2012	26
2013	31
2014	31
2015	36

Il est en revanche plus inquiétant de constater que certaines branches rencontrent de réelles difficultés.

Parmi les branches non-conformes au SMIC, quatre d'entre elles rencontrant des difficultés persistantes, et sont déjà en CMP (commission mixte paritaire). Un rendez-vous sera fixé par la DGT pour les rencontrer. Il s'agit des branches :

- bricolage ;
- hospitalisation privée ;
- papèterie fourniture de bureau commerce de détail ;
- prestataire de services du secteur tertiaire.

On notera également que la convention collective de la parfumerie ne fait plus partie de la liste car elle a été dénoncée. Cependant, elle fait désormais l'objet d'un examen dans le cadre de la sous-commission restructuration des branches en vue de trouver une branche de rattachement pour un élargissement.

Force ouvrière déplore la pratique de l'administration qui consiste à considérer les recommandations patronales au même titre qu'un accord collectif. Sans ces recommandations, le taux de branches non conformes au SMIC grimperait à 30%.

Ces recommandations ne peuvent être assimilées à des accords car elles ne sont pas publiées et sont donc dépourvues de force obligatoire.

Pour FO les branches qui se maintiennent par le biais d'une recommandation patronale ne devraient pas être considérées comme conformes au SMIC.

D'ailleurs le fait de les considérer comme conformes les écarte d'un suivi plus attentif, alors que plusieurs de ces branches n'ont pas négocié depuis plusieurs années et ne se maintiennent au niveau du SMIC que par le biais de ces recommandations patronales.

Pour exemple, les derniers accords salaires de la branche « Caoutchouc Industrie », et de la branche « Exploitations frigorifiques » datent de 2012.

La branche « Équipements thermiques » a pour sa part émis des recommandations patronales successives en septembre 2011 et en juillet 2013, le dernier accord collectif salaire remontant à juillet 2009.

De même l'affichage des RAG (rémunérations annuelles garanties) fausse la vision de l'état de la branche dans l'appréciation de la conformité au SMIC.

Exemple :

CCN transport affiche une RAG conforme au SMIC, pourtant notre fédération nous remonte que sur les 5 coefficients de la CCNT au 1^{er} janvier 2014 seul le plus élevé des coefficients est au-dessus du SMIC soit à 9€79 de l'heure.

Au 1^{er} janvier 2014, les premiers coefficients (110M, 115M, 118M et 120M) sont toujours à 9€43 le 128M est à 9€51 il faut attendre le 138M pour atteindre 9€53 soit le SMIC.

Nous ne disposons toujours pas d'un suivi des négociations sur les classifications et réitérons notre demande.

Force Ouvrière a également dénoncé l'absence de contrainte liée à la nouvelle obligation de négocier sur les salaires dans les branches devenant non conformes au SMIC, rendant ainsi le dispositif inopérant.

Les difficultés rencontrées dans les branches lors des négociations/Tassement de grilles

De manière générale, il ressort de la pratique de nos négociateurs de branche, que les négociations salariales se font au pas de charge, souvent en une seule réunion avec une signature d'accord en séance.

Le rapport annuel de branche n'est pas souvent donné, ou en tout cas pas toujours à jour.

Pour exemple dans la branche du notariat le rapport annuel 2012 a fait l'objet d'une discussion et présentation en 2014.

Nos négociateurs nous signalent également un problème dans l'élaboration des ordres du jour qui se font de manière unilatérale du côté patronal. Ainsi lorsque les organisations syndicales demandent à mettre un point à l'ODJ, (ex. : les salaires en application de la loi Warsman après les revalorisations du SMIC), il n'est pas rare qu'elles se voient opposer une fin de non-recevoir.

Après chaque revalorisation du SMIC c'est l'hécatombe, la majorité des branches passent sous le SMIC. Cela illustre une nouvelle fois le fait que, dans ce contexte de crise, les négociations de branche se font au plus juste, d'où le phénomène bien connu de tassement de grilles.

On observe de manière générale une certaine stabilité des écarts hiérarchiques des collègues ouvriers et employés car rythmés par les évolutions du SMIC, mais qui sont écrasés. Il n'est pas rare que lors de la revalorisation du SMIC, plusieurs niveaux d'une même grille soient rattrapés.

Par ailleurs, les éventails se resserrent entre 2007 et 2012 pour les professions intermédiaires qui passent d'un écart de 1,41 à 1,39, et les cadres qui passent d'un écart de 3,02 en 2007 à 2,99 en 2012.

Trop souvent, les négociations ont tendance à se mettre uniquement en conformité avec le SMIC en ne négociant que le bas de la grille. Il est indispensable que les négociations salariales portent sur l'ensemble de la grille pour endiguer le phénomène de tassement.

Il convient également de promouvoir l'évolution hiérarchique des salariés tout au long de leur vie à travers notamment les grilles de classifications, d'où l'importance d'un suivi dans ce domaine.

Depuis quelques années certaines branches s'engagent dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques (Eaux et boissons sans alcool, Commerce de gros, Vin et spiritueux, Agences de voyage, HCR, Publicité, Miroiterie, Imprimerie et industrie graphique)...

On peut ainsi souligner certaines clauses :

Publicité : Engagement d'ouvrir des négociations sur les écarts de salaires minima conventionnels entre les différents niveaux de la grille.

Miroiterie : les parties « souhaitent, pour les prochaines années garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient et, dans la perspective d'une reprise de l'activité, augmenter les écarts existants entre coefficients.

Imprimerie : « s'inscrit dans le cadre de la relance du chantier de rénovation de la grille de classification qui devra s'attacher à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux niveaux des minima conventionnels des groupes et échelons, avec une attention particulière pour les cadres.

Lutter contre le tassement de grilles est une réelle nécessité pour permettre un véritable déroulement de carrière.

Le salaire des cadres

De manière générale, le salaire conventionnel des cadres souffre le plus du phénomène de tassement de grille.

Les salaires conventionnels des cadres restent bien en deçà du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) (3086€ pour 2013, année de référence du document, 3129€ pour 2014).

En 2013, seul 1.2% des branches de + de 5000 salariés avaient une grille démarrant au-dessus du PMSS pour les cadres ; 19% d'entre elles ont le niveau cadre le plus élevé en dessous du SMIC.

En 2013, le salaire conventionnel moyen des premiers niveaux cadres s'élevait à 2140€, soit 69% du PMSS.

Les salaires conventionnels cadres ont progressé moins vite que l'évolution du PMSS entre 2007 et 2013, et subissent donc un décrochage.

Nos structures nous remontent que dans la pratique, la branche n'est pas le lieu de la négociation salariale des cadres, qui se fait plus en entreprise, voir contractuellement, ce qui explique la faiblesse des négociations salariales cadres.

En tout état de cause, nous notons que le bas des grilles salariales est dynamisé par les revalorisations du SMIC, au détriment des salaires des cadres.

L'instauration d'un salaire minimum cadre fonction du PMSS, ou à tout le moins une obligation annuelle de négocier sur les écarts hiérarchiques permettrait au même titre de dynamiser les négociations salariales des cadres.

DIMENSION SOCIALE

LA DIMENSION SOCIALE DU SMIC

Alors que la dimension économique du SMIC est largement abordée, la dimension sociale du SMIC reste souvent plongée dans l'ombre. Force Ouvrière milite pour que cette dimension sociale soit davantage prise en compte.

Car, en pratique, le SMIC est souvent considéré uniquement comme un coût pour les entreprises, tandis que son action au service de la lutte contre la pauvreté et en faveur de la lutte contre les inégalités sociales est totalement passée sous silence.

Réfléchir à la dimension sociale du SMIC amène à se poser de nombreuses questions : Le SMIC est-il un outil efficace pour lutter contre la pauvreté ? Constitue-t-il un « amortisseur social » ou une « trappe à pauvreté » ? Permet-il de réduire efficacement les inégalités entre les salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle et leur genre ?

SMIC et pauvreté

Selon le Conseil européen, sont considérées comme pauvres les personnes « dont les ressources (matérielles, culturelles ou sociales) sont si faibles qu'elles sont exclues des modes de vie minimaux acceptables dans l'État membre où elles vivent ».

Certains économistes mettent en doute la capacité du SMIC à constituer un rempart contre la pauvreté. Ainsi, il ressort du dernier rapport du groupe d'experts sur le SMIC

qu'une hausse du SMIC a un effet très limité sur la pauvreté et que son impact sur la distribution des niveaux de vie est diffus²⁹.

Ces économistes misent davantage sur le RSA activité et la prime pour l'emploi (PPE) pour augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs modestes³⁰. Ces mesures sont jugées plus ciblées et plus efficaces.

Force Ouvrière ne partage pas cette analyse. En effet, il importe que le travail soit rétribué à sa juste valeur et que les salariés puissent vivre dignement de leur travail, donc de leur salaire. Les compléments de ressources que constituent le RSA activité et la PPE pèsent sur les finances de l'État et incitent les employeurs à rémunérer au plus bas leurs salariés au prétexte que leurs revenus seront complétés, représentant ainsi des trappes à pauvreté.

Ainsi, grâce au SMIC, la France a pu maintenir un certain niveau de salaire et de consommation dans les premières années de la crise et a joué son rôle « d'amortisseur social ». En effet, comme le souligne Henri Sterdyniak³¹, la France est l'un des rares pays où les salaires n'ont pas connu de « décrochage important par rapport aux gains de productivité ».

Faute de salaire minimum, l'Allemagne a vu se développer un vaste secteur de bas salaires – dont les « mini jobs » sont le symbole le plus évident – qui s'est accompagné d'une hausse vertigineuse de la précarité et de la pauvreté. En Allemagne, la pauvreté a augmenté 4 fois plus vite qu'en France. Alors que le taux de travailleurs pauvres est de 8% en France, il atteint 14% en Allemagne, ce qui est la conséquence des lois Hartz et des « mini jobs ».

Les syndicalistes allemands ont en tout cas compris que le salaire minimum était le seul moyen d'empêcher les « dégringolades » de salariés dans la pauvreté et la meilleure protection consisterait à généraliser un salaire minimum au niveau européen³².

Cette paupérisation a fortement influencé la création d'un salaire minimum légal en Allemagne dès janvier 2015 et a posé la question d'une augmentation du salaire minimum dans d'autres pays³³.

Cependant, l'absence de coup de pouce accordé au SMIC depuis huit années consécutives pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des SMICards, dont le niveau de vie se situe dans le bas de l'échelle des niveaux de vie.

²⁹ Rapport du groupe d'experts pour 2014. Pour les auteurs, une hausse du SMIC de 1 % augmenterait le niveau de vie des cinq premiers déciles dans des proportions similaires et n'affecterait que marginalement les deux déciles supérieurs.

³⁰ Rapport du groupe d'experts SMIC pour 2013. Le RSA et la PPE ont été analysés comme étant les principaux soutiens au pouvoir d'achat des ménages.

³¹ Intervention lors du colloque « SMIC et pouvoir d'achat », actes du colloque préc. p. 35.

³² En ce sens, M. Husson, « SMIC et pouvoir d'achat », préc. 32.

