

Salaire minimum, coût du travail et pouvoir d'achat, une comparaison France, Allemagne, Royaume-Uni

**Odile Chagny, IRES, Sabine Le Bayon, Catherine Mathieu, Henri Sterdyniak,
OFCE**

Séminaire IRES OFCE du 25 mai 2018

Remarques liminaires/objectifs

- **Idée de départ** : que se passe-t-il au salaire minimum ? Regard croisé : coût pour l'employeur, revenu pour le salarié. France vis-à-vis Allemagne et RU, deux pays qui ont mis en place récemment des réformes d'ampleur du salaire minimum (UK et DE), et du soutien aux bas revenus (UK).
- Se baser sur des cas types, ce qui entraîne des simplifications inévitables. Beaucoup de débat entre nous sur ces simplifications : quid de la durée du travail? Quid du temps partiel? Des mini jobs? Etc. Solution : multiplier les cas types (également à la suite du séminaire OFCE de fin janvier), faire des encadrés. Conscients des limites de l'exercice.
- **Comprendre et expliciter l'articulation entre**
 - En premier lieu : ce qui relève d'une logique de « valeur du travail » des salariés au salaire minimum
 - En second lieu : ce qui relève des objectifs de limitation du coût du travail des non qualifiés (exonérations cotisations sociales employeurs)
 - En troisième lieu : ce qui relève des politiques visant à assurer un niveau de vie supérieur aux familles de salariés au salaire minimum : exonération de cotisations salariés, aides fiscales, prime d'activité ou *Universal Credit* ou *ALG II*.
- **Deux publications : Policy Brief OFCE, Document de travail IRES/OFC**

<http://www.ires-fr.org/etudes-recherches-ouvrages/documents-de-travail-de-l-ires/item/5655-n-01-2018-salaire-minimum-du-cout-salarial-au-niveau-de-vie-une-comparaison-france-allemande-et-royaume-uni>

<https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2018/OFCepbrief34>

Valeur ajoutée?

- Des bases de comparaison du coût du travail et de l'impact du système socio-fiscal sur le revenu des familles existent déjà, en particulier le simulateur de l'OCDE (le « family support calculator » pour 2014)
- **L'apport de la comparaison se situe à quatre niveaux :**
 - d'une part, mettre au cœur des comparaisons la situation en 2017 des salariés au salaire minimum (quel coût salarial total pour l'employeur ? Quel niveau de vie pour le salarié, selon différentes configurations familiales ?). Quelle logique sous-jacente du système socio-fiscal pour ces salariés en tenant compte de la configuration familiale ?
 - Une attention particulière apportée à la prise en compte des frais de logement. Dans les trois pays, les loyers ont été calculés de sorte à représenter les coûts supportés par un ménage « représentatif » au salaire minimum.
 - Une attention particulière est aussi portée à mettre en évidence la logique sous-jacente des systèmes socio-fiscaux (quels objectifs implicites poursuivis ? A travers quelle combinaison de dispositifs ?).
 - Enfin, en annexe, des présentations détaillées du fonctionnement du système socio-fiscal pour les bas revenus dans chaque pays et des explicitations des calculs



1

Bref Historique

EN FRANCE

- SMIG en vigueur depuis 1950, puis SMIC en 1968 (avec revalorisation de 35%). Le SMIC s'applique à tous les salariés de plus de 18 ans, mais le temps partiel, le précarité et le pseudo auto-entreprenariat se développent.
- **Indexation** sur les prix et la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire. Pas de coup de pouce depuis 2008. Dans son rapport paru en décembre 2017, le groupe propose de ne plus indexer automatiquement le Smic que sur les prix, voire même de supprimer toute indexation obligatoire, l'évolution du Smic étant laissée à la discrétion du gouvernement .
- La France a un taux élevé de **cotisations employeurs** (46,7 %) que les exonérations font passer à 9,4% au niveau du SMIC (en 2017, entreprise de plus de 20 salariés dans la région parisienne, compte-tenu des primes de complémentaire santé), soit une baisse de 25,4%. Les exonérations n'ont pas d'impact sur les droits sociaux.
- **Cotisations salariés +CSG** représentent 22,2%. Il n'y a pas d'exonérations de cotisations sociales salariés ou de CSG (refus du CC).
- Des **prestations** ont été créées pour augmenter le gain à l'emploi pour les travailleurs à bas salaires, soit la prime pour l'emploi (PPE) en 2001, l'intéressement du RSA devenu le RSA activité en 2009, avant la fusion des deux dispositifs en 2016 en prime d'activité
- En France, la **proportion de salariés payés au Smic** est évaluée à partir des bénéficiaires de sa revalorisation. Selon la Dares (2017), 10,6 % des salariés du privé ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2017 (contre 16,3 % en 2005, ceci en raison de la baisse du niveau relatif du Smic) mais 13,2 % des femmes (contre 8,6 % des hommes), 24,3 % des salariés des petites entreprises (de 1 à 9 salariés) contre 4,5 % des salariés des grandes entreprises (plus de 500 salariés), 24,2 % des salariés à temps partiel contre 7,5 % des salariés à temps plein ; 36 % dans les services aux entreprises, 21 % dans les hôtels, cafés et restaurants, 5,7 % dans l'industrie manufacturière.

