

Augmenter le Smic : quel impact sur les coûts salariaux ?

Pierre Concialdi, chercheur associé à l'Ires

Cette note analyse les conséquences d'une hausse du Smic de 15 % sur les coûts salariaux des entreprises. On montre que les effets immédiats d'une hausse du Smic conduisent à une hausse du coût salarial pour les très bas salaires (inférieurs à 1,1 Smic), mais s'accompagnent aussi, en raison de la progressivité des cotisations sociales patronales, d'une baisse des coûts salariaux pour une majorité des salariés. Globalement, d'un point de vue macroéconomique, une hausse de 15 % du salaire minimum se traduit par une légère baisse du coût moyen de la main-d'œuvre. Des simulations sur quelques cas types de micro-entreprises (moins de 10 salariés) montrent que l'impact sur la masse salariale de ces entreprises reste faible et, en tout état de cause, très inférieur à la hausse du salaire minimum.

Depuis sa création en 1950, le salaire minimum a fait l'objet de nombreux débats qui ont porté alternativement ou simultanément sur son niveau et son évolution ou son mode d'indexation (Concialdi, 2020). Cette note se concentre sur les principaux effets d'une hausse du salaire minimum sur la distribution des salaires et des coûts salariaux. Son champ se limite aux salariés du secteur privé. L'hypothèse retenue est celle d'une hausse du Smic de 15 % par rapport à la situation de juin 2024, c'est-à-dire avant toute autre hausse. Dans cette hypothèse, le salaire net minimum mensuel atteindrait un peu plus de 1 600 euros.

On propose d'abord quelques données de cadrage qui permettent de situer le niveau initial du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en considérant les deux faces du salaire en tant que coût pour l'employeur, d'une part, mais aussi en tant que revenu pour les salariés, d'autre part. La note aborde ensuite plus précisément les effets d'une hausse du salaire minimum sur la masse salariale et les coûts salariaux des entreprises.

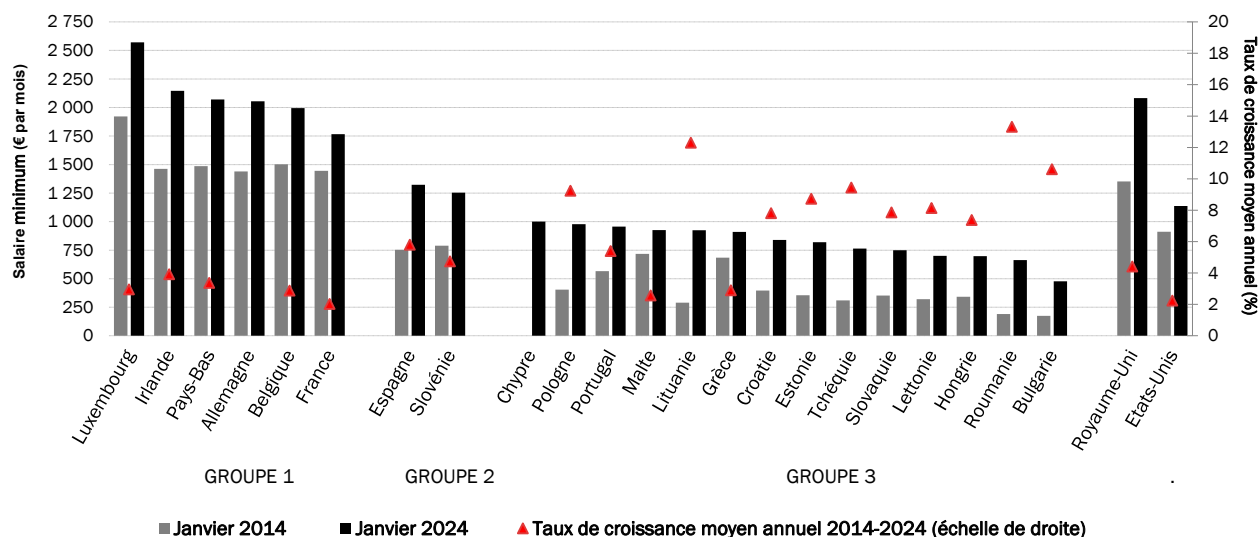
Quelques repères statistiques comparatifs

Les statistiques publiées par Eurostat (2024) pour les pays de l'Union européenne (UE) fournissent des éléments de comparaison sur le niveau et l'évolution du salaire minimum, dans les pays où un salaire minimum légal existe¹. Ces données portent sur le salaire brut et comparent le niveau du salaire minimum mensuel en janvier 2024 avec le niveau de ce salaire minimum dix ans plus tôt, en janvier 2014. Le graphique 1 présente ces résultats ainsi que le taux de croissance moyen annuel sur la période étudiée. Elles portent sur l'ensemble des pays de l'UE auxquels ont été ajoutés le Royaume-Uni et les États-Unis.