³³ Voir les développements infra VII. Voir aussi A. Rodier, « Pourquoi le salaire minimum s'impose ? », Le Monde, 14 mai 2014.

À ce titre, l'écart entre le SMIC et le seuil de pauvreté est très limité... seulement 143 €. Cela montre l'intérêt d'avoir une « augmentation correcte de ce salaire minimum est un enjeu de lutte contre les inégalités, la pauvreté et la paupérisation³⁴ ».

Dans ces conditions, il est bien difficile pour les ménages rémunérés au SMIC de pouvoir s'en sortir et d'accéder à une norme de consommation. Comme l'a souligné Pierre Concialdi, économiste à l'IRES, il est difficile de se faire une vraie image de ce qu'est le niveau de vie des ménages pauvres à travers les enquêtes INSEE, notamment parce que certains revenus sont très sous-estimés³⁵.

P. Concialdi souligne qu'un célibataire au SMIC gagne environ 1200€ de revenu disponible quand on tient compte des aides au logement et du système de transfert. Il est ainsi à la limite de la pauvreté.

Lorsque l'on se base sur un couple de SMICards à temps plein avec deux enfants, cette famille ne sort pas de la pauvreté. Deux SMIC et demi seraient nécessaires pour en sortir. Ces exemples montrent que le SMIC n'est pas assez élevé pour permettre aux salariés qui le perçoivent d'être à l'abri de la pauvreté.

Notre organisation n'a de cesse de rappeler que revaloriser le SMIC est une nécessité, afin d'endiguer la pauvreté.

Ce constat est d'autant plus inquiétant que les exemples ci-dessus se basent sur un SMIC à temps plein. Or, en pratique, les salariés rémunérés au SMIC sont souvent concernés par des contrats de travail précaire (CDD, intérim...) et beaucoup travaillent à temps partiel, en cumulant également parfois la contrainte d'horaires atypiques et de longues coupures journalières.

Parmi les SMICards, certains sont davantage touchés par la pauvreté. Il s'agit notamment des salariés à temps partiel et des familles monoparentales. D'après une récente étude de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES), 40% des ménages ne disposeraient pas du budget minimum nécessaire et seraient contraints de rogner leurs dépenses. Ce taux grimperait à 95% pour les familles monoparentales, en particulier les femmes élevant plusieurs enfants³⁶.

Cette question de la faiblesse du niveau du SMIC amène à envisager plus généralement la question de l'évolution générale des salaires. Depuis une trentaine d'années, le partage de la valeur ajoutée s'est fait en faveur du capital et au détriment des salaires. D'ailleurs, le principal motif d'insatisfaction au travail parmi les salariés en général tient à la rémunération (les salariés estiment en moyenne qu'il leur manque 400 € par mois).

³⁴ Selon la formule de P. Pavageau, « SMIC et pouvoir d'achat », actes du colloque organisé à la Confédération FO le 24 novembre 2014.

³⁵ P. Concialdi, actes du colloque « SMIC et pouvoir d'achat », préc.

³⁶ P. Concialdi, « Combien pour une vie décente ? », disponible en ligne sur le site www.lagedefaire-lejournal.fr.

En réponse à ceux qui estiment que le SMIC français est trop élevé, il peut être rétorqué que, compte tenu des politiques de modération salariale pratiquées ces dernières années, la hiérarchie des salaires s'en est trouvée tassée. Le problème ne tient donc pas à un soi-disant montant trop élevé du SMIC, mais à un décrochage des salaires.

Pour certains spécialistes, à l'instar de Pierre Concialdi, la question du salaire minimum, de son montant, ne peut être pensée qu'en réfléchissant également à la question du « salaire maximum³⁷ ». Il y a quelques années, la question d'un encadrement des dirigeants a été posée mais elle a été vite mise de côté... Il y a donc deux poids, deux mesures. D'un côté, le salaire minimum, qui concerne un nombre croissant de salariés, serait trop élevé et pèserait sur l'économie, d'un autre côté, la question des hauts salaires serait tabou.

Pour plus de justice sociale, Force Ouvrière revendique un SMIC à 1780€ bruts par mois, ce qui correspond à 80% du salaire médian.

Outre son rôle de lutte contre la pauvreté, le SMIC est également un formidable instrument destiné à réduire les inégalités entre les salariés.

SMIC et lutte contre les inégalités

Plusieurs études confirment que les inégalités sont croissantes en France depuis une dizaine d'années³⁸. Ainsi, une nette augmentation des inégalités de revenus est constatée, même si, grâce au SMIC, la croissance des inégalités a été plus modérée que dans d'autres pays.

Alors que les hauts revenus progressent, les catégories les plus fragiles voient leur quotidien se dégrader : leurs revenus diminuent et le chômage frappe de plein fouet les salariés les moins qualifiés.

Face à cette inquiétante situation, le SMIC apparaît comme un rempart. En effet, quels que soit la branche d'activité, le lieu géographique où travaillent les salariés sur le territoire national, le montant du SMIC est le même. Cela garantit un minimum commun pour tous les salariés³⁹, et, par là même un minimum de cohésion.

Dans le rapport du groupe d'experts chargé de conseiller le Gouvernement sur les évolutions du SMIC remis en 2012, il est clairement relevé que, depuis sa création, le

³⁷ P. Concialdi, acte du colloque « SMIC et pouvoir d'achat préc ».

³⁸ Observatoire des inégalités : www.inegalites.fr

³⁹ Notons toutefois que des abattements subsistent pour certains salariés, notamment les plus jeunes.

LE CAS DES FEMMES RÉMUNÉRÉES AU SMIC

Si l'on se réfère au genre, on constate que les femmes sont surreprésentées parmi les SMICards : 57% de femmes sont au SMIC alors qu'elles représentent 43% des salariés. Pourquoi est-on davantage rémunéré au SMIC lorsque l'on est une femme ? Cela résulte notamment de la persistance d'une ségrégation professionnelle horizontale. En clair, les femmes, notamment les moins qualifiées (alors qu'elles sortent globalement mieux formées du système scolaire), continuent de se concentrer dans des métiers peu valorisés du point de vue salarial et dans des secteurs d'activité comportant une forte proportion de salariés payés au SMIC (grande distribution, hôtellerie-restauration, services à la personne, entretien...).

Cela rejoint le problème de l'insuffisante reconnaissance des emplois féminins dans les grilles de classification. Certaines compétences sont en effet considérées comme innées (sens de l'écoute, minutie, compassion...) pour les femmes et ne donnent pas lieu à reconnaissance salariale. De plus, certaines responsabilités, notamment financières sont survalorisées et concernent des emplois occupés majoritairement par .../...

SMIC a contribué à une « nette réduction des inégalités salariales ».

Force Ouvrière est attachée à ce minimum commun et combat l'idée d'un SMIC à « plusieurs vitesses » qui consisterait à avoir un montant du SMIC différencié suivant les branches d'activité professionnelle, l'âge⁴⁰, la productivité, ou encore le lieu de travail (comme c'était le cas lors de l'existence du SMIG).

Pourquoi, au nom de la lutte pour l'emploi, des salariés qui font le même travail percevraient-ils un SMIC différent selon qu'ils travaillent à Paris ou à Besançon ? Selon qu'ils ont 25, 37 ou 55 ans ? On le voit bien, un SMIC à plusieurs vitesses aurait un impact dévastateur sur les inégalités sociales face au spectre d'une soi-disant adaptation du montant du SMIC.

Le SMIC a un rôle de cohésion sociale qu'il convient de préserver en gardant un même niveau de SMIC sur tout le territoire.

C'est en effet un des éléments de la République sociale consistant à assurer un minimum d'égalité de droits entre l'ensemble des citoyens et des salariés⁴¹.

Nos voisins Britanniques ont d'ailleurs perçu les limites d'un salaire minimum minoré pour les jeunes ayant entre 18 et 21 ans. N'ayant eu aucun effet sur les pertes d'emploi ou le chômage, ce dispositif a lourdement pesé sur la demande d'emploi. Avec une telle minoration, nombre de jeunes ne cherchaient pas d'emploi.

⁴⁰ Voir supra : Les effets économiques du SMIC.

⁴¹ Selon les propos de J.-C. Mailly, actes du colloque SMIC préc. p. 74.

...LE CAS DES FEMMES RÉMUNÉRÉES AU SMIC

des hommes. Contrairement au secteur tertiaire, l'industrie, où la main-d'œuvre masculine est prédominante, dispose de grilles de classification plus développées et détaillant mieux les tâches effectuées.

Par ailleurs, une autre raison tient au fait que les femmes sont fortement concernées par le sous-emploi et le temps partiel, lequel représente environ un tiers de l'emploi féminin. Or, les salariés à temps partiel ont un plus faible nombre d'heures et ont souvent un salaire plus faible que les salariés à temps plein.

De plus, avec la crise, les femmes ont vu leur nombre d'heures de travail baisser, ce qui en fait de véritables variables d'ajustement.

Autre élément, les femmes sont également plus concernées par le SMIC dans la mesure où elles sont davantage concernées par les contrats précaires, notamment les CDD, qui sont, pour une part plus importante que les CDI, rémunérés au SMIC.

En somme, comme le résume F. Milewsky, « les SMICards sont des SMICardes⁴⁵ ». Pour l'auteur, les femmes sont conduites à .../...

Le débat relatif à la suppression de cette minoration de la rémunération est donc en cours outre-Manche⁴².

Parmi les salariés, tous ne sont pas concernés au même titre par le SMIC. Ainsi les traits d'un profil-type du salarié payé au SMIC ont pu être dégagés suivant le niveau de qualification, l'âge, le secteur d'activité, ou encore le type de contrat de travail⁴³...

Il importe aussi de voir si les salariés rémunérés au SMIC ont vraiment des perspectives de voir leur rémunération augmenter, autrement dit si c'est un tremplin, ou bien si les salariés rémunérés au SMIC ont peu de chance de voir leur rémunération évoluer.

En pratique, trois parcours peuvent être dégagés selon la DARES⁴⁴ : un tiers des salariés qui ont un salaire proche du SMIC évoluent vers des salaires supérieurs. Parmi eux, 11 % ont fait des allers-retours entre le SMIC et des salaires supérieurs et 7 % sont restés payés au SMIC. D'autres salariés sont sortis de l'étude parce qu'ils se sont retrouvés au chômage ou ont trouvé un emploi dans un domaine non couvert par l'étude.

Ce dernier point permet de mettre en lumière l'insuffisance des informations sur les trajectoires salariales des personnes

⁴² Cf. Intervention de Ph. Askenazy, Actes du colloque «SMIC et pouvoir d'achat préc», p. 20.

⁴³ Ibid. Voir aussi F. Toutlemonde, « Panorama des statistiques disponibles sur les éventails de salaires et l'évolution du SMIC », acte du colloque « SMIC et pouvoir d'achat »,

⁴⁴ F. Toutlemonde, « Panorama des statistiques disponibles sur les éventails de salaires et l'évolution du SMIC », « SMIC et pouvoir d'achat préc ».