EN ALLEMAGNE

- **Introduction** en 2015, avec une entrée en vigueur étalée jusqu'en 2017. **Raisons** : faiblesse des salaires négociés dans certaines branches + baisse du taux de salariés couverts par le système de négociation collective
- **Niveau initial** : 8,5 euros bruts en 2015. **Revalorisation** tous les deux ans par une Commission en fonction des augmentations conclues dans le cadre des conventions collectives pour garantir aux salariés au salaire minimum des gains de pouvoir d'achat équivalents à ceux des salariés couverts par une convention. Augmentation de **4% à 8,84 euros en 2017**. Prochaine revalorisation en 2019.
- **Exceptions limitées** : moins de 18 ans sans qualification professionnelle, apprentis, stagiaires en études quand le stage est obligatoire ou durant les 3 premiers mois quand il est facultatif, chômeurs de longue durée pendant les 6 premiers mois de reprise d'un emploi.
- Contrairement à la France, pas d'exonérations de **cotisations employeurs**. Elles sont de 22,7% (NOTA légèrement supérieur aux 20% du rapport d'expert, car on tient compte de l'ensemble des contributions obligatoires, y compris accidents du travail, congés maternité, maladie).
- Les **cotisations salariés** représentent 20,8%.
- **Mini-jobs** : **taux de cotisations sociales employeurs élevés (30,5%)**, mais exonération presque totale de cotisations sociales salariés (3,7% facultatif pour la retraite) et pas d'imposition sur le revenu. En contrepartie, la couverture sociale directe est quasi inexistante. Elle est généralement indirecte, via le conjoint (pour les personnes mariées), les parents (pour les étudiants), les droits acquis précédemment (pour les retraités).
- Selon Destatis (2017), **4,5 %** des emplois salariés étaient rémunérés au salaire minimum en avril 2016. n fine, 1 % des salariés à temps plein sont rémunérés au salaire minimum, 4 % pour les temps partiels et 18 % pour les mini-jobs.

AU ROYAUME-UNI

- Au Royaume-Uni, le salaire minimum existe depuis 1999. Initialement fixé à un très faible niveau, correspondant aux salaires pratiqués dans les secteurs de main d'œuvre non qualifiée, le salaire minimum a été revalorisé en moyenne de 4 % par an jusqu'en 2015, puis plus nettement depuis.
- En juin 2016, est en effet entré en vigueur un nouveau salaire minimum, sous le nom de salaire national de subsistance (le National Living Wage, NLW), pour les plus de 25 ans. Le NLW a augmenté de 10,8 % en un an et était de 7,5 livres en avril 2017, soit 8,8 euros.
- Il a été revalorisé de 4,4 % en avril 2018. Le gouvernement conservateur s'est fixé pour objectif de porter le NLW à 60 % du salaire médian en avril 2020 (contre 55 % actuellement).
- Cette revalorisation s'opère tandis que les prestations sociales (hors retraites) sont gelées, et qu'une nouvelle prestation (Universal Credit) destinée à remplacer six aides existantes pour les ménages à bas salaires se met progressivement en place.
- La stratégie du gouvernement actuel est de favoriser le retour à l'emploi des non qualifiés, qui verront leur salaire augmenter et ne paieront plus d'impôt sur le revenu. Les entreprises voient en contrepartie l'impôt sur les sociétés diminuer, ce qui compense en partie la hausse des coûts salariaux. Enfin, le gel des prestations sociales devrait contribuer à la réduction du déficit public (Mathieu, 2016).

