

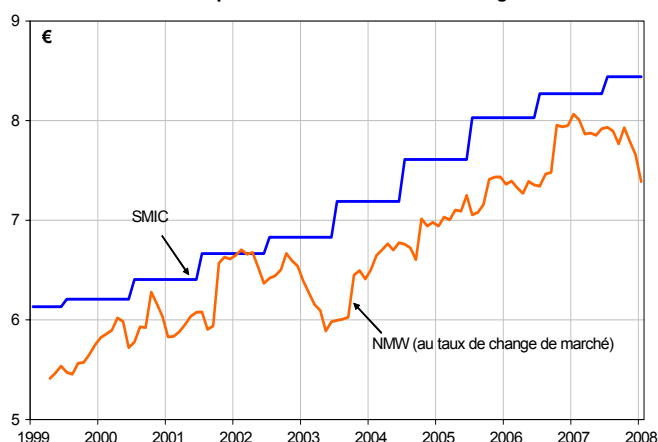
Le *National Minimum Wage* est-il comparable au SMIC ?

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et de la Politique économique et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi.

- Introduit en 1999, le salaire minimum britannique (*National Minimum Wage*, NMW) a rapidement atteint un niveau proche de son équivalent français. Néanmoins, le NMW n'a pas le même impact sur le fonctionnement du marché du travail que le SMIC : la part des salariés concernés par ce niveau de rémunération est, à première vue, nettement plus réduite au Royaume-Uni et la distribution des salaires y semble moins contrainte par l'existence d'un salaire minimum.
- Au-delà des différences institutionnelles (champ d'application, assiette de vérification, mode de revalorisation, etc.) qui ne sauraient être négligées, une analyse plus fine permet de mieux comprendre ce paradoxe. Du point de vue des salariés, compte tenu de la redistribution, les niveaux de vie d'un salarié rémunéré au salaire minimum sont assez comparables de part et d'autre de la Manche. Par ailleurs, une comparaison précise indique que, mesurée de manière analogue, la part des salariés effectivement rémunérés au niveau du SMIC est bien supérieure à celle des salariés rémunérés au NMW, mais la différence est moindre que ne le suggère la part des salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC (12,9%). Concernant le coût du travail, le coût horaire au niveau du salaire minimum britannique est nettement inférieur au coût horaire au niveau du SMIC, de plus de 10% en termes absolus ; c'est aussi le cas en termes relatifs, une heure de travail au salaire minimum représente au Royaume-Uni moins de 34% du coût du travail au salaire moyen contre 39% en France.
- Enfin, si l'on veut comparer les rôles respectifs du NMW et du SMIC dans le fonctionnement actuel des marchés du travail britannique et français, la relative nouveauté du NMW est probablement un facteur important. En effet, le NMW a moins de 10 ans d'existence et il n'existait pas précédemment au Royaume-Uni de salaire minimum légal applicable à l'ensemble de l'économie tandis que le SMIC existe depuis près de 50 ans.
- En particulier, la *Low Pay Commission* (en charge de la gestion du NMW) souhaite limiter le NMW à une proportion réduite des salariés britanniques et maintenir son statut de «plancher» dans la distribution des salaires. Par opposition le SMIC en France semble jouer le rôle de norme salariale.

Source : DARES, *Low Pay Commission* et BCE.

SMIC et NMW exprimés en euro au taux de change de marché



Le *National Minimum Wage* (NMW) britannique est égal à £5,52 / heure depuis le 1^{er} octobre 2007 - contre 8,44€ / heure pour le SMIC depuis le 1^{er} juillet 2007. Un premier examen aboutit au constat suivant :

- le SMIC est légèrement supérieur au NMW en termes absolus ;
- le NMW concernerait beaucoup moins de salariés que le SMIC ;
- les revalorisations du NMW n'auraient pas eu d'impact sur l'emploi alors que le niveau relativement élevé du SMIC est souvent jugé problématique pour l'emploi.

Ce constat doit toutefois être considéré avec précaution. Le NMW et le SMIC présentent des similitudes mais aussi un certain nombre de différences importantes, notamment institutionnelles :

- le SMIC couvre l'ensemble des salariés (à l'exception des apprentis pour lesquels il existe des dispositions particulières, et des contrats aidés qui incluent une obligation de formation), tandis que le NMW distingue un salaire minimum (*adult rate*) applicable à l'ensemble des salariés de plus de 21 ans (révolus) et un salaire minimum inférieur (*development rate*) applicable aux salariés de moins de 21 ans¹, les apprentis de plus de 18 ans font l'objet d'une dérogation pour les 12 premiers mois de leur apprentissage² ;
- l'assiette de vérification du SMIC, établie sur une base mensuelle, inclut les avantages en nature et les diver-

ses majorations ayant le caractère d'un complément de salaire³ mais exclut les remboursements de frais, les majorations de salaire à caractère obligatoire⁴, l'intéressement et la participation ainsi que certaines primes⁵. L'assiette de vérification du NMW ne fait pas référence à une base mensuelle et inclut l'ensemble de la rémunération effectivement versée avec, éventuellement, une déduction forfaitaire si le salarié est logé par son employeur ;

- la revalorisation du SMIC est fixée par une règle, le gouvernement pouvant y ajouter un «coup de pouce» supplémentaire ; la gestion du NMW est confiée à une commission indépendante (*Low Pay Commission*, cf. encadré 1) qui procède à un examen précis de la situation sur le marché du travail et, plus largement, de la conjoncture économique et propose en conséquence une évolution du NMW. La *Low Pay Commission* a publié son dernier rapport le 5 mars 2008, dans lequel elle préconise une hausse du NMW pour octobre 2008 de 3,8%, soit légèrement moins que la hausse attendue de l'ensemble des salaires.