⁴⁵ F. Milewsky, intervention lors du colloque « SMIC et pouvoir d'achat », Actes du colloque préc. p. 61 et s.

...LE CAS DES FEMMES RÉMUNÉRÉES AU SMIC

accepter de « mauvais emplois » compte tenu du manque de structures d'accueil de la petite enfance. Au-delà de la pauvreté qui affecte nombre de femmes qui élèvent seules leurs enfants, elle estime qu'une femme faiblement rémunérée n'est pas forcément pauvre compte tenu de la solidarité financière du couple. Cependant, cela la rend moins autonome car elle ne perçoit qu'un salaire d'appoint. C'est donc le modèle « Monsieur gagne-pain – Madame gagne moins⁴⁶ ! » qui perdure.

payées au SMIC. À ce propos, Force Ouvrière a demandé à plusieurs reprises, lors des auditions du groupe d'experts sur le SMIC, que des études soient menées afin d'éclairer cette question : le SMIC est-il un point de passage dans la vie active ou bien certains salariés sont-ils condamnés à rester rémunérés au SMIC tout au long de leur vie professionnelle ?

Force est en tout cas de constater que certains salariés sont davantage concernés par le SMIC que d'autres, que ce soit en raison de leur niveau de qualification, de leur âge, ou de leur genre.

⁴⁶ Ibid.

FONCTION PUBLIQUE

FONCTION PUBLIQUE ET SALAIRE MINIMUM⁴⁷

Les garanties minimales en matière de traitement – éléments historiques.

En 1946, lors de la discussion du statut général, le minimum vital apparaissait comme un élément important de la politique salariale. Dans le secteur privé, les garanties sont assurées par le SMIG puis le SMIC. La comparaison entre les deux fait apparaître un rattrapage du SMIC.

Du traitement vital au traitement minimum

Les garanties en matière de traitement ont été mises en place en 1955. En 1991 une indemnité différentielle permettant de combler l'écart avec le SMIC s'est ajoutée.

Les garanties en matière de traitement

Minimum vital dans la fonction publique en 1946 – Ce concept a été introduit dans la fonction publique en 1946 (art. 32 loi du 19/10/1946). Le texte prévoyait que « Le traitement fixé pour un fonctionnaire nommé à un emploi de début doit être calculé de telle façon que le traitement net perçu ne soit pas inférieur à 120 % du minimum vital ». Ce minimum devait être fixé pour deux ans par un décret en conseil des ministres après avis du conseil supérieur de la fonction publique. Le minimum vital a été discuté au CSFP dans les années 46-47. Il n'a jamais été mis en place. Le SGFP de 1959 n'a pas repris ce concept.

⁴⁷ Sources : étude de Carole Moniolle, Maître de conférence à l'université Paris-Ouest - Nanterre la Défense « les Rémunérations dans la fonction publique d'État : vers une nouvelle cohérence », IRES 2014.

Le traitement minimum – Depuis 1955, un traitement minimal est prévu dans la fonction publique. Plusieurs textes se sont succédés. Actuellement, la formule est la suivante :

« Les militaires à solde mensuelle, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des personnels rétribués sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie en fonctions sur le territoire européen de la France et dans les départements d'outre-mer, occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 302 perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 302 (indice brut 244) ».

De nombreuses revalorisations ont été appliquées.

Cette formulation qui a peu évolué dans le temps est révélatrice de l'absence de politique en la matière. D'une part, il n'y a pas de mécanismes d'indexation sur un référent (inflation, SMIC), d'autre part, l'indice majoré va évoluer par à coup. L'écart avec le SMIC (voir ci-dessous) s'est réduit marquant l'absence de politique implicite permettant un traitement en base supérieur de 20% au SMIC.

Les mesures tendant au respect d'un traitement minimum au-dessus du SMIC – À côté d'un article spécifique prévoyant que les traitements dans la fonction publique ne peuvent être inférieurs à un certain indice majoré, le relèvement emprunte deux voies : la modification de la correspondance entre les indices bruts du bas des échelles 3 à 5 et les indices majorés et le relèvement de la valeur du point de la fonction publique.

/// Le recours ponctuel au versement de l'indemnité différentielle

Mise en place – Depuis le 1^{er} juillet 1991, il existe une indemnité différentielle (Décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation) qui est versée lorsque le traitement dans la fonction publique est inférieur au SMIC.

Ce choix a été dicté par la volonté de disposer d'un système en cas de revalorisation du SMIC. Ce dernier était modifié deux fois par an. Ainsi, cela permettait une solution provisoire avant le relèvement du minimum de traitement. L'instauration de ce mécanisme est l'aveu d'un abandon de toute politique plaçant le traitement minimum au-dessus du SMIC.

Peu d'applications – Il est difficile de retracer les périodes de recours à l'indemnité différentielle. Il faut distinguer le différentiel conjoncturel : le temps d'ajuster le traitement minimum sur le SMIC et le différentiel structurel qui résulte d'un choix politique de ne pas relever l'indice minimum. Durant la période 1998-2012, rares sont les années où le traitement minimum est en dessous du SMIC impliquant le versement de l'indemnité différentielle.

Un traitement minimum au niveau du SMIC

La comparaison entre le SMIC et le traitement minimum nécessite de se reporter au mécanisme propre du SMIC et son mode d'indexation (cf. chapitre correspondant...). Les données sont partielles mais permettent de voir que la politique du Gouvernement a consisté à maintenir au moins une certaine équivalence.

Évolution du SMIC et du traitement minimum de la fonction publique

On ne dispose pas d'études retraçant l'évolution respective du traitement minimum et du SMIC. Des écarts entre les deux ont existé. Entre 1973 et 1975, le SMIC a dépassé le minimum garanti dans la fonction publique. En 1976, le minimum de traitement dépassait de 31,7% le SMIC.

Si on s'en tient à la période 1982-2012, les relations entre le SMIC et le minimum de la fonction publique se traduisent par une dégradation progressive de l'écart entre les deux. À partir de 1987 il existe un écart très faible (3,77%). Ensuite l'écart devient inférieur et diminue.

La dégradation du rapport entre le traitement minimum de la fonction publique (mais aussi les pieds de corps) et le SMIC résulte de la combinaison de deux phénomènes :

- le premier est la dynamique du SMIC dont le mode de calcul est en partie indexé sur le coût de la vie ;
- le second est lié aux composantes de la rémunération des fonctionnaires. D'un côté la valeur du point n'est pas indexée sur l'inflation ce qui conduit à une perte de pouvoir d'achat, de l'autre l'écrasement de la grille des indices majorés conduit au maintien du bas de la grille juste au-dessus du SMIC sans décalage sur les indices bruts supérieurs.

ÉCART ENTRE LE SMIC ET LE TRAITEMENT MINIMUM ENTRE 1982 ET 2011

Reconstitution CM					
Année	SMIC brut (169 h)	Traitement minimum	Calcul de l'écart (traitement SMIC)	x fois le SMIC (traitement mini/SMIC)	% d'écart
Mai 82	490,10 €	514,68 €	24,58 €	1,05	5,02
1983	540,80 €	592,62 €	51,82 €	1,10	9,58
1984	586,43 €	667,54 €	81,11 €	1,14	13,83
1985	642,20 €	701,12 €	58,92 €	1,09	9,17
Juin 1986	684,45 €	728,56 €	44,11 €	1,06	6,45
1987	709,80 €	736,59 €	26,79 €	1,04	3,77
Juin 1988	733,46 €	751,31 €	17,85 €	1,02	2,43
Mars 89	757,12 €	776,63 €	19,81 €	1,03	2,62
Mars 90	785,85 €	793,71 €	7,86 €	1,01	1,00
Juin 91	841,62 €	824,49 €	17,13 €	0,98	-2,04
Fév. 92	858,52 €	855,14 €	3,38 €	1,00	-0,39
1993	877,11 €	881,75 €	4,64 €	0,00	0,00
1994	915,98 €	887,92 €	28,06 €	0,00	0,00
1995	953,16 €	912,99 €	40,17 €	0,00	0,00
1996	971,75 €	925,76 €	45,99 €	0,00	0,00
1997	1015,69 €	959,20 €	56,49 €	0,00	0,00

⁴⁸ La baisse en 2002 sur le SMIC s'explique par le nombre d'heures de références : 151,67 heures mensuelles contre 169 h auparavant. Quand 2 chiffres, pris uniquement le chiffre hors indemnité différentielle.

En grisé année où revalorisation au mois de juillet (2005 à 2009).

ÉCART ENTRE LE SMIC ET LE TRAITEMENT MINIMUM ENTRE 1982 ET 2011 (SUITE)

Source DGAFP - Calcul écart CM					
Année (1 ^{er} janvier)	SMIC brut (169 h jusqu'en 2001 puis 151,67 à partir de 2002)	Traitement minimum	Calcul de l'écart (traitement SMIC)	x fois le SMIC (traitement mini/SMIC)	% d'écart
1998	1 015,87 €	964,00 €	51,87 €	0,95	-5,11
1999	1 036,22 €	1 038,58 €	2,36 €	1,00	0,23
2000	1 049,11 €	1 074,13 €	25,02 €	1,02	2,38
2001	1 082,60 €	1 079,50 €	3,10 €	1,00	-0,29
2002	1 011,64 €	1 127,03 €	115,39 €	1,11	11,41
2003	1 035,88 €	1 141,72 €	105,84 €	1,10	10,22
2004	1 090,51 €	1 147,43 €	56,92 €	1,05	5,22
2005	1 217,88 €	1 221,11 €	3,23 €	1,00	0,27
2006	1 254,28 €	1 255,02 €	0,74 €	1,00	0,06
2007	1 280,07 €	1 283,20 €	3,13 €	1,00	0,24
2008	1 321,05 €	1 321,51 €	0,46 €	1,00	0,03
2009	1 337,70 €	1 341,29 €	3,59 €	1,00	0,27
2010	1 343,77 €	1 345,32 €	1,55 €	1,00	0,12
2011	1 365,00 €	1 365,94 €	0,94 €	1,00	0,07

Le rapport entre le SMIC et certains échelons

Une dégradation progressive des rapports au SMIC

Le SMIC constitue un élément de référence pour l'appréciation du traitement minimum mais aussi pour certains échelons de la carrière. Parmi les éléments structurants de la carrière figure le rapport entre le traitement de départ (pieds de corps) et le SMIC.

L'examen dans le temps fait apparaître une dégradation progressive par rapport au SMIC pour les débuts de carrière. La situation touche toutes les catégories et plus particulièrement la catégorie C. Deux facteurs expliquent cette dégradation :

- d'une part, le SMIC grâce à son mode d'indexation connaît une évolution plus rapide que les traitements de la fonction publique ;
- d'autre part, les échelons des corps sont impactés par l'évolution de la valeur du point qui est en retard sur l'inflation.

Pieds de corps – Le maintien ou le renforcement d'un écart tient principalement aux améliorations indiciaires conduisant à relever l'indice de pied de corps. En revanche, le maintien de l'indice d'un pied de corps conduit à une dégradation dans le temps en l'absence d'évolution. (voir les indices de début des corps du A type). Le B type a vu le rapport se dégrader malgré les nombreux relèvements du 1^{er} échelon du B type au point qu'il a quasiment été rattrapé par le SMIC. Quant aux échelles de la catégorie C, elles se situent au niveau du SMIC pour presque tous les débuts d'échelle.