¹On rappelle qu'un certain nombre de pays de l'Union européenne (Autriche, Danemark, Finlande, Italie, Suède) ne disposent pas d'un salaire minimum national, les salaires minima étant négociés au niveau des branches.

Graphique 1 -Le salaire minimum en janvier 2024 et janvier 2014

Salaire brut mensuel à temps plein en euros et taux de croissance moyen annuel en %



Lecture : en France, le salaire minimum brut à temps plein est passé de 1 445 euros à 1 767 euros entre janvier 2014 et janvier 2024. Le taux de croissance moyen annuel a été de 2,0 %.

Source : Eurostat.

Eurostat distingue dans son analyse trois groupes de pays :

- les pays du groupe 1, où le salaire minimum brut est supérieur à 1 500 euros par mois ;
- les pays du groupe 2 où ce salaire minimum est compris entre 1 000 euros et 1 500 euros par mois ;
- et les pays du groupe 3 où le salaire minimum est inférieur à 1 000 euros.

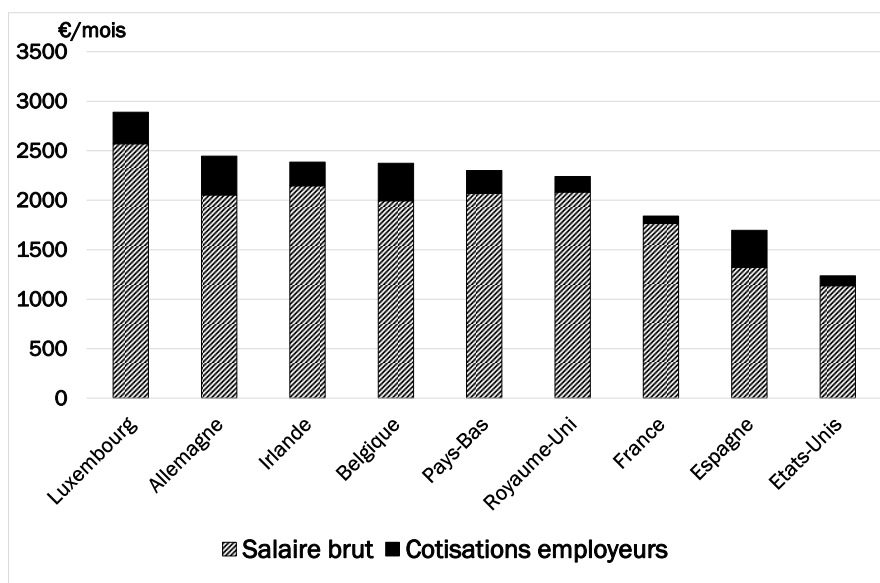
Avec le Luxembourg, l’Irlande, les Pays-Bas, l’Allemagne et la Belgique, la France fait partie des pays du groupe 1, où le salaire minimum est le plus élevé, supérieur à 1 500 euros brut par mois. En janvier 2024, le niveau du salaire minimum en France est cependant le plus faible des pays de ce groupe. L’écart est de 13 % avec la Belgique, compris entre 16 et 18 % avec l’Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni et de plus de 21 % avec l’Irlande. Cette situation tranche avec celle qu’on observait dix ans plus tôt. À l’époque, le niveau du salaire minimum était très comparable dans tous les pays de ce groupe, avec l’exception du Luxembourg où le salaire minimum a toujours été significativement plus élevé que dans les autres pays de l’Union européenne. Dit autrement, **entre janvier 2014 et janvier 2024, la France est le pays où la hausse du salaire minimum a été la plus faible de tous les pays de l’Union européenne.**

Au salaire brut, il faut ajouter les cotisations patronales pour obtenir le coût de la main-d’œuvre qui constitue l’indicateur le plus pertinent du point de vue des employeurs. La France se singularise ici par la faiblesse de ces cotisations au niveau du salaire minimum. Il faut bien cependant constater ici une lacune importante des systèmes statistiques. Alors que le débat sur le salaire minimum met souvent l’accent sur le coût que représente pour l’employeur l’emploi de ces salariés à bas salaire, ainsi que sur l’incidence qu’aurait ce coût sur la compétitivité des entreprises, force est de constater qu’aucune institution internationale ne produit de façon régulière des indicateurs de ce type.

Pour combler cette lacune, on a combiné diverses sources portant à la fois sur les salaires bruts et sur les taux de cotisations sociales employeur afin de produire, pour quelques pays, des estimations du coût de la main-d'œuvre au niveau du salaire minimum². Les résultats sont présentés pour quelques pays dans le graphique 2.