Au-delà de ces aspects institutionnels qui ne sont probablement pas négligeables dans la comparaison des rôles joués par le NMW et le SMIC dans le fonctionnement des marchés du travail britannique et français, on s'attache ici à la comparaison précise des aspects quantitatifs : niveaux absolus et relatifs du coût du travail et de la rémunération nette du travail au salaire minimum, proportion des salariés concernés, etc.

1. En termes absolus, le NMW et le SMIC assurent un niveau de vie assez comparable mais le coût horaire du travail au niveau du NMW reste inférieur

Le NMW, tout comme le SMIC, est défini sur une base horaire. Le SMIC brut a été réévalué au 1^{er} juillet 2007 à 8,44€ / heure et le NMW a été relevé à £5,52 / heure le 1^{er} octobre 2007 (soit 7,93€ / heure au taux de change moyen d'octobre, ou 7,89€ si l'on retient le taux de change à parité de pouvoir d'achat⁶). Le salaire minimum britannique reste donc inférieur (de 6% à 7%) au salaire minimum français⁷. Un tel écart à ces niveaux de rémunération n'est pas sans conséquence en termes d'emploi (à titre illustratif, en retenant une élasticité de la demande de travail à son coût de 1,2 au niveau du SMIC, cet écart représenterait de 120 000 à 140 000 emplois).

Cependant, la comparaison des salaires minimaux en termes absolus n'est pas sans soulever des difficultés :

- compte tenu de l'architecture des prélèvements sociaux et fiscaux propres à chaque pays, la définition du salaire minimum brut est peu informative du niveau de vie d'un salarié rémunéré au salaire minimum d'une part, du coût du travail au niveau du salaire minimum d'autre part. Ainsi, à une comparaison «brute» du NMW et du SMIC, on préférera une comparaison du pouvoir d'achat d'une heure rémunérée au salaire minimum et une comparaison du coût horaire du travail au niveau du NMW et du SMIC ;

(1) Pour les salariés de 18 à 21 ans, ce taux réduit est inférieur de plus de 15% au taux normal. Le NMW distingue aussi un taux réduit, inférieur de près de 40% au taux normal, applicable aux salariés de moins de 18 ans (pour ceux d'entre eux qui ont dépassé l'âge de la scolarité obligatoire). Au total, ces taux réduits (*development rate* 16-17 et 18-21) couvrent environ 125 000 salariés soit 10% des salariés au NMW.

(2) Les apprentis de moins de 18 ans ne sont pas couverts par le NMW.

(3) Par exemple : pourboire, prime de fin d'année pour le mois où elle est versée.

(4) Par exemple : majorations pour heures supplémentaires.

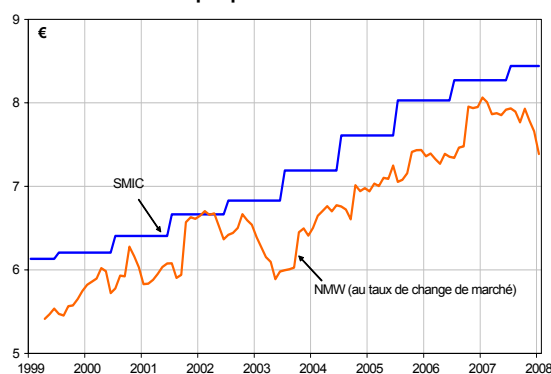
(5) Par exemple : prime d'ancienneté ou prime d'assiduité.

(6) En retenant un taux de change à parité de pouvoir d'achat indicatif de £0,70 pour 1€. D'après l'OCDE le taux de change à parité de pouvoir d'achat était de £0,72 pour 1€ en 2007 et de £0,70 pour 1€ en moyenne au cours des 5 dernières années.

(7) De plus, un taux réduit est appliqué aux salariés de moins de 21 ans.

- en outre, ces différentes grandeurs doivent être rendues comparables, soit, *a minima*, converties dans la même monnaie voire ajustées des différences de niveaux de prix (conversion à parité de pouvoir d'achat - PPA) afin de comparer les niveaux de vie associés, et des écarts de productivité pour comparer les coûts du travail. Cependant, il n'est pas possible de mesurer la productivité des salariés au niveau du salaire minimum voire de la distinguer de celle des autres salariés⁸.

Graphique 1 : évolution du NMW et du SMIC



Source : DARES, Low Pay Commission et BCE.