ÉCART AVEC LE SMIC DES PIEDS DE GRADE (% AU DESSUS DU SMIC) 1982 ET 2012

Pieds de corps	1982	2012
Administrateurs civils	96,77	46,75
Ingénieur des ponts, des eaux et forêts (IPEF)	96,77	23,05
Attachés (régime 1962) D, 62-1004 du 24/08/1962	80,11	13,31
Professeurs certifiés	80,11	13,31
Ingénieurs des travaux publics de l'État (D71-345 du 5 mai 1971)	63,98	13,31
secrétaire administratif (B type à 2 grades)	90,32	1,95
NES (régime 2009) dont TSEF		1,95
échelle C		0,00
groupe I (catg D) et échelle 3 (ex D)		

Premier grade d'avancement – Le même phénomène se retrouve pour le pied de corps du 2^{ème} grade avec un écart plus important pour le A+ et le A type. Le deuxième grade du B type se situe à moins de 25 % au-dessus du SMIC en 2012.

Espace indiciaire par rapport au SMIC – Une autre façon de comparer les rapports entre le SMIC et les indices clés (en l'espèce les bornes indiciaires) est de regarder le rapport entre le smic et le début et la fin de carrière. Le tableau ci-dessous montre les résultats en 1982 et 2012. Il fait apparaître la dégradation de ce rapport.

AUTRE PRÉSENTATION (X FOIS LESMIC) 1982 ET 2012

Corps	1982		2012	
	début	fin	début	fin
Catégorie A				
Administrateurs civils	1,97	5,02	1,47	4,12
Ingénieur des ponts, des eaux et forêts (IPEF)/IPC	1,97	6,64	1,23	4,29
attaché (régime 2011)			1,19	3,13
Professeurs certifiés	1,80	3,48	1,13	2,54
Ingénieurs des travaux publics de l'État	1,64	3,48	1,13	2,54
Catégorie B				
Secrétaire administratif	1,90	2,39	1,01	1,67
NES (régime 2009) dont TSEF			1,02	1,82
Catégorie C				
Parcours E3 à E4			1,00	1,20
Parcours E3 à E5			1,00	1,27
Parcours E4 à E6			1,00	1,40

Les échelles C et le SMIC - La situation des échelles C montre une très nette tendance à ce qu'on pourrait appeler la « smicardisation » des échelles. Cela concerne l'ensemble des grilles de l'échelle C.

LES REVENDICATIONS DE LA FGF-FO

AXÉES SUR LA DÉFENSE DU STATUT, TRAITEMENT ET DE LA GRILLE UNIQUE

La FGF-FO distingue clairement les différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires, telles que l'article 20 du SGFP les énoncent :

- le traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités légales et/ou complémentaires.

Parmi lesquelles :

« Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé ».

Le régime d'emploi des fonctionnaires est statutaire. Leur rémunération également. Elle se fixe sur la base de la grille unique et d'une valeur du point la « valeur » du traitement de chaque grade et de chaque corps.

Aucun traitement de la Fonction publique ne peut être inférieur au salaire minimum français (SMIC).

Si chaque hausse des prix était répercutée sur la valeur du point d'indice, il n'y aurait pas besoin de réajuster le minimum de traitement comparativement au SMIC.

Mais les gouvernements successifs ont laissé la grille indiciaire se dévaloriser en valeur réelle (euros constants) faute de décider des revalorisations nécessaires.

Conséquence : l'effort a porté sur les bas de grilles (catégorie C et début de catégorie B).

Ce faisant, parce que le reste de la grille n'évoluait pas proportionnellement, les traitements se sont tassés gravement, au point où l'amplitude indiciaire (écart entre le démarrage et le plus haut indice de la grille) diminue année après année, y compris après le plan Valls (ex : PPCR – Avenue de la Fonction publique).

En 2020, le premier traitement de la Fonction publique représentera 1,05 fois le SMIC 2015. Sauf inflation nulle, il sera en dessous du SMIC.

C'est pourquoi une nouvelle approche émerge. Englober toutes les composantes de la rémunération pour constater son niveau par rapport au salaire minimum.

La tendance des pouvoirs publics :

« La Cour des comptes³ dévoile ses propositions pour limiter la progression de la masse salariale (Mercredi 09 Septembre 2015)... la prise en compte des primes et indemnités récurrentes pour aligner la rémunération globale brute des agents à l'indice du minimum de traitement sur le SMIC brut ».

« Par ailleurs, le ciblage du minimum de traitement (65 M€ pour le budget de l'État lors de la dernière revalorisation en 2013) et de la GIPA (140 M€ en 2014) est en décalage avec les objectifs fixés à ces deux dispositifs : en alignant le minimum de traitement brut sur le SMIC brut, certains agents en bas de grilles ont une rémunération nette plus élevée que le SMIC net du fait des primes et indemnités qu'ils perçoivent en plus de leur traitement ; de même, la GIPA compare l'évolution du traitement indiciaire à l'inflation, sans tenir compte de l'augmentation éventuelle des primes et indemnités sur la même période. Un meilleur ciblage des dispositifs pourrait conduire à inclure dans la base de calcul de ces deux dispositifs les primes et indemnités récurrentes. »

Cela va de pair avec la confusion entre le principe de carrière et la revalorisation.

Pour FO, progresser d'échelon ou de grade permet d'augmenter son traitement, tandis que la revalorisation consiste à maintenir le pouvoir d'achat de ce même traitement.

Pour FO, la valeur du point d'indice doit évoluer au minimum à hauteur de l'inflation constatée.

Quant au traitement des fonctionnaires, il doit démarrer au moins à 120% du SMIC.

⁴⁹ « La masse salariale de l'état Enjeux et leviers », Communication à la Commission des Finances du Sénat Juillet 2015.

AUTRES PAYS DE L'OCDE

SITUATION DU SMIC AU REGARD DES SALAIRES MINIMA DES AUTRES PAYS DE L'OCDE

La question des salaires minimums est revenue en force dans les débats publics au cours des derniers mois. Les conséquences sociales de la crise, l'accentuation des inégalités, la montée des situations de précarité et de pauvreté ont suscité un regain d'intérêt pour un instrument comme le salaire minimum, qui avait souvent été décrié comme un frein à l'emploi. La dernière Conférence internationale du travail en juin 2014 en a discuté longuement tandis qu'en Europe, l'instauration récente d'un salaire minimum légal en Allemagne a remis en selle la question d'un salaire minimum européen. Des pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni dotés de salaires minimums bas voire très bas ont connu ces derniers mois des débats intenses autour de sa revalorisation.

Cette note se propose de recenser les différents systèmes de salaire minimum en vigueur, de proposer une typologie axée sur les modes de revalorisation et la place des partenaires sociaux et enfin d'examiner les pistes en discussion en faveur d'une norme de salaire minimum européen.

Un regain d'intérêt

10,10\$, l'annonce de Barack Obama en janvier 2014 a surpris. Ce serait le montant du salaire minimum fédéral qui pourrait s'appliquer aux États-Unis si la proposition du président était adoptée par le Congrès. Bloqué à 7,25\$ depuis 7 ans, la faiblesse du salaire minimum américain pèse sur la vie de nombreux ménages américains. Dans de nombreuses parties du monde, le salaire minimum a été au coeur des débats économiques et sociaux.

Toujours au début de l'année 2014, le ministre des finances britannique indiquait que l'économie du pays pouvait se permettre une hausse significative du NMW pour rattraper l'inflation subie ces dernières années et donc la perte de pouvoir d'achat du salaire minimum. Le salaire minimum au Royaume-uni (NMW national minimum wage) a finalement été relevé de 3% au 1^{er} octobre. Cette hausse du taux normal concerne les adultes de plus de 21 ans... 6,50£ c'est donc le taux qui s'applique à compter du 1^{er} octobre, soit l'équivalent de 8,34€ au taux de change en vigueur début octobre. Entre 1,1 et 1,3 million de travailleurs devraient bénéficier de cette revalorisation. La hausse du NMW est plus limitée pour les plus jeunes et les apprentis qui se voient appliquer des taux inférieurs. Pour le TUC, si les travailleurs les plus mal payés bénéficient enfin d'une augmentation de salaire supérieure à l'inflation pour la première fois depuis six ans, cette hausse est insuffisante. Le NMW devrait progresser plus rapidement et atteindre au moins 7£ pour compenser les hausses de prix.

Au printemps 2014, la nouvelle ministre du travail en Allemagne Andrea Nahles a présenté son projet de salaire minimum légal. Côté syndical, le DGB a salué une avancée historique : le 3 juillet, les parlementaires allemands ont très majoritairement adopté au Bundestag la création d'un salaire minimum légal de 8,50€ brut de l'heure. Ce salaire minimum s'applique depuis le 1^{er} janvier 2015. Cette réforme permet d'améliorer le salaire de 3,7 millions de travailleurs (dont 1,4 million pays moins de 5€ de l'heure) et représente une augmentation globale des salaires de 10 milliards d'euros qui vient soutenir l'économie allemande. Le DGB s'est fortement mobilisé pour un salaire minimum sans exceptions. Toutefois, le salaire minimum ne s'applique pas à plusieurs catégories de travailleurs : les jeunes de moins de 18 ans, les stagiaires et les chômeurs de longue durée dans les six premiers mois de reprise d'une activité.

Avant l'adoption de la loi, de nombreux secteurs s'étaient déjà dotés d'un salaire minimum par convention collective, parfois au-dessus de 8,50€. Les secteurs qui disposent d'un minima inférieur à 8,50€ auront deux ans pour s'y adapter. Cette réforme marque la fin du monopole traditionnel des syndicats et des employeurs en matière de définition des salaires. L'exigence d'un salaire minimum légal s'est imposée du fait du refus croissant

des entreprises de s'aligner sur les accords collectifs de travail. Ce système de négociation ne permettait plus de garantir des conditions de travail et de rémunération pour un nombre de salariés toujours plus important. La loi sur le salaire minimum permettra également de renforcer les procédures d'extension des conventions collectives. Un plus grand nombre de travailleurs devrait donc être couverts.

Dans les faits, la mise en œuvre du salaire minimum devra s'accompagner d'un renforcement des moyens de contrôle au niveau de l'inspection du travail. L'application de la loi dépendra de questions restées pour le moment sans réponse, à savoir la définition et le champ retenus pour les éléments de la rémunération (prise en compte ou non des heures supplémentaires) et le temps de travail (durée du travail contractuelle ou effective).

À partir de 2016, le taux horaire du salaire minimum sera révisé tous les deux ans par une commission bipartite (« Mindestlohn-Kommission ») dans laquelle les travailleurs et les employeurs décideront de la revalorisation de ce salaire minimum.