AU ROYAUME-UNI

- Le Royaume-Uni conserve un salaire minimum différencié en fonction de l'âge, avec un salaire plus faible pour les moins de 25 ans, pour favoriser leur entrée sur le marché du travail : le salaire minimum est réduit de 26,4 % pour les 18-20 ans, de 7 % pour les 21-25 ans.
- Le salaire minimum est revalorisé chaque année sur la base des recommandations de la Low Pay Commission (LPC), organisme indépendant, comprenant des universitaires, des représentants des syndicats et du patronat.
- Depuis sa création, la LPC est chargée proposer des revalorisations des bas salaires, tout en évitant les effets défavorables sur l'emploi, ce qui est l'argument qu'elle a donnée dès le début pour des Smic jeunes plus faibles, supposés faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Depuis 2015, la LPC doit aussi proposer des revalorisations du salaire minimum adulte permettant d'atteindre l'objectif de 60 % du salaire médian à l'horizon 2020. A partir de 2017, le NLW et les salaires minimums des jeunes sont revalorisés chaque année en avril, toujours selon les recommandations de la LPC, que jusqu'à présent, le gouvernement a toujours suivi.
- En avril 2017, 2,3 millions de salariés, soit environ **8,5 % de l'emploi salarié**, ont bénéficié de la revalorisation du salaire minimum alors que cette proportion n'était que de 5,6 % deux ans avant. La nette augmentation du salaire minimum depuis deux ans se traduit ainsi par une augmentation de la part des salariés concernés (Low Pay Commission, 2017a). Cela reste moins élevé qu'en France. Mais étant donné la forte revalorisation prévue les prochaines années, la part des salariés concernés devrait nettement augmenter **pour passer à 12 % en 2020 selon les projections de la Low Pay Commission** (Low Pay Commission, 2017b).



2

Les cas types retenus

CONSTRUCTION DES 4 CAS TYPES

- **Quatre cas types (célibataire et familles)** , cinq jeux d'hypothèses relatives : (1) au salaire horaire perçu, (2) à la durée annuelle du travail, (3) à la composition familiale, (4) à la localisation géographique (5) au coût du logement.
- **Hypothèse de durée du travail du temps complet** : On considère le cas d'un salarié rémunéré au salaire minimum en vigueur en avril 2017 dans une entreprise comprenant entre 20 et 30 salariés. On suppose que son temps de travail correspond à l'horaire légal à temps plein en France, soit 35 heures par semaine (151,67 heures rémunérées par mois). Le choix d'une durée uniforme permet d'analyser l'impact des systèmes sociaux et fiscaux, indépendamment des différences de temps de travail entre pays.
- **Quatre cas types étudiés** :
 - un salarié célibataire,
 - une famille mono-active dont l'un des conjoints travaille à temps complet,
 - une famille bi-active avec un temps complet et un temps partiel,
 - une famille bi-active avec deux temps complets.
- Dans tous les cas, le salaire horaire perçu est le **salaire minimum en vigueur**.
- Dans les cas type familiaux, les **parents ont deux enfants, âgés respectivement de 7 et 9 ans**.
- Le lieu d'habitation est une **ville moyenne** (en termes de revenu par habitant ainsi que de coût du logement). Enfin, nous supposons que les personnes sont **locataires du parc privé**, ce qui était le cas de 47,3 % des ménages allemands, 17,4 % des ménages français et 13,6 % des ménages britanniques en 2011 selon l'enquête EU-SILC (Grabka et Verbist, 2015). **LIMITATION IMPORTANTE**

VARIABLES ET AGRÉGATS CALCULÉS

■ En horaire, au salaire minimum en vigueur :

- **Coût super brut** pour une entreprise de 20 à 30 salariés, tenant compte de l'ensemble des cotisations sociales et autres taxes et contributions à la charge de l'employeur, y compris par exemple complémentaire santé pour la France – détails donnés dans les annexes du document de travail.
- **Salaire horaire brut**
- **Salaire horaire net** de cotisations sociales.
- **Unités** : en euros courants de début 2017 (taux de change de 1 £= 1,17€ pour le Royaume-Uni) , en Standard de pouvoir d'achat du premier semestre 2017 , en écart à la France , à partir du fichier d'Eurostat sur les salaires minima, qui fournit les correspondance monnaie courante/SPA pour le S1 2017.