Encadré 1 : la Low Pay Commission, une institution originale

Plus de 10 ans après sa mise en place, on considère généralement l'expérience de la *Low Pay Commission* (LPC) comme une réussite : l'introduction du *National Minimum Wage* (NMW), qui constitue probablement la plus importante intervention réglementaire sur le marché du travail au Royaume-Uni, est considérée comme un succès - succès rendu possible par la prudence et le pragmatisme de la LPC.

Créée en juillet 1997 pour introduire au Royaume-Uni un salaire minimum, la LPC rassemble en son sein trois personnalités indépendantes (dont le président et deux personnalités issues de milieux académiques), trois personnalités proches des milieux patronaux et trois personnalités issues plutôt des milieux syndicaux.

Les préconisations de son premier rapport, remis en juin 1998, ont conduit à la définition précise du NMW. Depuis l'entrée en application du NMW, le 1er avril 1999, la LPC est chargée de conseiller le gouvernement à propos du salaire minimum et notamment de formuler des recommandations sur l'évolution souhaitable du NMW. Ces recommandations sont formulées en conclusion d'un rapport rédigé en réponse à une saisine (généralement annuelle) du gouvernement.

En pratique, le gouvernement saisit régulièrement (en général, tous les ans, au mois de juin) la LPC, laquelle rend son rapport et ses recommandations (en général au mois de mars) à l'issue d'un long travail de consultations, de déplacements, d'auditions et d'impulsions de travaux académiques. Les revalorisations du NMW interviennent six mois plus tard (en octobre).

Les rapports de la LPC présentent une analyse factuelle particulièrement détaillée de la situation du marché du travail ainsi qu'une étude approfondie de l'impact du NMW sur différentes populations de salariés et différents secteurs de l'économie. Le dernier chapitre du rapport présente généralement les recommandations de la LPC en matière d'évolution du NMW.

Si sa forme apparaît relativement originale, elle n'est pas inédite au Royaume-Uni. En effet, la LPC s'est appuyée sur l'expérience des *wage councils*. Avant leur disparition en 1993, il existait au Royaume-Uni un système de minima conventionnels de branche dont la gestion reposait sur des *wage councils* où siégeaient en nombre égal des représentants des employeurs et des salariés ainsi que trois personnalités indépendantes.

La nouveauté de la LPC tient aux moyens dont elle est dotée pour mener à bien son rôle de conseil en toute indépendance.

Depuis sa création et sous l'impulsion particulière de ses présidents successifs, la LPC s'est attachée à travailler dans un esprit de *social partnership* (partenariat social). Les présidents ont ainsi cherché à ce que les rapports de la LPC soient élaborés dans un esprit de consensus à la fois large et exigeant. En particulier, ils ont toujours obtenu que les recommandations formulées par la LPC soient adoptées à l'unanimité des membres.

D'après les membres de la LPC^a, cet esprit de coopération repose sur un diagnostic partagé quant au rôle du NMW (le NMW a vocation à être un minimum aussi élevé que possible sans préjudice pour l'emploi) et du mandat de la LPC (la LPC est chargée de conseiller le gouvernement à propos du NMW, et du NMW uniquement) partagée par chacun des commissaires.

De plus, une méthode de travail résolument empirique - consultations (sous la forme d'auditions mais aussi de visites régulières sur le terrain) et programmes de recherche académique de haut niveau - a permis de poser les fondations d'un débat objectif, factuel et pragmatique autour du salaire minimum.

Par ailleurs, la LPC est attachée à son indépendance tant par rapport au gouvernement que vis-à-vis de groupes de pressions. Cette indépendance est notamment favorisée par :

- la forme des nominations à la LPC : les membres de la LPC ne sont jamais nommés es qualité mais toujours à titre personnel ;
- une méthode de travail qui privilégie l'analyse objective et appuie les recommandations de la LPC sur une analyse factuelle d'une qualité incontestable ;
- les moyens accordés à la commission, en particulier le support d'un secrétariat qui permet à la LPC de produire et/ou de superviser les travaux entrepris pour éclairer les décisions de la commission.

a. Sur le fonctionnement de la LPC, voir notamment : Brown (2002) : «The operation of the Low Pay Commission», *Employee Relations* ; Brown (2006) : «The Low Pay Commission after eight years» in Dicken & Neal (eds.) *The changing Institutional Face of UK Employment Relations*, Kluwer ; Callaghan (2000) : « Comment instaurer un revenu minimum national ? », *revue de l'IREES* ; Metcalf (1999) : «The Low Pay Commission and the National Minimum Wage», *Economic Journal* et Metcalf (2007) : «Why has the British National Minimum Wage had little or no impact on employment?», *London School of Economics*.

(8) En moyenne, selon l'OCDE, la productivité horaire du travail serait significativement plus élevée en France qu'au Royaume-Uni, de l'ordre de 20%. Néanmoins, les écarts de productivité observés à un niveau macroéconomique ne donnent pas d'information sur d'éventuels écarts de productivité au niveau individuel.