L'OIT lors de la conférence internationale du travail en juin 2014 a consacré une large place à la question des salaires minima. Il en a résulté une étude d'ensemble des rapports sur la convention n°131. Le document de l'OIT souligne un « regain d'intérêt pour cette question depuis le début des années 2000. Ce retour en grâce pourrait être lié à l'accroissement du nombre de travailleurs vulnérables qui a accompagné la croissance économique ayant marqué la première partie de cette décennie, au creusement des inégalités de revenus dans de nombreux pays et aux craintes d'érosion du pouvoir d'achat des salaires en raison des tendances inflationnistes qui ont prévalu jusqu'au milieu de l'année 2008. La fixation de taux de salaires minima est dès lors à nouveau apparue comme un moyen de lutter contre la pauvreté et de réduire les inégalités de revenus. Ce renouveau des salaires minima s'est manifesté notamment par un accroissement du nombre de ratifications de la convention n°131, 11 États Membres étant devenus parties à la convention depuis le 1^{er} janvier 2000.

Enfin, au niveau européen, l'idée d'une norme pour un système de salaire minimum européen fait son chemin. Bien qu'elle ne soit pas nouvelle, elle a récemment refait surface et trouvé un nouveau soutien en la personne de Jean-Claude Juncker, président désigné de la nouvelle Commission européenne. Dans un discours prononcé devant le Parlement européen le 15 juillet 2014, il « estime nécessaire que, dans tous les pays de l'Union européenne, nous mettions en place des salaires sociaux minimaux et des revenus minimaux d'insertion garantis. » L'idée avait auparavant été portée par le gouvernement français. Une note du Trésor publiée en juin 2014 soutient que « fixé à un niveau adéquat, un salaire minimum européen permettrait de soutenir le niveau de vie des travailleurs aux revenus les plus faibles et d'améliorer le fonctionnement de l'économie européenne. »

Des niveaux très différents

L'établissement d'une norme européenne pour un salaire minimum est rendu difficile par la grande hétérogénéité des situations au sein de l'Union européenne. Tous les pays ne disposent pas d'un salaire minimum et quand ils existent, leurs niveaux sont très différents. En outre, les États membres accordent des rôles différents aux partenaires sociaux et à l'État dans les modalités de fixation du salaire minimum, tandis que les règles de revalorisation qui lui sont liées (calendrier et critères de revalorisation) diffèrent également de manière significative.

Au sein de l'UE, six pays ne disposent d'aucun salaire minimum légal. Il s'agit de l'Autriche, la Finlande, l'Italie, Chypre, la Suède et le Danemark. L'absence d'un salaire minimum légal s'explique par l'existence d'un salaire minimum conventionnel, issu de la négociation entre partenaires sociaux au niveau de branche ou de l'entreprise. À défaut de convention collective, le salaire minimum est déterminé au niveau du contrat de travail entre le salarié et son employeur.

Un salaire minimum fixé par convention collective, implique **que les salaires minima de différentes professions, ou même de différentes régions** ne sont pas uniformes, et dépendent de la couverture syndicale de ces secteurs.

Toutefois, l'absence d'un salaire minimum légal est généralement approuvée par l'ensemble des interlocuteurs sociaux, employeurs et organisations syndicales. Une très forte majorité de salariés est couverte par les conventions et accords conclus par les partenaires sociaux et souvent à des niveaux élevés. Le taux de couverture – pourcentage de la population active couverte par des salaires négociés à travers des accords de branche – serait près de 100% en Autriche et en Italie, de 90% en Finlande, au Danemark et en Suède. De surcroît les salaires négociés par ces accords de branche exprimés en pourcentage du salaire moyen, sont relativement élevés : entre 45% et 60% du salaire moyen selon les pays et branches.

Au final, le système contente l'ensemble des acteurs, les partenaires sociaux y trouvent leur légitimité, le taux de bas salaires est faible. La forte syndicalisation des salariés et la forte affiliation des entreprises à des associations d'employeurs de même que la large couverture des accords collectifs, jouent **en faveur de faibles inégalités salariales**.

L'Allemagne constituait une exception notable. Avant l'adoption de son salaire minimum elle présente une part de bas salaires et inégalités salariales supérieurs à la moyenne européenne. L'Allemagne qui vient de voter l'adoption d'un salaire minimum à compter de janvier 2015 ne figure donc plus dans ce groupe de pays. Elle a rejoint le club des 22 pays qui sous des formes différentes disposent d'une telle norme.

Parmi les États qui ont un salaire minimum, les niveaux varient fortement : de 158€ par mois en Bulgarie à 1874€ par mois au Luxembourg, soit 12 fois plus. La France se situe à la cinquième place derrière le Luxembourg, la Belgique, les Pays-Bas et l'Irlande.

Trois groupes se distinguent :

- les salaires variant de 157 à 372€ (Bulgarie, Roumanie, Lituanie, Lettonie, République Tchèque, Estonie, Hongrie, Slovaquie, Pologne, Croatie) ;
- les salaires minimums entre 566 et 784€ (Portugal, Grèce, Malte, Espagne, Slovénie) ;
- les plus hauts salaires, entre 1264 et 1874€ (Royaume-Uni, France, Irlande, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg).

Modes de fixation et rôle des partenaires sociaux : typologie

L'OIT souligne l'importance cruciale du rôle que la convention n°131 et la recommandation n°135 assignent aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la fixation des salaires minima. On distingue ici les différents modes de fixation du salaire minimum en quatre catégories en fonction du degré de participation des partenaires sociaux :

- on examine d'abord la législation et la pratique des États dans lesquels les salaires minima sont fixés par les autorités publiques sans que la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs soit un préalable obligatoire ;
- la deuxième catégorie comprend les nombreux États dans lesquels les salaires minima sont fixés par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux ou de manière tripartite,
- et enfin ceux dans lesquels ils sont fixés par voie de négociation collective.

Bien entendu, ces catégories ne sont pas entièrement étanches et un certain nombre d'États utilisent conjointement plusieurs méthodes. Ainsi, dans de nombreux pays où un salaire minimum national est fixé par décision gouvernementale, des conventions collectives peuvent fixer des taux de salaires minima supérieurs pour des catégories déterminées de travailleurs. Inversement, dans certains États où la négociation collective est le mode principal de fixation des salaires minima, des ordonnances ministérielles peuvent parfois fixer le salaire minimum applicable à certaines catégories de travailleurs considérées comme vulnérables.

La fixation d'un salaire minimum légal sans consultation des partenaires sociaux

Très peu d'États ont mis en place une procédure de fixation des salaires minima n'impliquant pas la consultation obligatoire des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'OIT dans son rapport présenté en juin 2014 mentionne les Pays-Bas. Dans le cas des

Pays-Bas, le gouvernement peut déroger unilatéralement à une règle d'indexation qui du salaire minimum sur l'évolution des salaires contractuels, s'il considère que la hausse du salaire minimum qui en découlerait aura un effet négatif sur l'emploi.

En Grèce les interventions multiples de la Troïka peuvent conduire à placer le pays dans cette catégorie après les mesures de démantèlement du système de négociation collective et de détermination des salaires dans lequel les interlocuteurs sociaux jouaient un rôle important. Le salaire minimum a été réduit drastiquement en 2012 (moins 23%) suite aux mesures d'austérité imposées par le gouvernement. Il est gelé depuis.

Les accords collectifs ont été suspendus depuis 2012, le salaire minimum est fixé sur décision gouvernementale. En décembre 2012, le gouvernement s'est engagé à mettre en place un nouveau mécanisme de détermination du salaire minimum. Celui-ci ne sera plus fixé par voie de négociation collective mais par décision gouvernementale prise après consultation des partenaires sociaux et d'experts indépendants.

/// La fixation d'un salaire minimum légal après consultation des partenaires sociaux

La fixation des salaires minima par une autorité publique – gouvernementale ou autre – après consultation des partenaires sociaux constitue de loin la méthode la plus courante.

La France figure ainsi dans cette catégorie avec une consultation préalable des partenaires sociaux à deux niveaux : le SMIC est fixé par décret après consultation de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui réunit outre les représentants du gouvernement les organisations d'employeurs et de travailleurs. Avant de donner un avis, la CNNC reçoit le rapport établi par un groupe d'experts qui se prononce chaque année sur l'évolution du SMIC. Depuis 2013, ce groupe a l'obligation d'entendre les représentants désignés par les organisations membres de la Commission nationale de la négociation collective et d'annexer leurs avis à son rapport.

Au Royaume-Uni, le salaire minimum est fixé par le gouvernement conformément à l'avis de la *low pay commission* (commission de neuf membres composée d'experts et des partenaires sociaux dont le rôle est de produire des analyses et recommandations sur le NMW).

Dans certains pays, la fixation du salaire minimum est établie après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, mais sans que celles-ci soient réunies au sein d'une commission permanente. C'est notamment le cas de la Croatie, de la République Tchèque, de l'Irlande, ou de l'Espagne.

En Irlande, le salaire minimum est régulièrement menacé. Son taux horaire a été réduit d'un euro en 2011 sur pression des bailleurs de fonds internationaux lorsque le pays était pris au piège de la crise financière. En vigueur depuis 2000, il est fixé par ordonnance du ministre compétent et les partenaires sociaux peuvent participer à ce processus de

deux manières : par la conclusion d'un accord national économique soumis au ministre pour approbation, ou dans le cadre des consultations menées par le tribunal du travail.

En Espagne, les organisations syndicales UGT et CC.OO déplorent très régulièrement que les consultations menées ne sont souvent que de pures formalités, sans que les avis formulés par les organisations syndicales puissent réellement avoir un impact sur la décision politique, celle-ci ayant déjà été prise. Saisie en 2013, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions a recommandé au gouvernement espagnol « d'associer pleinement, et sur un pied d'égalité, les partenaires sociaux aux décisions qu'il sera amené à prendre dans ce domaine. »

Dans les pays d'Europe de l'Est notamment, la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs est menée dans le cadre d'un organe consultatif tripartite dont la mission ne se limite pas aux salaires. En Hongrie, Slovaquie mais aussi Bulgarie, Lettonie, Lituanie, le Conseil Économique et Social intervient lors de la fixation du salaire minimum. Au Portugal, une procédure similaire s'applique : le montant du salaire minimum mensuel garanti est fixé par décret-loi après consultation de la Commission permanente du dialogue social. De manière similaire, en Pologne, le salaire minimum est déterminé par une commission tripartite des questions économiques sur la base d'une proposition gouvernementale. En l'absence de consensus, le gouvernement fixe directement le salaire minimum mais celui-ci ne peut être inférieur à la proposition initialement transmise à la Commission.

La fixation de salaire minimum par la négociation collective

La négociation collective est une autre voie de détermination des salaires minimum, celle qui prévalait en Allemagne avant la nouvelle législation de 2014 sur le salaire minimum légal. Ce mode de détermination demeure dans plusieurs pays européens, notamment en Europe du Nord. Ainsi il n'existe pas de salaire minimum national en Suède, au Danemark ou en Finlande. Les salaires minima sont déterminés par les conventions collectives sectorielles, sans procédure d'extension. Toutefois, en Finlande, une commission peut déclarer d'application générale des conventions collectives nationales. En Islande, il existe une procédure d'extension.