■ En mensuel, pour les différentes configurations familiales retenues :

- Le **revenu disponible** tenant compte : des revenus salariaux, des cotisations salariés, de l'impôt sur le revenu, des allocations familiales, des allocations logement, des dispositifs spécifiques de soutien aux bas revenus le cas échéant.
- **Unités** :
 - en euros courants de début 2017 (taux de change de 1 £= 1,17€ pour le Royaume-Uni) ,
 - en Standard de pouvoir d'achat du premier semestre 2017 , en écart à la France , à partir du fichier d'Eurostat sur les salaires minima, qui fournit les correspondance monnaie courante/SPA pour le S1 2017,
 - en proportion du revenu médian. Le revenu médian a été calculé à partir des données d'Eurostat de 2016 sur le revenu médian équivalent, données EU SILC, actualisées avec la base AMECO sur la base des évolutions du revenu disponible par tête, et converti au taux de change de début 2017 pour le Royaume-Uni.

LIMITE DES CAS TYPE

- Les cas-type retenus ne sont pas représentatifs de la diversité des situations en termes d'emplois et de situations familiales.
- Ainsi, on peut estimer que le salarié au salaire minimum n'est en général pas un homme célibataire travaillant à temps complet mais plus fréquemment une mère de famille exerçant une activité salariée à temps partiel (encadré à cet effet dans l'article)
- Conscients des limites de l'exercice, nous avons présenté différents cas-type permettant de couvrir un spectre varié de configurations familiales : celui d'un salarié seul travaillant à temps complet, celui d'une famille avec un couple où l'un des deux travaille, ou bien les deux travaillent, et qui a deux enfants. Cela permet de dresser un tableau comparatif imparfait, mais suffisamment représentatif des systèmes de protection sociale
- **Logement.** Parc privé peu représentatif. Limite aussi pour le choix de la ville moyenne : c'est dans les métropoles onéreuses et non dans une « ville moyenne » (cadre de référence choisi) qu'il est socialement le plus problématique d'être rémunéré au niveau du smic et locataire du parc privé. Limites aussi dans la présentation des calculs : reste à charge pas pris en compte même si un encadré spécifique sur le sujet → Idées pour une version ultérieure?
- **Famille** : on ne tient pas compte des frais de garde.
- **Non accès, radiations, non recours**



2

Les résultats : salaire horaire super brut, brut et net

COMPARAISON DES SALAIRES/COÛTS HORAIRES

Tableau 1. Coût du travail, salaire brut et salaire net par heure pour un emploi rémunéré au salaire minimum légal en vigueur en avril 2017 (en euros)

	Allemagne	France	Royaume-Uni
Coût du travail horaire	10,84	10,68	9,26
Taux de CS employeur	22,7 %	9,4 %	5,54 %
Salaire brut horaire	8,84	9,76	8,77
Taux de CS salarié	20,8 %	23,3 % *	4,82 %
Salaire net horaire	7,01	7,49	8,35
Salaire net/extra brut	64,7 %	70,1 %	90,2 %
Salaire net horaire (PPA)	7,31	7,49	7,82

1). En France, le taux de CS employeur pour un salarié au salaire moyen est de 46,7 %, contre 22,7 % en Allemagne et 9,2 % au Royaume-Uni. En France, la CSG, les cotisations salariés ainsi que les cotisations employeurs et employés aux complémentaires santé sont prises en compte. 2). Dans toute la note, le taux de change livre-euro utilisé est de 1,17 euros.

* Le taux standard est de 22,2 %, auquel a été ajoutée une complémentaire santé obligatoire depuis janvier 2016.

Source : Calculs des auteurs.

EN RÉSUMÉ

- **Les coûts du travail horaire au salaire minimum sont proches** en France et en Allemagne, mais inférieurs de 13,3 % au Royaume-Uni, au taux de change de début 2017 (soit 1,17 euro par livre Sterling).
- **C'est au Royaume-Uni que le salaire horaire net est le plus élevé.** Cela est dû à la faiblesse des cotisations sociales salariés (exonération totale jusqu'à 157 livres de revenus par semaine, soit 20,8 heures hebdomadaires au salaire minimum, comme pour les cotisations employeurs). En France, il n'existe pas d'exonérations de cotisations salariés (ou de CSG) pour les bas salaires en raison de l'opposition du Conseil Constitutionnel (Sterdyniak, 2016). Il n'existe pas non plus d'exonérations de cotisations salariés en Allemagne. Le salaire horaire net y est le plus faible, partant d'un niveau brut moins élevé qu'en France et avec des cotisations salariées seulement légèrement inférieures à la France.
- En se basant sur **les parités de pouvoir d'achat** évaluées par Eurostat pour tenir compte des différences de prix entre pays, on obtient la même hiérarchie mais légèrement resserrée.
- **Les réformes pour la France pour 2018 et janvier 2019** (transformation du CICE, baisse des cotisations salariés, hausse de la CSG) diminueront de 3,3 % le coût du travail au Smic (à 10,33 euros si l'on se base sur le niveau de 2017) et augmenteront de 1,75 % le salaire net (à 7,72 euros de 2017). Aucune revalorisation n'est prévue en Allemagne avant 2019 (la décision sera prise en juin 2018 et interviendra en janvier 2019), ce qui renforcera l'avantage compétitif de la France par rapport à l'Allemagne en termes de coût du travail.