1.1 Le niveau de vie d'un salarié travaillant au salaire minimum à temps plein est comparable en France et au Royaume-Uni

La comparaison des niveaux de vie de part et d'autre de la Manche est calculée à partir des rémunérations nettes mensuelles converties au taux de change de parité de pouvoir d'achat. La comparaison entre un salarié rémunéré au NMW et un salarié rémunéré au SMIC est compliquée par l'architecture des prélèvements et des transferts. Leur logique au bas de la distribution des salaires est toutefois globalement assez analogue : un complément de revenu d'activité (*Working Tax Credit* ou WTC au Royaume-Uni, *Prime pour l'emploi* ou PPE en France) auquel s'ajoute un complément familial fonction du nombre d'enfants (respectivement, *Child Tax Credit* ou CTC et allocations familiales⁹).

In fine, le niveau de vie d'un salarié célibataire travaillant au salaire minimum à temps complet¹⁰ est assez comparable en France et au Royaume-Uni. La situation des couples et, en particulier des couples avec enfants apparaît légèrement plus favorable au Royaume-Uni (voir annexe).

Dans le tableau 1 ci-dessous, on présente les rémunérations nettes d'un salarié au salaire minimum au 1^{er} semestre 2007. Dans la mesure où une comparabilité parfaite n'est pas assurée (l'exhaustivité des transferts et prélèvements dans le cas britannique n'est pas garantie) et où la conversion à parité de pouvoir d'achat des montants en livre sterling est faite sur la base indicative de 0,7£ pour 1€, les montants convertis sont à considérer comme des ordres de grandeurs.

Tableau 1 : rémunération nette mensuelle d'un salarié au salaire minimum en fonction de sa situation familiale

	FRANCE	ROYAUME UNI	
	€	€	€ (PPA)
Célibataire, sans enfant	1091	1123	1083
Couple monoactif, sans enfant	1204	1322	1275
Famille monoactive, un enfant, 35h	1340	1720	1659
Famille monoactive, un enfant, 16h	1247	1348	1300

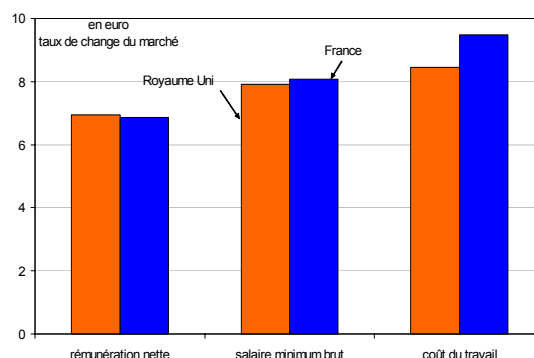
Source : DGTPE (maquette PARIS) pour la France, Metcalf (2007) pour le Royaume-Uni.

1.2 Malgré les allègements de cotisations sur les bas salaires, le coût du travail au salaire minimum reste supérieur en France

En France, les allègements de cotisations sur les bas salaires ont permis de contenir très nettement le coût du travail au niveau du SMIC et ont rendu progressives les cotisations sociales employeurs. Au Royaume-Uni, les cotisations sociales employeurs sont nettement moins progressives¹¹.

Il apparaît cependant que, malgré la politique d'allègements de cotisations menée en France, le taux de cotisations sociales employeur au niveau du salaire minimum reste nettement inférieur au Royaume-Uni (6,9% contre 17,6% en France¹²) de sorte que le coût horaire du travail au salaire minimum britannique est inférieur de l'ordre de 11% (voir annexe et graphique 2).

Graphique 2 : salaire minimum en 2006 en France et au Royaume-Uni



Source : OCDE

Cet écart de coût du travail au salaire minimum entre la France et le Royaume-Uni pourrait être en partie compensé par des écarts de productivité de sorte que l'écart en termes de coût salariaux unitaires au bas de la distribution des salaires serait moindre. Néanmoins, il est difficile de distinguer la productivité de salariés pris individuellement (ici, les salariés rémunérés à un salaire proche du salaire minimum) et celle de l'ensemble des salariés d'une entreprise. En outre, il serait abusif de tirer des conclusions d'une comparaison en termes de productivité moyenne de l'ensemble de l'économie.

(9) Le CTC est sous condition de ressources alors que les allocations familiales ne le sont pas. Néanmoins 90% des ménages avec enfants sont éligibles au CTC.

(10) On retient 35h hebdomadaires, durée légale en France et durée retenue par Metcalf (2007) : «Why has the British National Minimum Wage had little or no impact on employment?», *London School of Economics*.

(11) Les cotisations sociales considérées ici sont les cotisations sociales obligatoires versées à des régimes de caractère public. Au Royaume-Uni, il peut exister par ailleurs des contributions non obligatoires.

(12) Ce taux est de 9,7% à 2/3 du salaire moyen et de 10,7% au salaire moyen (respectivement, 17,6%, 33,3% et 42,3% en France).