En Belgique, il n'y a pas de salaire minimum fixé par la loi mais des salaires minimum issus de conventions collectives de travail conclues au sein d'un Conseil national du travail ou de commissions paritaires. Ces conventions sont rendues obligatoires par arrêté royal.

En Italie, c'est aussi la négociation collective qui détermine les salaires, elle se déroule à deux niveaux : des accords sectoriels nationaux et des accords d'entreprise. La Constitution italienne garantit à chaque travail une rémunération lui permettant d'assurer à lui-même et sa famille une existence libre et digne.

En Autriche, la fixation des salaires minima ne relève pas du niveau légal mais de la négociation collective sectorielle, dont les conventions peuvent être étendues. Toutefois, il existe une instance tripartite de conciliation qui peut établir des minima salariaux à la demande de groupements de travailleurs. Cette instance peut intervenir lorsqu'aucune convention collective n'a été conclue ou bien lorsqu'il n'existe pas de représentation des employeurs capable de conclure des conventions. Sept catégories professionnelles sont couvertes par des barèmes salariaux fixés de cette manière.

/// Des salaires minimum d'application générale ou bien différenciés

La question de salaires minima différenciés revient régulièrement dans le débat public, selon les secteurs, les régions ou par classe d'âge. Le SMIC en France est identique sur l'ensemble du territoire pour tous les travailleurs du secteur privé quel que soit leur secteur d'activité. Des abattements sont toutefois applicables, dans certains cas (apprentis et salariés de moins de 18 ans). Cela n'empêche pas des propositions de type « SMIC jeunes » de revenir régulièrement dans le débat public malgré l'échec en 1994 du CIP (contrat d'insertion professionnelle) qui permettait donc l'embauche de jeunes salariés, à 80% du SMIC pour un temps plein en CDD renouvelable une fois, sans aucune garantie d'embauche au terme du contrat. Ou encore des propositions de modulation du SMIC selon les régions pour tenir des différences du coût de la vie... Qu'en est-il des autres pays européens ?

ET EN DEHORS DE L'EUROPE ?

Cet encadré s'intéresse aux modalités de fixation du salaire minimum dans les grands pays dotés d'un salaire minimum. Très souvent, les salaires minima ne sont pas fixés uniquement au niveau national mais aussi au niveau régional. Ainsi, au Japon, des salaires minima régionaux sont fixés par le Bureau préfectoral du travail après consultation d'un Conseil préfectoral des salaires minima. Chaque conseil est composé en nombre égal de
.../...

De fait, il existe une différenciation par secteur dans les pays où les salaires minima sont fixés par voie de conventions collectives. La différenciation par région des salaires minima est assez rare en Europe (contrairement à ce qui peut exister aux États-Unis, au Canada ou au Japon, voir encadré). En Belgique, des taux différents par zones ou par régions peuvent être définis par les commissions paritaires pour les secteurs d'activités qui relèvent de leur compétence.

Autre cas de figure, des minima spécifiques peuvent être définis pour certaines catégories professionnelles, l'Autriche

...ET EN DEHORS DE L'EUROPE ?

représentants des travailleurs, des employeurs et de « l'intérêt public ». L'autorité compétente doit motiver sa demande auprès du Conseil si elle souhaite ne pas suivre l'avis du Conseil. Depuis 2007, une même procédure s'applique pour établir des minima salariaux dans des secteurs ou professions spécifiques. Mais leur montant doit être supérieur aux minima régionaux.

Aux États-Unis le salaire minimum fédéral est fixé par la loi. Comme pour tout processus législatif, le Congrès tient des auditions pour entendre l'avis des parties intéressées, et les partenaires sociaux peuvent faire connaître leur avis dans ce cadre. Beaucoup d'États fédérés ont aussi une législation sur le salaire minimum, adoptée dans le cadre du régime juridique de l'État et prévoyant des prescriptions légales différentes. Dans les cas où un salarié est protégé tant par la loi de l'État que par la législation fédérale sur le salaire minimum, il a droit au salaire minimum le plus élevé. Actuellement, 19 États et le district de Columbia ont fixé un taux de salaire minimum qui est supérieur au salaire minimum fédéral (tel est le cas par exemple en Californie, au Connecticut, en Floride, dans l'Illinois, au Michigan et dans l'Ohio).

Au Canada, les salaires minima sont également fixés dans les provinces. Les

.../...

prévoit par exemple un régime spécifique pour les travailleurs à domicile. La république Tchèque par exemple définit des taux de salaires minima selon une échelle comprenant huit catégories professionnelles différenciées par la complexité du travail et les responsabilités qui y sont attachées. Le Luxembourg fait varier le salaire minimum en fonction du niveau de qualifications. Ainsi, le salaire social minimum est majoré de 20% pour les salariés qui justifient d'une qualification professionnelle.

Concernant d'autres critères, il est bon de rappeler que l'OIT dans la convention 131 ne prévoit pas la fixation de salaires minimums différenciés sur des critères d'âge, de sexe, de nationalité ou d'éventuel handicap des travailleurs (comme c'était le cas en France jusqu'en 2006), en application du respect du principe général de salaire égal pour un travail de valeur égale. Le rapport de l'OIT souligne que « *la fixation de taux de salaires minima différenciés pour les hommes et les femmes est une pratique qui tend clairement à disparaître dans le monde.* »

Malgré cela, des salaires minimums réduits pour les jeunes sont monnaie courante. En France, il faut avoir 18 ans pour avoir droit au SMIC. Au Royaume-Uni coexistent quatre taux de salaire minimum en fonction de l'âge et pour les apprentis. Le taux normal de £6,50 s'applique aux adultes de plus de 21 ans. Pour les 18-20 ans, un taux réduit s'applique qui représente

...ET EN DEHORS DE L'EUROPE ?

gouverneurs en déterminent les montants sur recommandation de commissions ou comités dans lesquels sont représentés les employeurs et les travailleurs. Mais les procédures diffèrent d'une province à l'autre. En outre, il peut exister, au niveau des provinces, des dispositions spécifiques relatives aux salaires minima dans certains secteurs.

Sur la consultation préalable des partenaires sociaux, on peut citer deux exemples opposés : au Brésil, il n'existe pas d'obligation de consultation préalable, la commission quadripartite chargée de renforcer le salaire minimum a cessé faute d'accord sur la politique de salaire minimum et le gouvernement a fixé par la loi le salaire minimum pour l'année 2011 en prévoyant des ajustements par décret de 2012 à 2015.

À l'inverse, en Corée du Sud, la fixation du salaire minimum est le résultat d'une longue procédure qui implique le gouvernement, les employeurs et les travailleurs dans un Conseil du salaire minimum. Chaque année, ce Conseil délibère à la demande du ministre et soumet une proposition dans un délai de 90 jours. Le ministre accepte alors la proposition ou bien demande au Conseil une nouvelle délibération en cas de désaccord.

83% du taux normal. Les 16-17 ans se voient appliquer un taux réduit de 62% du taux normal. Enfin, pour les apprentis, un taux introduit plus récemment s'élève à 42% du taux normal. La low-pay commission justifie ce système par le fait que les jeunes sont plus vulnérables sur le marché du travail et plus exposés au chômage. Aux Pays-Bas, il faut attendre 23 ans pour bénéficier d'un salaire minimum plein et entier. En-dessous de 23 ans, il est dégressif selon l'âge. Un jeune de 22 ans ne touche que 85% de cette somme et ainsi de suite jusqu'à 15 ans où le pourcentage est de 30%. Le gouvernement néerlandais justifie ce système pour favoriser le maintien des jeunes dans le système scolaire le plus longtemps possible et promouvoir l'emploi des jeunes qui entrent sur le marché du travail.

Toutefois, il faut noter que certains pays reviennent sur ce type de dispositions en les limitant ou en les supprimant. La Belgique supprime progressivement les abattements sur le revenu minimum mensuel garanti (RMMG) pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans. En Espagne, les jeunes bénéficient d'un salaire minimum égal à celui des autres travailleurs depuis 1998. Ce droit à une rémunération égale au salaire minimum concerne aussi les apprentis. Concernant l'apprentissage, toutefois, la majorité des États prévoit une rémunération spécifique, souvent exprimée en pourcentage du salaire minimum.

Quels critères de revalorisation ?

Comme pour leur fixation, la revalorisation des salaires minima répond à des critères et des méthodes différentes selon les pays. Généralement, il est prévu dans la loi que les salaires minima sont révisés périodiquement. La révision est le plus souvent annuelle comme en France, parfois semestrielle, c'est notamment le cas aux Pays-Bas, en Roumanie ou en Pologne en cas de hausse rapide des prix. La périodicité peut néanmoins être différente : au Luxembourg, le gouvernement présente tous les deux ans un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et éventuellement un projet de loi relevant le niveau du salaire minimum. De même, en Allemagne, une fois la nouvelle loi en vigueur, la revalorisation pourra intervenir tous les deux ans sur décision d'une commission bipartite composée de représentants des employeurs et des syndicats.

Parfois, les salaires minimum sont révisés ponctuellement, sans périodicité fixe. En Irlande, le salaire minimum est gelé depuis 2007. Son taux horaire avait même été réduit d'un euro en 2011, de 8,65 € à 7,65 € avant que la mesure soit annulée l'année suivante. En dehors de l'Europe, les minima régionaux au Japon sont revus lorsque le ministre ou les autorités préfectorales compétentes l'estiment nécessaire. Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral n'a plus augmenté depuis 2007.

La revalorisation répond à différents critères. Une première catégorie est liée aux besoins des travailleurs comme l'évolution du coût de la vie ou le niveau général des salaires tandis qu'une seconde catégorie repose davantage sur des critères d'ordre économique comme l'emploi ou la productivité.

Concernant les besoins des travailleurs, le critère le plus souvent utilisé est le coût de la vie, afin d'assurer un certain pouvoir d'achat. Toutefois, la manière dont il est mesuré n'est pas toujours précisée dans les législations encadrant le salaire minimum. De nombreux pays se réfèrent en revanche directement à l'indice des prix à la consommation, c'est le cas par exemple de l'Espagne, de la Belgique, du Luxembourg, ou bien tout récemment de la France. L'indice est mesuré depuis la réforme de 2013 pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, ceci afin de mieux prendre en compte la structure des dépenses des salariés à faible revenu.

Le niveau général des salaires est souvent pris en considération, comme le demande la convention 131 de l'OIT. Plusieurs pays établissent un lien entre salaire minimum et salaire moyen, comme la France où l'évolution du SMIC ne peut être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire moyen. Au Japon, les minima régionaux sont fixés en tenant compte des salaires en vigueur dans la région. Aux Pays-Bas, le salaire minimum est indexé sur la hausse moyenne des salaires publics et privés. En Hongrie, on

tient compte de l'évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen national et de l'évolution de ce même ratio dans les pays voisins de l'Union européenne. Au Royaume-Uni, la *low pay commission* tient également compte de ce ratio.