Graphique 2 - Coût salarial au niveau du salaire minimum en janvier 2024

(en euros/mois)



Source : Eurostat (2024) ; OECD (2024). Calculs IRES

On observe que l'écart entre la France et les autres pays européens à salaire minimum élevé, déjà mis en évidence pour le salaire brut, se creuse davantage en ce qui concerne le coût salarial au niveau du salaire minimum. **Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, le coût de la main-d'œuvre pour un salarié au salaire minimum est supérieur de plus de 20 % au coût français, et cet écart est d'environ 30 % avec la Belgique, l'Irlande ou l'Allemagne.** Réciproquement, alors que le salaire minimum brut en Espagne est inférieur de 25 % environ au Smic brut, le coût salarial minimum en Espagne est inférieur de moins de 10 % (-8 %) au coût d'un salarié au Smic.

Si l'on emprunte maintenant le point de vue des travailleurs pour lesquels le salaire constitue un revenu, les comparaisons internationales sont beaucoup plus délicates, surtout en niveau³. Eurostat produit bien des indicateurs de salaire minimum en « parité de pouvoir d'achat », mais le concept de salaire brut – qui est essentiellement de nature juridique – ne permet pas d'appréhender le pouvoir d'achat réel des salariés et de tenir compte des différences importantes, d'un pays à l'autre, dans les systèmes de transferts (prélèvements et prestations sociales). On dispose, à partir des travaux récents sur les « budgets de référence » (Onpes, 2015) de repères permettant d'estimer le niveau d'un salaire minimum décent. Cependant, le champ des pays couverts par ces travaux reste trop très limité (encadré 1).

On peut, en revanche, comparer de façon plus pertinente les évolutions du pouvoir d'achat du salaire minimum en tenant compte des différences d'inflation entre pays. Pour tenir compte de ces différences, on a retenu l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) qui sert de référence à la Banque centrale européenne (BCE) pour suivre l'inflation dans les différents pays de l'UE. L'avantage de cet indicateur est double. D'une part, comme

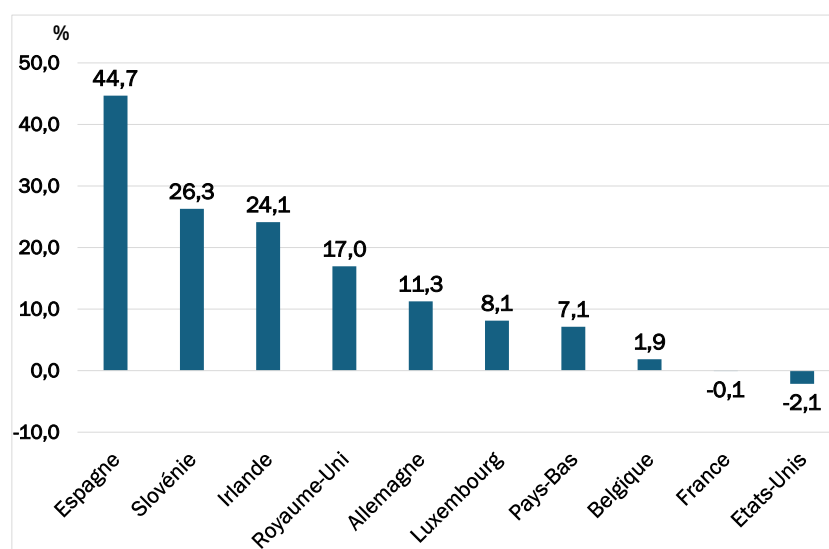
²Sources : Eurostat pour les salaires bruts. Pour les taux de cotisations employeurs : OCDE, Taxing wages, (diverses éditions) ainsi que le Rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC (diverses éditions).

³Pour une présentation et une discussion de cette question, voir Concialdi (1996).

l'indique son nom, il offre une mesure harmonisée et, donc, la plus comparable possible de la hausse des prix dans tous les pays de l'UE. Et, d'autre part, il propose une mesure de la hausse des prix qui prend mieux en compte l'évolution des dépenses réelles des ménages que ne le font les indices de prix nationaux calculés par les instituts statistiques (Concialdi, 2023).