3

Les résultats : le niveau de vie selon les cas types

LE TABLEAU SYNTHETIQUE

Tableau 2. CELIBATAIRE salaire brut mensuel et revenu disponible d'un célibataire rémunéré au salaire minimum en avril 2017 pour 35 heures par semaine (en euros)

En € de début 2017	Allemagne	France	Royaume-Uni
Salaire super brut	1 644,6	1 619,8	1 404,7
Salaire brut	1 341	1 480,3	1 330,9
CS salariés	278,3	344,8	64,2
Salaire net	1 062,5	1 135,5	1 266,7
Impôt sur le revenu et taxe d'habitation	49	22	146,5
Taux d'imposition ¹	4,6 %	1,9 %	11,6 %
(1) Salaire net des CS et de l'impôt	1 013,5	1 113,5	1 120
(2) Prestations ²	135	161	73
Revenus net en € courants (3) = (2) + (1)	1 148,5	1 275	1 193
Revenus nets en PPA	1 199	1 275	1 117
Revenu médian par UC ³	1 803	1 826	1 720
Revenu en % du revenu médian par UC	63,7	69,8	69,4

1. Impôt/salaire net.

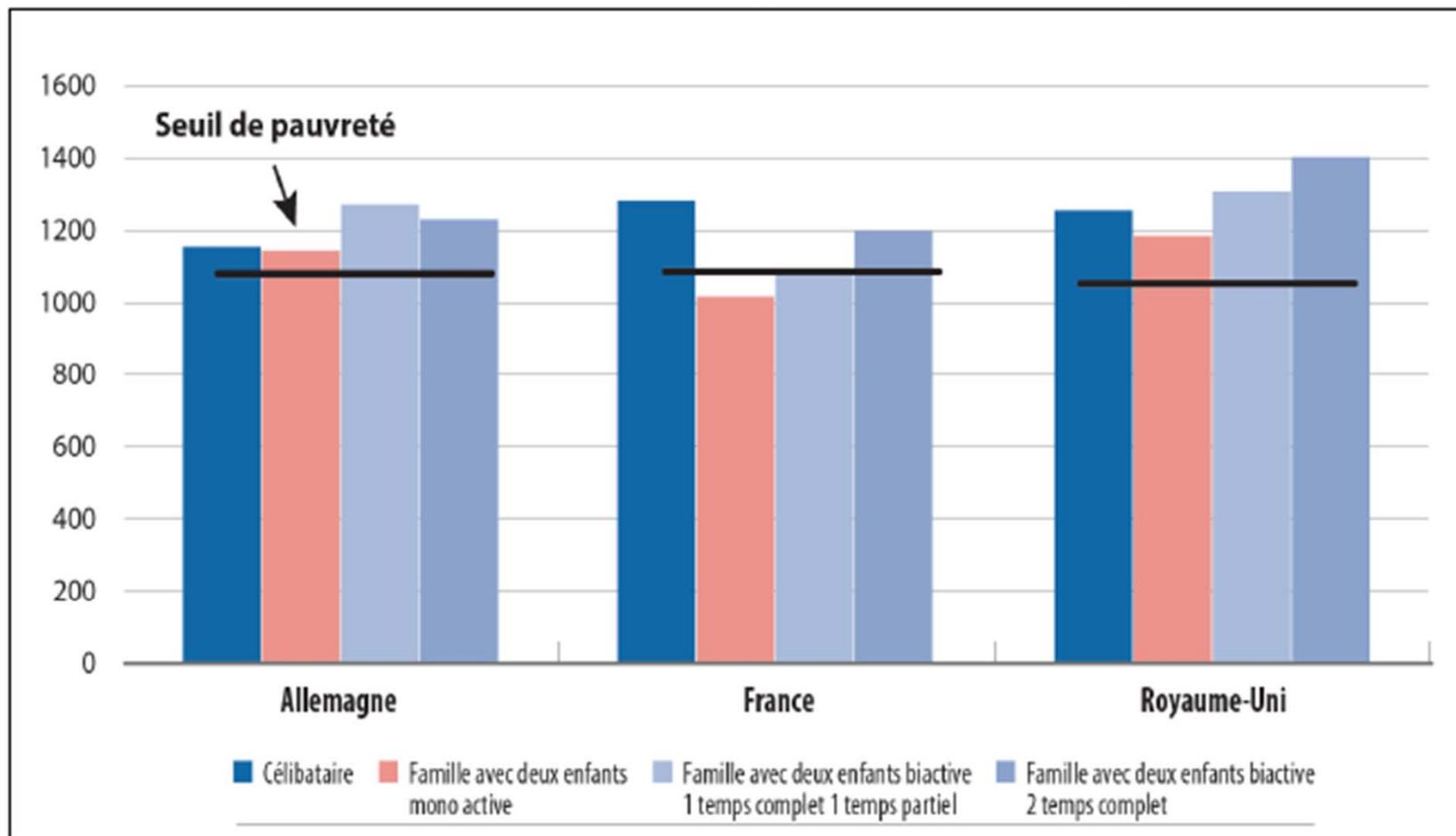
2. En Allemagne, il s'agit de ALG II, en France de la prime d'activité et des allocations logement, au Royaume-Uni d'un crédit d'impôt (*Universal Credit*, y compris allocation logement).