Enfin, plusieurs pays prévoient la prise en compte de la situation économique du pays dans la revalorisation des salaires minima. Toujours au Royaume-Uni, l'objectif donné par le gouvernement à la *low pay commission* lors de la décision de revalorisation est toujours d'éviter les effets négatifs sur l'emploi. La Pologne prend en considération les prévisions de croissance du PIB. La législation espagnole fait référence à la productivité et le Portugal à des «exigences de stabilité économique et financière». En Belgique, le niveau des minima sectoriels dépend entre autres de la productivité du secteur et de sa rentabilité. Aux Pays-Bas, la révision peut se faire sans appliquer les critères fixés par la loi en cas de menace pour l'emploi. Au Québec, on tient compte de l'impact de la hausse proposée du montant du salaire minimum sur l'emploi et sur la compétitivité des entreprises. Soulignons enfin que la Lettonie prend en compte les variations du salaire minimum dans les autres États baltes et qu'en Belgique chaque accord interprofessionnel doit fixer une marge maximale pour l'évolution du coût salarial tenant compte de l'évolution attendue du coût salarial dans trois États voisins de référence (Allemagne, France et Pays-Bas) au cours des deux années de validité de l'accord.

ALLEMAGNE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI à partir du 1 ^{er} janvier 2015 suite à la loi adoptée en juillet 2014. Des exceptions comme les stagiaires, les jeunes de moins de 18 ans et les chômeurs de longue durée qui restent exclus du salaire minimum légal dans les six premiers mois de reprise d'un emploi.
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	8,50€ horaire. SAUF les conventions collectives peuvent conclure des montants plus favorables.
Mode de fixation	Tous les deux ans par une commission paritaire («Mindestlohn-Kommission») Avant l'instauration du salaire minimum légal, les salaires minimaux étaient seulement négociés par accord de branche ou autre accord entre partenaires sociaux.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Rôle très important, dans les branches et rôle maintenu dans la Mindestlohn-Kommission, seuls les représentants des travailleurs et des employeurs ont un droit de vote. Selon une étude de l'institut de recherche WSI, 11 branches ont déjà un salaire minimum supérieur à 8,50€ et 8 branches dépassent 10€ de l'heure. Les salaires minima vont entre 7,50€ et 13,95€ de l'heure.

AUTRICHE

Existence d'un salaire minimum légal	NON
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	
Mode de fixation	Fixation par conventions collectives de branche.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Rôle très important des partenaires sociaux qui fixent les salaires minimums dans les branches. Le taux de couverture-pourcentage de la population active couverte par des salaires négociés à travers des accords de branche- dépasse 90% des salariés.

BELGIQUE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	1 501,82 €
Mode de fixation	Indexation automatique. L'indexation automatique des salaires se calcule suivant l'évolution d'un panier de produits et de services. Lorsque les prix augmentent, l'index suit cette hausse. Lorsque l'index dépasse un certain seuil, les allocations sociales et les salaires des fonctionnaires sont adaptés de 2% dans la foulée. Dans le secteur privé, le moment où les salaires sont indexés est négocié et défini par des conventions collectives. L'index est réformé en profondeur tous les 8 ans afin de refléter les changements dans nos habitudes de consommation. Lors de la grande réforme de 2006, il avait été convenu qu'une adaptation du panier de l'index aurait lieu tous les deux ans de telle sorte que le panier corresponde mieux à la réalité. À partir de 2014, cette évaluation devient annuelle.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Rôle très important des partenaires sociaux : la décision de revalorisation relève uniquement des partenaires sociaux donc via les accords paritaires.

BULGARIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	184,07€
Mode de fixation	Selon la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB), la législation actuelle ne définit pas une méthodologie claire pour fixer les taux de salaire minimum. Le salaire minimum inter-professionnel national est peut-être fixé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux mais il ne découle pas de l'application de critères négociés, convenus et objectifs (entre autres, inflation, seuil de pauvreté, salaire moyen, pouvoir d'achat).
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Le salaire minimum est fixé par décret après consultation du Conseil national de coopération tripartite et de son Comité sur les revenus et le niveau de vie. La CITUB considère que le dialogue social est réduit à des réunions d'information, les syndicats présentant leur position mais le gouvernement décidant seul du montant du salaire minimum, généralement en suivant l'avis des employeurs.

CROATIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI Réforme en 2013.
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	395,61€
Mode de fixation	Fixation annuelle. Le salaire minimum ne peut pas en principe être inférieur à l'année précédente.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par décret du gouvernement après discussion et recommandation d'un organe bipartite ou tripartite composé des partenaires sociaux.

DANEMARK

Existence d'un salaire minimum légal	NON
Montant (au 1^{er} janvier 2014)	
Mode de fixation	Conventions collectives sectorielles.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Pas de procédure d'extension des conventions collectives. Les niveaux de salaires minima dans les secteurs d'activités couverts par une convention collective peuvent constituer une référence pour les secteurs non couverts. Entre de 81 % et 90 % des salariés sont couverts par un salaire minimum négocié au niveau de la branche.

ESPAGNE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	756,70€
Mode de fixation	Fixation une ou deux fois par an en fonction des prévisions pour l'inflation, la productivité, la situation économique. Son montant est quasiment identique depuis 2010. La dernière revalorisation (légère) remonte à janvier 2013.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Régulation statutaire : fixation par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux. Selon l'Union générale des travailleurs (UGT), bien que le gouvernement consulte les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, comme le prévoit la législation nationale, il n'y a pas de véritables négociations dans la mesure où aucune proposition formulée par les syndicats n'a été prise en compte. La Confédération syndicale des commissions ouvrières (CC.OO.) considère quant à elle que les consultations menées ne sont souvent que de pures formalités, sans que les avis formulés par les organisations syndicales puissent réellement avoir un impact sur la décision politique, celle-ci ayant déjà été prise.

ESTONIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	390€
Mode de fixation	Fixation annuelle, divers facteurs sont pris en compte (prévision de l'IPC, de la productivité du travail et de la situation économique).
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Décret gouvernemental basé sur une décision des partenaires sociaux.

FINLANDE

Existence d'un salaire minimum légal	NON
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	
Mode de fixation	Salaire minimum basé sur les accords et conventions collectives et de travail.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Que l'employeur soit membre ou pas de l'organisation patronale ayant conclu une convention collective applicable dans son secteur, il devra suivre cette convention collective qui est contraignante.

FRANCE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	1 457,52€
Mode de fixation	Fixation annuelle au 1 ^{er} janvier et révision si l'inflation dépasse 2%. Augmentation supplémentaire possible (coup de pouce) à la discrétion du gouvernement. Le SMIC est indexé sur l'indice des prix à la consommation des 1 ^{er} et 2 ^{ème} déciles de niveau de vie + moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Régulation statutaire: décret du gouvernement, après consultation avec les partenaires sociaux au sein de la CNNC (Commission nationale de la négociation collective) et prise en compte du rapport d'experts.

GRÈCE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	683,76€
Mode de fixation	Le salaire minimum a été réduit drastiquement en 2012 (moins 23%) suite aux mesures d'austérité imposées par le gouvernement. Il est gelé depuis.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Les accords collectifs ont été suspendus depuis 2012, le salaire minimum est fixé sur décision gouvernementale. En décembre 2012, le gouvernement s'est engagé à mettre en place un nouveau mécanisme de détermination du salaire minimum. Celui-ci ne sera plus fixé par voie de négociation collective mais par décision gouvernementale prise après consultation des partenaires sociaux et d'experts indépendants.

HONGRIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	332,76€
Mode de fixation	Fixation régulière, les prix et les salaires moyens sont pris en compte dans la revalorisation.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par le gouvernement après accord obtenu en conseil tripartite.

IRLANDE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	1 461,85€
Mode de fixation	Pas de périodicité régulière. Gel depuis 2010.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par le Gouvernement et les partenaires sociaux par l'intermédiaire de pactes sociaux, dans le cadre de négociations.

ITALIE

Existence d'un salaire minimum légal	NON
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	
Mode de fixation	Fixation par accord de branche.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Pas de statistiques officielles sur la couverture des négociations collectives, mais l'EIRO l'a chiffrée à plus de 80% en 2009.

LETTONIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	360€
Mode de fixation	Fixation régulière mais à intervalle supérieure à l'année (tous les 2 ans). Le salaire minimum n'est pas lié à un indicateur macroéconomique mais les variations sont évaluées sur la base de la situation économique du pays et d'autres éléments. Il doit être tenu compte des prévisions macroéconomiques préparées par le ministère de l'Économie, des changements intervenus l'année précédente dans la situation économique et des réformes fiscales prévues.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux.

LITUANIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	300€
Mode de fixation	Fixation régulière. Compte tenu de la situation économique, le salaire minimum n'a pas été augmenté entre 2009 et 2011. Deux hausses sont intervenues en 2012 et 2013 pour atteindre un salaire minimum de l'ordre de 50% du salaire moyen.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par le Gouvernement après recommandation en conseil tripartite.

LUXEMBOURG

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	1 22,96€ (dès 18 ans pour l'emploi non qualifié). 2 305,23€ pour les emplois qualifiés dès 18 ans (soit majoré de 20%). Pour les plus jeunes travailleurs, le salaire minimum s'élève à 1 538,37€ pour la tranche d'âge de 17 à 18 ans.
Mode de fixation	Indexation générale des salaires sur les prix. Mais le Luxembourg a suspendu ce système en 2011 et a décidé que les nouvelles augmentations éventuelles s'effectueraient au moins 12 mois après l'adaptation précédente pour 2013 et 2014. Le ministre de l'économie a annoncé qu'au rythme actuel de l'inflation, la prochaine tranche indiciaire tombera en mars 2015, ce qui est une mauvaise nouvelle pour les salariés par rapport aux dernières prévisions qui prévoyaient la prochaine indexation pour le mois d'octobre 2014. Fixation selon l'âge et la qualification professionnelle du salarié ou non. On parle alors du salaire social minimum qualifié ou non qualifié. Les travailleurs de moins de 18 ans reçoivent des taux inférieurs.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	D'après le gouvernement, dans la pratique, les chambres professionnelles syndicales et patronales sont invitées à donner leur avis dans le cadre de la procédure de consultations au sujet des projets de loi portant adaptation du SSM.

PAYS-BAS

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	1 501,80€
Mode de fixation	Fixation deux fois par an par décision du gouvernement. Le salaire minimum est indexé sur le taux moyen d'augmentation salariale des secteurs public et privé.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Les centrales syndicales émettent des orientations et recommandations, que suivent généralement les organisations professionnelles. Il revient au gouvernement de relever ou non le salaire minimum, et par voie de conséquences toutes les allocations qui lui sont « accrochées », selon qu'il estimera l'évolution des salaires contractuels dangereuse ou non pour l'économie (Wierenk, 2006).

POLOGNE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	409,53€
Mode de fixation	Fixation une à deux fois par an et prise en compte des prix et autres indicateurs économiques.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par une commission tripartite suite aux propositions et informations présentées par le Gouvernement.

PORTUGAL

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	505€
Mode de fixation	Le salaire minimum légal au Portugal a été porté à 505€ mensuels le 1/10/2014 sur 14 mois, après un accord conclu entre le gouvernement, les représentants du patronat et l'UGT, la deuxième confédération syndicale du pays.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Fixation par décret du gouvernement après consultation de la commission du dialogue social composée des partenaires sociaux et du premier ministre et de 4 ministres.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	331,71 €
Mode de fixation	Fixation annuelle du salaire minimum par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Décision du gouvernement après consultation d'une commission permanente du dialogue social.

ROUMANIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	217,50€
Mode de fixation	Fixation semestrielle ou annuelle.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Le salaire minimum national est fixé par décision du gouvernement après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du Conseil national tripartite pour le dialogue social.

ROYAUME-UNI

Existence d'un salaire minimum légal	OUI depuis 1999.
Montant (au 1 ^{er} janvier 2015)	Taux horaire de £6,70 depuis le 1 ^{er} octobre 2015.
Mode de fixation	Salaire minimum national fixé annuellement chaque 1 ^{er} octobre par le gouvernement sur les recommandations de la commission indépendante pour les bas salaires (low pay commission ou LPC). Révision fondée sur un examen de la situation économique en tenant compte des implications économiques et sociales.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	La <i>low pay commission</i> est composée d'économistes (2) et de membres d'organisations syndicales (3) et patronales (3). Elle recommande des taux au gouvernement qui généralement les accepte.

SLOVAQUIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	380 €
Mode de fixation	Fixation annuelle en lien avec le salaire moyen et le minimum vital ainsi qu'avec l'ensemble de la situation économique.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	L'ajustement du salaire minimum est en principe décidé chaque année par voie d'accord entre les représentants des employeurs et des travailleurs qui fait ensuite l'objet d'une décision gouvernementale. Toutefois, si un accord n'est pas conclu avant une certaine date, l'ajustement est décidé par le gouvernement lui-même.

SLOVENIE

Existence d'un salaire minimum légal	OUI
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	790,73 €
Mode de fixation	Fixation annuelle.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	fixation par le gouvernement sur la base d'une décision prise par les partenaires sociaux au sein du conseil économique et social

SUÈDE

Existence d'un salaire minimum légal	NON
Montant (au 1^{er} janvier 2015)	
Mode de fixation	Conventions salariales sectorielles.
Rôle des partenaires sociaux dans la fixation du SMIC	Environ 90% des salariés sont couverts par un salaire minimum négocié au niveau de la branche.

Vers un salaire minimum européen ?

Sans être véritablement nouvelle, la proposition d'un salaire minimum européen en tant que norme applicable dans tous les pays membres de l'UE revient très souvent dans le débat européen depuis 2014. Le nouveau président de la Commission Jean-Claude Juncker l'a inscrit dans ses priorités et y a fait explicitement référence devant le Parlement européen en juillet 2014.

Toutefois, les salaires ne sont pas une compétence communautaire. Le droit de l'UE ne permet pas d'introduire une telle norme de manière contraignante par exemple sous la forme d'une directive sauf à amender les traités. Les salaires ne sont pas une compétence de l'UE mais cela n'a pas empêché la Commission dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique d'intervenir dans les politiques salariales (voir article de Raveaud, IRES, 2012). Pire la Troïka parmi les mesures qu'elle a imposées dans les pays sous-programme a contraint les gouvernements à geler ou réduire les salaires minimums.

La Commission pourrait très bien recommander une hausse des salaires minimums en accord avec une norme qui reste à mettre en place. Mais un engagement politique des États-membres pourrait constituer un premier pas.

Plusieurs hypothèses ont traversé la littérature économique. Compte tenu de la variété des dispositifs nationaux existants, un seuil fixé dans chaque État-membre exprimé en pourcentage du salaire médian est la proposition la plus souvent évoquée. Une telle norme serait évidemment plus facile à mettre en œuvre dans les pays qui ont un salaire minimum légal, plus complexe là le salaire minimum résulte de la négociation conventionnelle de branche. Un plancher serait fixé au niveau européen et les États qui le souhaitent pourraient fixer un salaire minimum supérieur à ce plancher. Il s'agirait de faire mieux, pas de faire moins. Les propositions de seuil vont généralement de 40% à 60% du salaire médian, voire davantage. Dans un document récent, l'institut syndical européen ETUI soutient l'idée d'une norme ambitieuse de salaire minimum en Europe. Pour assurer un revenu décent à tous, elle devrait s'approcher du seuil de bas salaires défini par l'OCDE à 2/3 du salaire médian en intégrant des dispositions renforçant les systèmes nationaux de négociation collective. La revendication généralement exprimée par la CES se situe à 60% du salaire médian.

Soulignons que les recommandations de l'OCDE ou du FMI en matière de salaire minimum retiennent une norme de salaire extrêmement basse, au plus 40% du salaire médian, alors même que le seuil reconnu de pauvreté au travail est fixé à 50% du revenu médian !

Un seuil de 60% du salaire médian représenterait une hausse du niveau actuel dans une majorité de pays, ce que montre le tableau ci-après. 16 des 18 pays considérés connaîtraient une hausse de leur salaire minimum si une telle norme était appliquée, avec des hausses le plus souvent à deux chiffres : 65% en République Tchèque, 55% en Estonie ou encore 45% en Espagne, 34% en Grèce. Ce résultat reflète la relative faiblesse des salaires minimums actuellement en vigueur. Si le seuil était fixé à 50%, 12 pays connaîtraient encore une hausse de leur salaire minimum, hausses comprises entre 1% et 37%.

La littérature s'interroge également sur la hausse induite du salaire minimum avec l'application d'une telle norme, le nombre de travailleurs qui en bénéficieraient et l'articulation avec les dispositifs existants. Les conséquences sur les systèmes de relations professionnelles et le rôle des partenaires sociaux peuvent être également évoquées. Une note du Trésor publiée en 2014 est favorable à un tel mécanisme pour renforcer la dimension sociale de l'Europe. Elle souligne qu'un salaire minimum européen permettrait de soutenir le niveau de vie des travailleurs aux revenus les plus faibles et d'améliorer le fonctionnement de l'économie européenne. C'est un levier qui permettrait d'accroître le niveau de vie des travailleurs les plus pauvres sans provoquer d'effets négatifs pour l'emploi. Une telle norme contribuerait également à limiter le dumping social et la concurrence excessive sur les bas salaires. Pour l'ETUI, l'idée du salaire minimum européen va dans le sens d'une réorientation des politiques économiques européennes soutenant un modèle de croissance fondé sur la demande et l'augmentation des salaires.

Pays de l'Union Européenne	Salaire minimum en 2013	Salaire médian en 2013	Seuil de 60% du salaire médian	Différence entre salaire minimum effectif et seuil de 60%	Seuil de 50% du salaire médian	Différence entre salaire minimum effectif et seuil de 50%
Belgique	1502	3004	1802	20%	1502	0%
R. tchèque	318	874	524	65%	437	37%
Estonie	320	825	495	55%	412	29%
France	1430	2333	1400	-2%	1167	-18%
Grèce	684	1530	918	34%	765	12%
Hongrie	335	622	373	11%	311	-7%
Irlande	1462	3052	1831	25%	1526	4%
Luxembourg	1874	4527	2716	45%	2264	21%
Pays-Bas	1469	3100	1860	27%	1550	5%
Pologne	393	790	474	21%	395	1%
Portugal	566	1014	608	8%	507	-10%
Slovaquie	338	742	445	32%	371	10%
Slovénie	784	1280	768	-2%	640	-18%
Espagne	753	1823	1094	45%	911	21%
Royaume-Uni	1250	2665	1599	28%	1332	7%
Lettonie	287	595	357	24%	297	4%
Lituanie	290	561	337	16%	281	-3%
Roumanie	158	318	191	21%	159	1%

Source : Eurostat, OCDE, salaires exprimés en euros ; les pays qui ne disposent pas d'un salaire minimum légal en 2013 ne sont pas pris en compte.

BIBLIOGRAPHIE

- Bazen S. et Martin J.P. (1991), « *L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France* », Revue Économique de l'OCDE, n°16, printemps, pp. 225-248.
- Brischoux, M., A. Jaubertie, C. Gouardo, P. Lossot, T. Lellouch und A. Sode. (2014), « *Pistes pour l'instauration d'une norme de salaire minimum européen* », Trésor-Éco, n°133, juillet.
- Cahuc P., Cette G., Zylberberg A. (2008), « *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?* », rapport du CAE n°79, 2008.
- Cette G., Chouard V., Verdugo G. (2012), « *Les effets des hausses du SMIC sur le salaire moyen* », Économie et statistique n°448-449.
- Cahuc P., Carcillo S. Zimmerman K., 2013, « *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France* », note du CAE n°4, avril.
- Cette G., Cuneo P., Eyssartier D., Gautié J., 1996, « *Coût du travail et emploi des jeunes* », Revue de l'OFCE, n°56, pp. 45-72.
- Concialdi P., Husson M., 2013, « *Quelles modalités de revalorisation du SMIC ?* », document de Travail IRES, n°03-2013.
- CSERC (1999), « *Le SMIC, salaire minimum de croissance* », La Documentation Française.
- DARES, 2014, « *Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014* », DARES Analyses - DARES Indicateurs, 2014-087, novembre.
- DARES, 2012, « *Les emplois rémunérés sur la base du SMIC en 201* », DARES Analyse, n°95, décembre.
- Fourçans, A., 1980, « *L'impact du S.M.I.C. sur le chômage : les leçons d'expérience* », Revue d'Économie Politique, nov. 1980, n°6.
- Goarant C. et Muller L., 2011, « *Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009* », INSEE, Emploi et Salaires, édition 2011.
- Groupe d'experts sur le SMIC, rapports annuels.
- Heyer E., Plane M., 2012, « *Quelles conséquences économiques d'un coup de pouce au SMIC ?* », note de l'OFCE n°22, 17 juillet.
- INSEE 2014, « *Les revenus et le patrimoine des ménages* », Insee Références, édition 2014.
- Koubi M. et Lhommeau B. (2007), « *Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de 10 salariés ou plus sur la période 2000-2005* », INSEE, Les salaires en France édition 2007, pp. 67-82.

L'Horty Y., 2000, « *Quand les hausses du SMIC réduisent le coût du travail* », Revue économique. Volume 51, n°3, 2000. pp. 499-512.

Lefresne F., 2003, « *Les jeunes et l'emploi* », coll. Repères, la Découverte.

Moniolle C., 2012, « *les rémunérations dans la fonction publique d'Etat : vers une nouvelle cohérence ?* » Convention IRES/CGT-FO.

OIT, 2014, « *Systèmes de salaires minima* », rapport à la Conférence internationale du Travail 103^{ème} session, 2014, Genève.

Raveaud G., 2012, « *L'Union européenne contre le salaire* », Revue de l'IRES n°73, 2012/2, numéro spécial.

Schulten T. & Müller T., 2014, « *Back on the agenda, a European minimum wage standard* », ETUI Policy Brief n°8/2014.

The logo consists of the letters 'FO' in a bold, white, sans-serif font. The 'F' is slightly taller than the 'O', and they are positioned close together. The background is a solid, vibrant red.

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE
Secteur Conventions Collectives

141 avenue du Maine – 75680 PARIS cedex 14
Tél. : 01 40 52 84 17 / marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr