

Trois questions sur les salaires en France

Jeudi 20 février 2014

Prenant la forme d'un « questions-réponses », le présent flash vise à éclairer trois enjeux en matière de salaires en France.

1. Que faut-il penser du niveau du SMIC en France ?

Le **niveau du SMIC** en France fait souvent l'objet de débats animés : faut-il l'augmenter, plus ou moins fortement, pour dynamiser la consommation (cf. la proposition de certains de relever le SMIC mensuel à 1 700€ bruts, soit + 18 % par rapport au niveau actuel), ou faut-il le stabiliser (voire le réduire), pour favoriser la compétitivité des entreprises ? Derrière cette question, **deux effets macroéconomiques s'opposent** : l'effet « revenu » et l'effet « prix ». D'un côté, une hausse du SMIC augmente le pouvoir d'achat d'agents économiques dont la propension à épargner est faible, d'où une hausse de la demande ; de l'autre, le coût du travail augmente dans l'économie, même si cette hausse est contenue au niveau des bas salaires par l'existence d'allègements de cotisations (voir point suivant), d'où un coût significatif pour les finances publiques (20Md€ en 2012). Bien que les modèles économiques n'apportent pas de réponse tranchée pour savoir lequel des deux effets l'emporte dans l'absolu (cela dépend du pays, du contexte économique...), une approche pragmatique permet de situer le niveau du SMIC en comparaison internationale et dans le temps : si le SMIC français n'est pas le plus élevé d'Europe en valeur absolue¹, il occupe en revanche une place singulière parmi les pays de l'OCDE dans la mesure où son **niveau relatif atteint 62 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen** contre, respectivement, 51 % et 43 % en Belgique, 47 % et 41 % aux Pays-Bas, 48 % et 44 % en Irlande ou encore 38 % et 27 % aux Etats-Unis. Dans ce contexte, une décision d'augmentation du salaire minimum n'aura pas les mêmes effets en fonction du pays considéré. En France, le dernier rapport du groupe d'experts sur le SMIC² effectue un calcul intéressant sur l'impact des revalorisations discrétionnaires (« coups de pouce » du Gouvernement) depuis 1990 : en l'absence de ces revalorisations, le montant du **SMIC horaire aurait été inférieur d'un euro et demi** environ à son montant actuel, soit près de 20 %.

2. Quelles interactions entre la grille salariale et les outils de politique économique ?

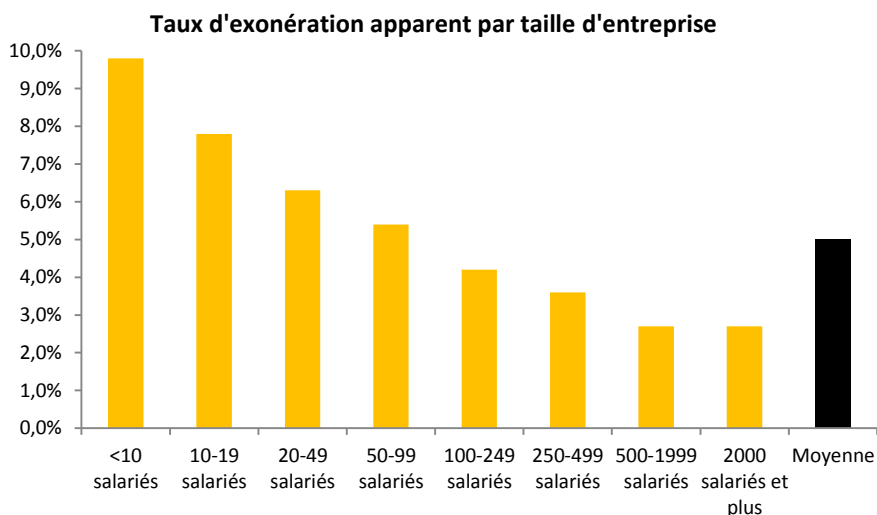
Selon l'INSEE, le **salaire net moyen** dans le secteur privé (en équivalent temps plein) s'est élevé à **2 130€** par mois en 2011, et le salaire net **médian** (qui partage la population en deux catégories égales) à **1 712€**. Rapporté au salaire minimum, cela correspond donc à des ratios de, respectivement, 2 fois le SMIC et 1,6 fois le SMIC. Comment cette distribution s'articule-t-elle avec les allègements de cotisations sur les bas salaires « Fillon » (réduction dégressive de cotisations entre 1 et 1,6 fois le SMIC) et le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (crédit d'impôt sur les sociétés uniforme de 6 % pour les salaires compris entre 1 et 2,5 fois le SMIC)³ ? Dans le premier cas, un salarié sur deux n'est pas concerné par l'allègement, dont **90 % du coût est concentré en-deçà de 1,35 fois le SMIC**⁴. Dans le second cas, environ 8 salariés sur 10 ouvrent droit à un allègement d'impôt. Les employeurs de salariés rémunérés entre le SMIC et 1,6 fois le SMIC disposent de ce fait d'un double allègement : ainsi, un employé payé au SMIC ouvre droit à un allègement de prélèvement obligatoire (cotisations patronales et impôt sur les sociétés) de plus de 30 points, contre 6 points entre 1,6 fois le SMIC et 2,5 fois le SMIC et 0 point au-delà. Dans le suivi qu'elle effectue des exonérations de cotisations sociales (y compris allègements ciblés sur certains secteurs ou zones géographiques), l'ACOSS calcule un taux d'exonération apparent (soit le ratio allègements/masse salariale dé plafonnée) par taille d'entreprise, où il apparaît clairement que ce taux décroît avec la taille de l'entreprise. Ceci s'explique par la structure salariale des entreprises, avec des rémunérations plus faibles dans les petites entreprises (voir point suivant).