3. Les revenus médians par unité de consommation proviennent d'Eurostat pour l'année 2016. Pour le Royaume-Uni les montants ont été recalculés en euros à partir d'un taux de change de 1,17 euro.

Source : Calculs des auteurs.

NIVEAUX DE VIE COMPARÉS

Graphique 1. Niveau de vie d'un célibataire et de familles avec deux enfants de 7 et 9 ans (mono-active ou bi-active), en euros courants par mois en 2017



Source : calculs des auteurs.

LE TABLEAU SYNTHÉTIQUE

Tableau 4. Comparaison de revenus disponibles dans différents cas types familiaux

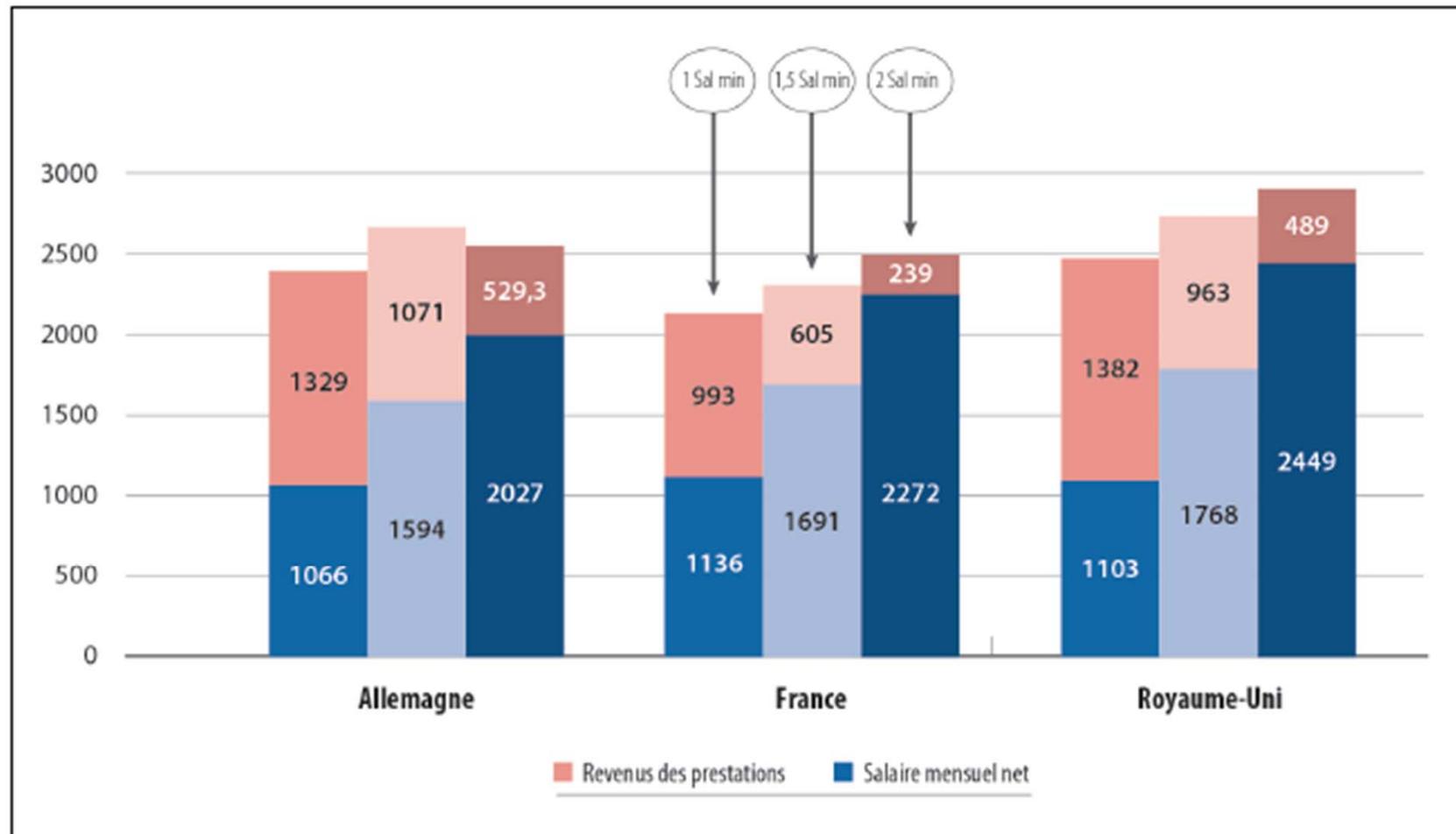
	Allemagne			France			Royaume-Uni		
	1 sal. min.	1,5 sal. min.	2 sal. min.	1 sal. min.	1,5 sal. min.	2 sal. min.	1 sal. min.	1,5 sal. min.	2 sal. min.
(1) Salaire mensuel net des CS et de l'impôt	1 066	1 594	2 027	1 136	1 691	2 272	1 103	1 768	2 449
(2) Prestations total	1 328	1 071	529	993	605	239	1 382	963	489
Total des revenus nets (3)= (2) + (1)	2 394	2 665	2 556	2 129	2 296	2 511	2 485	2 731	2 938
Niveau de vie par unité de consommation*	1 140	1 269	1 217	1 014	1 093	1 196	1 183	1 300	1 399
Niveau de vie par UC en PPA	1 190	1 324	1 271	1 014	1 093	1 196	1 108	1 217	1 310
Revenu médian par UC *	1 803	1 803	1 803	1 826	1 826	1 826	1 720	1 720	1 720
NDV en % du revenu médian par UC	63,2	70,4	67,5	55,5	60,0	65,5	68,8	75,6	81,3

* Revenu divisé par le nombre d'unités de consommation. Ce dernier est de 1 pour un célibataire. Il est de 2,1 dans le cas de la famille de notre cas type (0,5 pour le conjoint, 0,3 pour chacun des deux enfants).

Source : calculs des auteurs.

STRUCTURE DES REVENUS

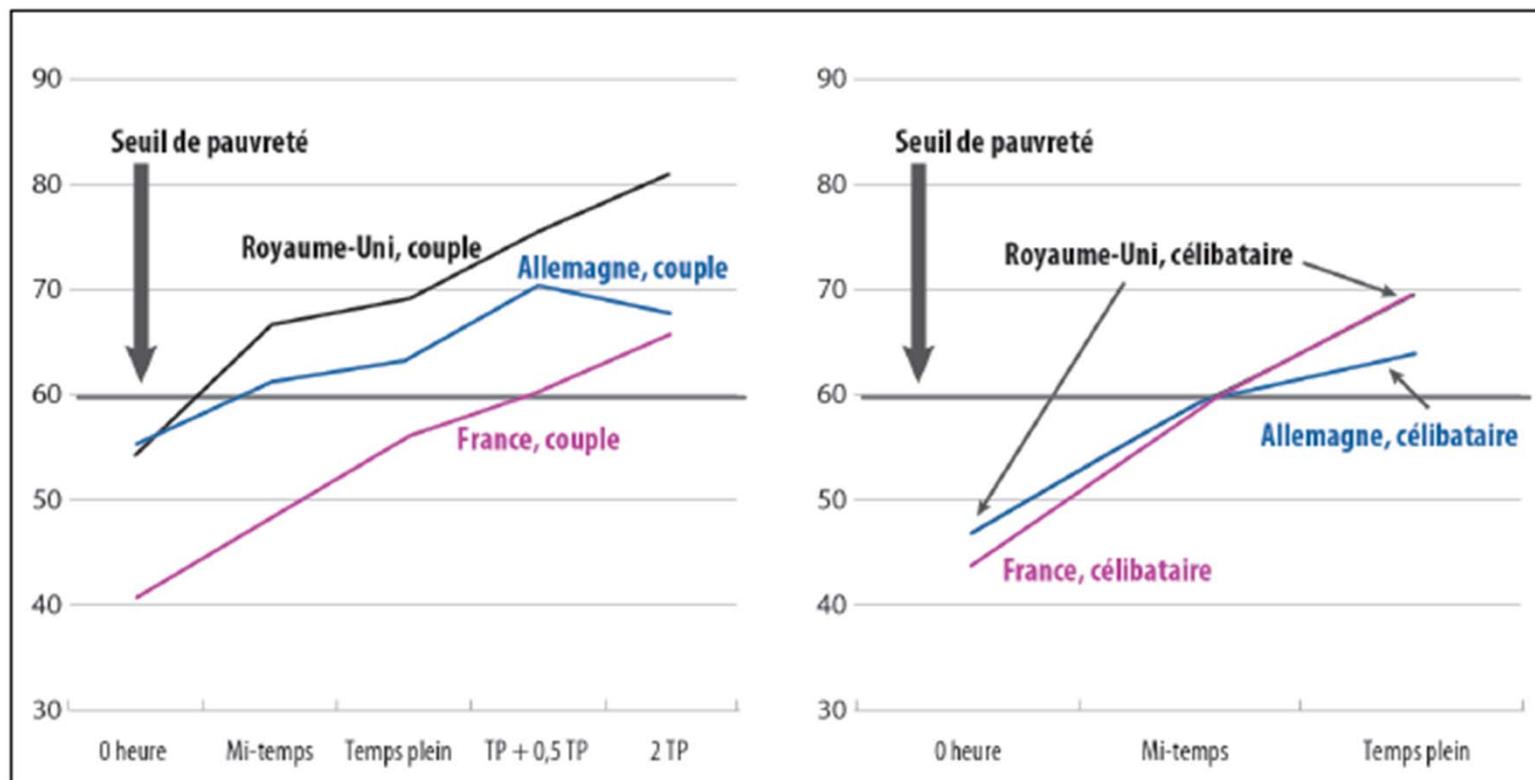
Graphique 2. Niveau global de revenu net mensuel pour les différents types de famille, décomposé par source de revenus (en euros)



Source : calculs des auteurs.

LE GAIN A L'EMPLOI

Graphique 3. Comparaison des revenus disponibles nets par unité de consommation, en pourcentage du revenu médian par UC



Notes : 0 heure correspond à la situation d'un chômeur non indemnisé par l'assurance chômage mais par l'assistance (RSA en France, ALG II en Allemagne, Universal Credit au Royaume-Uni).

TP : temps complet.

France : Revenu médian mensuel par unité de consommation (uc) en euros : 1826 ; Allemagne : Revenu médian par uc : 1803 ; Royaume-Uni : Revenu médian par uc : 1720.

Sources : Eurostat pour le revenu médian, calculs des auteurs.



4

Conclusion et suites

Conclusion et suites

- Les calculs mettent en évidence certaines logiques :
 - En Allemagne la logique est de protéger les familles de la pauvreté, avec des effets spécifiques des avantages accordés aux familles
 - Au UK, la situation ressortirait comme théoriquement comme plutôt favorable avec l'introduction du Universal Credit et l'introduction du National Living Wage, avec une prime à l'activité.
 - En France, le système est adapté à la bi activité : il faut 1,5 SMIC pour être au dessus du seuil de pauvreté
- Les éléments présentés ici peuvent donner une image trop optimiste des niveaux de vie des salariés et ménages au SMIC. Les calculs de cas type se basent sur l'hypothèse que les droits sont effectivement exercés, donc sans tenir compte du non recours, de la non-conformité, du refus d'octroi ni des sanctions. Or le taux de non recours serait en moyenne de 1/3 dans les différents pays (variable selon les allocations). Raisons : refus d'une prestation jugée stigmatisante, sentiment de « pouvoir se débrouiller autrement », complexité de la démarche ou encore contraintes importantes associées au versement de l'allocation.
- Taux de pauvreté en emploi : plus faible en France car temps partiel moins répandu et les temps de travail sont plus longs