2. En termes relatifs, «l'emprise» du salaire minimum sur la distribution des salaires reste moindre au Royaume-Uni

Le rôle du salaire minimum dans le fonctionnement du marché du travail s'apprécie surtout de manière relative :

- quelle est la part des salariés concernés directement par l'évolution du salaire minimum ?
- à quel point le coût du travail au niveau du salaire minimum contraint-il la distribution des coûts du travail ?
- quel est le niveau de vie relatif d'un salarié rémunéré au salaire minimum par rapport à un salarié au salaire médian ou au salaire moyen ?

2.1 La proportion de salariés directement concernés par le salaire minimum est délicate à apprécier

La proportion de salariés directement concernés par une réévaluation du salaire minimum constitue un indicateur significatif de l'emprise du salaire minimum sur le fonctionnement du marché du travail.

En France, cette proportion peut être appréciée par le biais d'une enquête auprès des entreprises¹³. Il apparaît ainsi qu'au 1^{er} juillet 2007, **la hausse du SMIC horaire a touché 12,9% des salariés¹⁴ contre 15,1% en 2006¹⁵**.

On doit cependant rappeler que, si certains des salariés rémunérés au salaire minimum n'atteignent le SMIC que du fait de compléments de rémunération qui s'ajoutent à leur salaire de base, d'autres salariés au SMIC bénéficient d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au SMIC. Ainsi, compte tenu des compléments de salaire, en 2002, un quart d'entre eux avaient une rémunération horaire totale supérieure à 1,3 SMIC¹⁶.

In fine, si la proportion de salariés directement concernés par une revalorisation du SMIC est informative du rôle joué par le SMIC sur le marché du travail en France, elle ne correspond pas à la description de la borne inférieure de la distribution des salaires.

Au Royaume-Uni, en l'absence d'une enquête dédiée, seul le bas de la distribution des salaires fait l'objet d'une

estimation régulière, à partir de sources comparables à celles utilisées en France¹⁷. **Il en ressort qu'environ 5% à 6% de l'ensemble des salariés sont rémunérés au niveau du NMW en 2007** (à comparer sans doute à moins de 10% de salariés effectivement rémunérés au niveau du SMIC en 2007 dans le cas français).

Sur ce même point, le dernier rapport de la *Low Pay Commission* se livre à un exercice instructif : dans la distribution des salaires du printemps 1998 (*i.e.* avant l'annonce du niveau d'introduction du NMW, cette distribution pouvant donc être considérée comme proche de la distribution qui prévaudrait en l'absence de salaire minimum), 5,5% des salariés étaient en dessous du NMW d'octobre 1999 (date de son introduction).

En revanche, si l'on cherche à situer le NMW d'octobre 2006 dans cette distribution, en faisant évoluer dans le temps l'ensemble de la distribution des salaires de 1998 comme le salaire moyen, 9,7% des salariés auraient été en dessous du NMW en 2006. Cette proportion n'est en aucun cas une estimation de la proportion de salariés rémunérés en octobre 2006 au NMW mais elle suggère que l'évolution des bas salaires a été sensiblement influencée par l'introduction d'un salaire minimum.

Une étude de la *London School of Economics*¹⁸ montre aussi que le NMW aurait substantiellement modifié la distribution des salaires¹⁹ de sorte que son rôle dans le fonctionnement du marché du travail britannique ne peut être tenu pour marginal. Notamment, Metcalf montre que les salaires inférieurs au salaire médian croissaient moins vite que le salaire médian avant l'introduction du NMW alors qu'ils ont cru plus rapidement depuis 1998.

Ainsi, la proportion de salariés rémunérés au salaire minimum est inférieure au Royaume-Uni, mais les situations française et britannique, certes différentes, ne sont pas aussi polaires que ne le laisse supposer un examen rapide des données disponibles.

De ce point de vue, la publication régulière d'Eurostat sur les salaires minimaux en Europe apparaît incomplète. Elle

(13) L'enquête ACEMO (complétée par l'enquête ACEMO TPE pour les entreprises de 1 à 9 salariés).

(14) Au 1^{er} juillet 2007, la hausse du SMIC horaire a touché 12,9% des salariés des entreprises non agricoles et hors secteur de l'interim. Cf. DARES (2008) : « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2007 ».

(15) Cf. DARES, Mars 2008 : « la proportion des salariés rémunérés au SMIC baisse fortement en 2007, pour partie en raison d'un relèvement du SMIC horaire plus faible cette année : +2,1% en 2007 contre +3,05% en 2006 et pour une autre partie grâce au dynamisme des salaires de base au cours de l'année précédant le relèvement : le salaire mensuel de base a augmenté de 2,9% pour les ouvriers et de 2,8% pour les employés de la mi-2006 à la mi-2007 ».

(16) Voir DARES (2006) : « Les salariés au SMIC en 2002 : un sur deux travaille dans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus de 1,3 SMIC horaire grâce à des compléments de salaire ».

(17) Il s'agit d'une enquête auprès des ménages (*Labour Force Survey*). De ce point de vue, la *Low Pay Commission* a beaucoup contribué à accroître la fiabilité des sources statistiques utilisées pour analyser les bas salaires.