¹ 5^e position derrière le Luxembourg, la Belgique, les Pays-Bas et l'Irlande (4^e position selon les parités de pouvoir d'achat).

² « *Salaire minimum interprofessionnel de croissance* », rapport du groupe d'experts, 29 novembre 2013.

³ On ne considère ici que les deux principaux dispositifs mais il en existe d'autres de moindre ampleur (Outre-mer, apprentissage...).

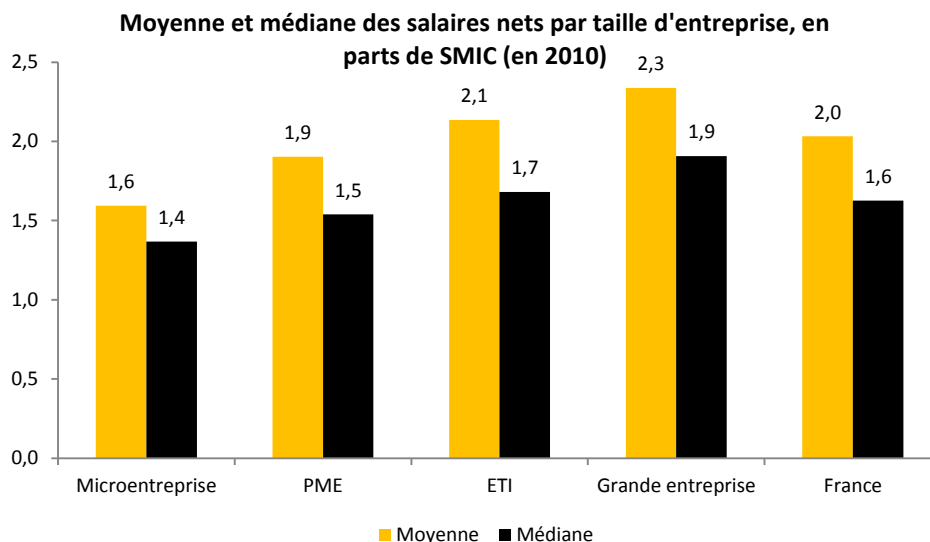
⁴ Cf. Trésor-éco n° 97, « *Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires de 1993 à 2009* », janvier 2012.



Source : ACOSS.

3. Emploi et salaires dans les grandes entreprises : quelles spécificités ?

Suite à la loi de modernisation de l'économie de 2008, un nouveau décret définit l'entreprise à partir de critères économiques. L'INSEE dispose ainsi de données intéressantes sur l'emploi et les salaires par catégorie d'entreprise : en 2010, les **grandes entreprises** (5 000 salariés ou plus) représentaient **30 % de l'emploi marchand** en France. Cet emploi se décomposait en quatre quarts à peu près équivalents entre cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers, soit une structure différente de la moyenne nationale (plus de cadres et de professions intermédiaires, moins d'employés et d'ouvriers). En termes de rémunérations, le **salaire net annuel moyen était de 29 620€** (soit 2 470€ par mois, ou encore 2,3 SMIC) et le salaire net annuel médian de 24 170€ (soit 2 015€ par mois, ou encore 1,9 SMIC). Par rapport à la moyenne, l'écart est donc de + 15 % (+ 17 % pour la médiane).



Source : Afep à partir d'INSEE.

La grille salariale française se caractérise par un certain tassement des rémunérations. Ceci s'explique notamment par le niveau relatif élevé du SMIC, dont les mécanismes de fixation ne relèvent qu'en partie d'une logique économique. Les allègements sur les bas salaires ont permis de limiter l'effet prix pour les entreprises, surtout pour les très petites entreprises (TPE). En effet, le niveau des salaires croît avec la taille de l'entreprise, d'où, a contrario, des allègements décroissants au fur et à mesure que celle-ci augmente.