(18) Metcalf (2007) : « Why has the British National Minimum Wage had little or no impact on employment? », *London School of Economics*.

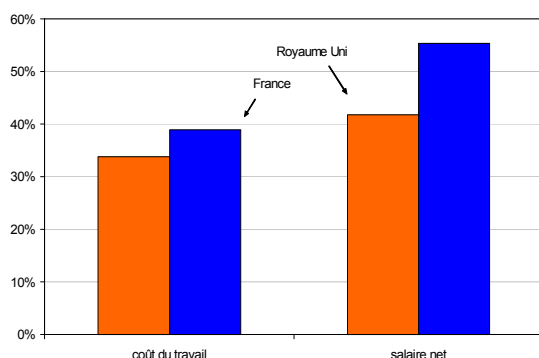
(19) C'est aussi ce qui ressort de l'analyse plus précise de Dickens et Manning (2007) : « The National Minimum Wage and Wage Inequality: An Update », *mimeo*.

présente notamment sur le même plan des estimations de fraction de salariés rémunérés au salaire minimum qui ne sont en aucun cas comparables : ainsi, la proportion de 15% en France est mise au regard d'une proportion inférieure à 3% au Royaume-Uni qui semble correspondre à l'estimation de la fraction de salariés rémunérés exactement au niveau du NMW (et non pas à un niveau inférieur ou égal). Par ailleurs, il est à noter que les champs de ces deux estimations sont différents (ensemble de salariés pour l'estimation britannique, salariés des seuls secteurs non agricoles, hors interim, particuliers employeurs et administrations publiques dans le cas français).

2.2 Mesurée comme le rapport du coût du travail au salaire minimum au coût du travail moyen, «l'emprise» du SMIC reste bien supérieure à celle du NMW

Même si les proportions de salariés rémunérés au salaire minimum ne sont peut-être pas si différentes, le NMW et le SMIC se distinguent nettement par leur «emprise»²⁰ sur la distribution des salaires. En raison notamment de la fragilité de la description précise du bas de la distribution des salaires, la *Low Pay Commission* préfère, pour mesurer l'impact du salaire minimum sur la distribution des salaires et plus généralement, sur le marché du travail, mettre en avant des indicateurs comme le rapport du salaire minimum au salaire moyen ou médian.

Graphique 3 : salaire minimum rapporté au salaire moyen

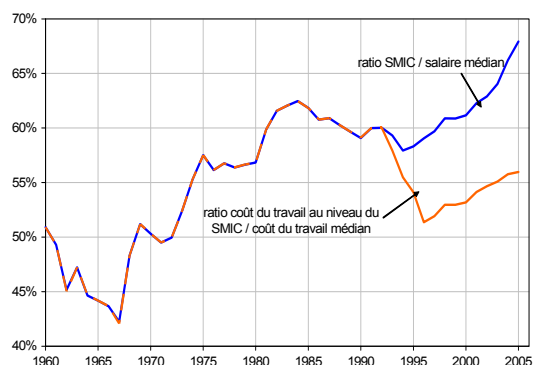


Source : OCDE.

Une faible différence entre les coûts minimums et les coûts moyens du travail laisse prévoir que le salaire minimum est contraignant en ce sens qu'il accroît les coûts pour l'employeur. Bien que les avis divergent sur l'effet global exercé sur l'emploi par les augmentations du salaire minimum, un salaire minimum plus contraignant augmente la probabilité qu'au moins certains salariés à faible productivité éprouvent des difficultés à trouver un emploi. De même, on peut s'attendre à ce que la différence de coût entre les salariés peu qualifiés et les plus qualifiés ait une certaine influence sur la répartition par secteurs des activités économiques à l'intérieur d'un pays.

De ce point de vue, en raison notamment de la politique d'allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (cf. graphique 4 ci-dessous), l'écart entre le coût du travail au niveau du SMIC et le coût du travail moyen en France est nettement inférieur (le coût du travail au SMIC représente 39% du coût moyen du travail) à ce que suggère l'écart entre la valeur du SMIC brut et le SMPT (salaire moyen par tête) qui lui est de l'ordre de 50%. Les allègements de cotisations contribuent donc à contenir le ratio français dans la norme des pays de l'OCDE (voir annexe) sans toutefois le ramener au niveau du ratio britannique (33%).

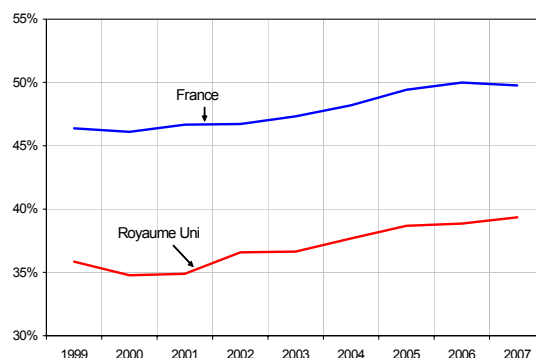
Graphique 4 : impact de la baisse des cotisations en France



Source : calculs DGTPE.

2.3 En termes de rémunération du travail, «l'emprise» du SMIC est telle qu'il constitue une norme salariale alors que le NMW a vocation à être un plancher

Graphique 5 : rapport du salaire minimum au salaire brut moyen



Source : INSEE, Low Pay Commission et ONS (Office for National Statistics).

Du fait de la progressivité des systèmes fiscaux, les salaires minimums exprimés en pourcentage du salaire moyen sont plus élevés en termes nets qu'en termes bruts. En France, cette progressivité contribue beaucoup à stimuler les revenus des titulaires du salaire minimum par rapport à ceux des salariés moyens. C'est aussi le cas, dans une mesure un peu moindre au Royaume-Uni (voir annexe). Néanmoins, en raison à la fois d'une redistribution plus importante et d'un niveau de vie du salarié

(20) La *Low Pay Commission* parle de *bite of the minimum wage*, mesuré notamment par le rapport du salaire minimum au salaire médian ou moyen.

moyen un peu inférieur en France, le SMIC assure une rémunération nette plus proche de la moyenne (plus de 55%) que le NMW (un peu moins de 42%).

In fine, il semble que le salaire minimum reste au Royaume-Uni un plancher alors qu'il apparaît comme une norme salariale en France. Ainsi, s'il est commun de mesurer la prévalence des bas salaires comme la proportion de salariés rémunéré à un salaire brut inférieur à

66% du salaire brut médian (ils sont un peu moins de 21% dans cette situation en Grande Bretagne), il n'est pas possible de définir un tel indicateur en France, le SMIC étant à ce niveau. Compte tenu des niveaux proches du SMIC et du NMW, **ce phénomène s'explique par un salaire médian plus élevé au Royaume-Uni qu'en France.**

3. Compte tenu de la relative nouveauté du NMW et de ses fortes revalorisations récentes, son rôle reste néanmoins difficile à apprécier

Un peu plus de dix ans après avoir été installée et huit ans après l'introduction effective du NMW, la *Low Pay Commission* peut légitimement se féliciter d'avoir réussi sans dommage l'instauration d'un salaire minimum assez élevé²¹.

Force est toutefois de constater que le NMW (en particulier à son niveau actuel, compte tenu des fortes augmentations en 2004, 2005 et 2006) est d'introduction très récente sur le marché du travail britannique. Si l'instauration du NMW et ses premières hausses ont fait l'objet de travaux nombreux qui suggèrent que d'éventuels effets néfastes sur l'emploi ont été limités, on manque cependant de recul sur l'impact à terme du NMW sur le fonctionnement du marché du travail, en lien avec le délai inhérent à la réalisation d'évaluations *ex post* mais aussi à la chronologie précise de l'augmentation du NMW. Un certain nombre de questions restent encore sans réponse :

- le NMW continuera-t-il d'être perçu par l'ensemble des acteurs (partenaires sociaux, entreprises, etc.) comme un minimum et non pas comme une norme ?

- comment le NMW modifiera-t-il les pratiques salariales à long terme ?
- plus généralement, quels seront les impacts des ces modifications sur le fonctionnement du marché du travail (salaires, emploi) ?

Alors qu'il est probable que le marché du travail britannique n'est pas encore complètement adapté à la présence d'un salaire minimum assez contraignant, ces questions dépendent en très large part de la gestion du NMW dans les prochaines années. L'approche prudente et pragmatique affichée par la *Low Pay Commission* pourrait lui permettre de conserver un rôle de filet. Des revalorisations plus volontaristes ou un calendrier inapproprié pourraient en faire une norme salariale assez proche du SMIC actuel (d'autant que l'ampleur des revalorisations, leur chronologie au regard des évolutions conjoncturelles semble déterminante ; de ce point de vue, la conjoncture favorable dont a bénéficié l'économie britannique depuis la fin des années 1990 a probablement joué un rôle non négligeable dans l'assimilation du NMW).

Jean BOISSINOT

Annexe : salaire minimum, coût du travail et rémunération nette dans les pays de l'OCDE

Cette annexe présente une rapide synthèse des éléments rassemblés dans l'étude spéciale sur «le régime fiscal des salaires minimums» de l'édition 2005-2006 du «rapport sur les impôts sur les salaires» de l'OCDE. Plus précisément, nous avons utilisé ici le corrigendum de cette étude paru en juillet 2007 pour présenter une série d'indicateurs relatifs au salaires minimum dans les pays de l'OCDE (graphiques en page suivante).

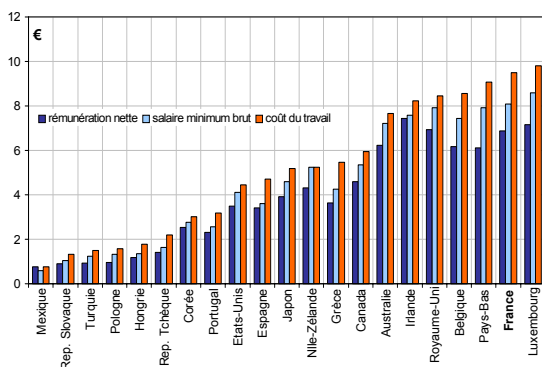
Des salaires minimums légaux ou quasi légaux sont applicables dans 21 pays de l'OCDE. Des salaires minimums négociés dans le cadre de conventions collectives existent dans certains des 9 pays membres de l'OCDE qui n'appliquent pas de minima légaux. Cependant, si la part des salariés couverts par de tels accords peut être importante (par exemple, en Autriche, en Allemagne et dans les pays nordiques), les minima négociés varient souvent beaucoup selon les secteurs économiques, les régions ou les caractéristiques des employeurs (par exemple, il existe actuellement plus de 140 conventions collectives différentes en Finlande). Pour ces raisons, les planchers de salaires résultant de négociations ne sont pas envisagés dans cette étude à moins qu'ils n'aient un caractère quasi légal^a.

Le coût du travail est calculé comme le coût super brut d'une heure de travail rémunérée au salaire minimum. La rémunération nette est estimée pour un célibataire sans enfant travaillant à temps complet. Les pays appliquent également un certain nombre de dispositions en matière d'impôts et de prestations concernant les titulaires de faibles revenus qui se trouvent dans d'autres situations de famille - en particulier lorsqu'ils ont des enfants à charge. Comme ces dispositions traduisent également des objectifs de politique fiscale concernant les familles, elles ne sont pas examinées ici bien qu'elles puissent évidemment avoir de l'importance pour les titulaires de salaires minimums.

- a. S'il ne s'agit pas d'une fixation directe par la loi, les décisions des organismes judiciaires ou les accords entre partenaires sociaux peuvent aboutir à la fixation de planchers de salaires qui sont juridiquement contraignants ou équivalents, en termes de champ d'application et d'universalité, à des minima légaux, c'est le cas de l'Australie, de la Belgique et de la Grèce.

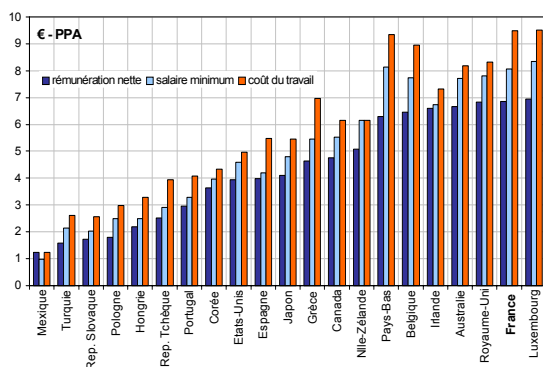
(21) William Brown estime que la mise en place du NMW a constitué *the most intrusive labour market intervention* au Royaume-Uni. Cf. Brown (2006) : « The Low Pay Commission after eight years » in Dicken & Neal (eds.) *The changing Institutional Face of UK Employment Relations*, Kluwer.

Graphique 6 : salaire minimum, rémunération nette et coût du travail



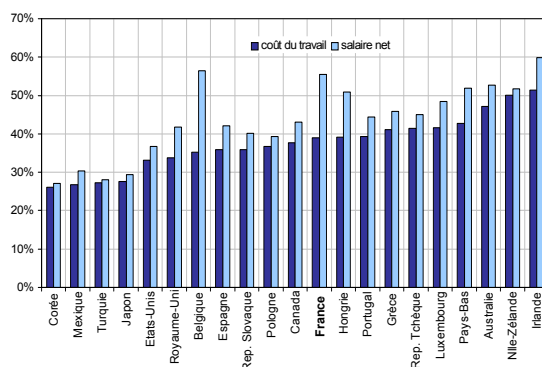
Source : OCDE.

Graphique 7 : salaire minimum, rémunération nette et coût du travail



Source : OCDE.

Graphique 8 : coût du travail et rémunération nette au salaire minimum en 2006



Source : OCDE.

Éditeur :

Ministère de l'Économie,
des Finances et de l'Emploi
Direction générale du Trésor
et de la Politique économique
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Philippe Bouyoux

Rédacteur en chef :

Philippe Gudin de Vallerin
(01 44 87 18 51)
tresor-eco@dgtp.e.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050

Derniers numéros parus

Février 2008

n°30. Conséquences économiques à long-terme du changement climatique

Joffrey CELESTIN-URBAIN

n°29. Enjeux de l'entrée en vigueur de la directive sur les marchés d'instruments financiers

Frédéric CHERBONNIER, Séverine VANDELANOITE

Janvier 2008

n°28. Les conditions d'une contribution positive des fonds souverains à l'économie mondiale

Ivan ODonnat

n°27. Niveau et évolution de la concurrence sectorielle en France

Romain Bouis

Décembre 2007

n°26. Les facteurs d'évolution de la dépense publique en France : une rétrospective

Pierre BEYNET, Hervé NAERHUYSEN

n°25. Les effets du ralentissement immobilier sur la consommation aux États-Unis

Luc EYRAUD, Aurélien FORTIN, Sophie RIVAUD