Le graphique 3 présente ainsi les variations de pouvoir d'achat du salaire minimum entre janvier 2014 et janvier 2024 pour quelques pays de l'UE ainsi que pour le Royaume-Uni et les États-Unis. On constate que le pouvoir d'achat du salaire minimum a stagné en France sur les dix dernières années et qu'il a très légèrement augmenté en Belgique (1,9 %) tandis qu'il baissait aux États-Unis (-2,1 %). Pour les autres pays, les hausses de pouvoir d'achat du salaire minimum ont été significatives et parfois particulièrement importantes. C'est le cas notamment en Espagne (44,7 %), mais aussi en Slovaquie (26,3 %) et en Irlande (24,1 %), ainsi qu'au Royaume-Uni (17,0 %) et en Allemagne⁴ (10,3 %). Si l'on élargit le champ de la comparaison à l'ensemble des pays de l'Union européenne, la singularité française apparaît encore plus forte : la France est l'unique pays de l'Union européenne où le pouvoir d'achat du salaire minimum n'a pas augmenté depuis 10 ans⁵.

Graphique 3 - Variation du pouvoir d'achat du salaire minimum (janvier 2014-janvier 2024)
(%)



Lecture : entre janvier 2014 et janvier 2024, le pouvoir d'achat du salaire minimum brut à temps plein a augmenté de 44,7 % en Espagne.
Source : Eurostat, calculs Ires.

⁴Pour l'Allemagne, la hausse concerne la période 2015-2024. Il n'existait pas auparavant de salaire minimum national dans ce pays.

⁵La hausse a été particulièrement rapide dans les pays d'Europe centrale ou orientale (Peco) où le pouvoir d'achat du salaire minimum a augmenté de plus de 50 % dans la plupart des cas, les hausses les plus « modestes » s'observant en Slovaquie (+26 %) et en Hongrie (+25 %).

Encadré 1 – Estimations d'un salaire minimum décent

Dans une étude parue en 2015, l'Onpes avait développé une méthodologie innovante – initiée par des chercheurs britanniques – pour estimer des « budgets de référence ». Ces budgets de référence donnent le montant du revenu disponible nécessaire, dans diverses configurations familiales, pour atteindre un niveau de vie minimum décent permettant d'accéder à un panier de biens et services, lequel est défini par consensus à l'issue d'une démarche participative associant des groupes de citoyens avec des éclairages d'experts. Sur la base de ces budgets, il est possible de calculer, comme l'avait fait l'Onpes, le salaire moyen à temps plein, par adulte du ménage, qui est nécessaire, compte tenu du système de transferts, pour atteindre ce niveau de vie minimum décent. Les résultats de ce calcul sont présentés dans le tableau suivant à partir d'une étude qui a actualisé les travaux de l'Onpes à l'année 2022 (Concialdi, 2022).

Tableau 1 - Salaire nécessaire pour atteindre les budgets de référence Onpes

(en multiple du Smic)

Premier semestre 2022	Salaire par ménage	Salaire par adulte
Personne seule active	1,23	1,23
Couple d'actifs sans enfant	1,60	0,80
Famille monoparentale avec deux enfants	1,95	1,95
Couple avec deux enfants	2,84	1,42

Source : Concialdi (2022)

Dans le cas le plus simple d'une personne célibataire, le salaire nécessaire pour accéder à un niveau de vie minimum décent était de 1,23 Smic au premier semestre 2022. Ce salaire minimum était plus élevé (1,95 Smic) pour les familles monoparentales avec deux enfants où il n'existe qu'un apporteur de salaire alors que les besoins du ménage sont plus importants et il s'élevait à 1,42 Smic pour chaque adulte dans le cas d'un couple avec deux enfants. Sur le champ des ménages couverts par l'étude de l'Onpes et compte tenu de la distribution des revenus salariaux, on peut ainsi estimer qu'environ un tiers des ménages n'avaient pas, en 2022, accès à un niveau de vie minimum décent et se trouvaient en risque de pauvreté ou de précarité.

Des données établies selon une méthodologie analogue sont disponibles pour le Royaume-Uni. Ils aboutissent à un constat similaire concernant la définition d'un salaire minimum décent. C'est en se fondant sur ces travaux que l'économiste Antony B. Atkinson avait recommandé dans son dernier livre, parmi les mesures destinées à lutter contre les inégalités, de définir notamment un salaire minimum décent (*living wage*) supérieur de 20 % au salaire minimum britannique de l'époque (Atkinson, 2015).

Ces éléments de contexte permettent, à notre sens, de mieux appréhender les conséquences d'une éventuelle hausse du salaire minimum en France. Dans la suite de cette note, l'accent est principalement mis sur les effets d'une hausse du salaire minimum sur la masse salariale et les coûts de main-d'œuvre des entreprises du secteur privé⁶.

Les effets immédiats d'une hausse du salaire minimum

Une hausse du salaire minimum produit des effets immédiats et des effets de moyen ou plus long terme. On s'intéresse dans un premier temps aux effets immédiats qui sont les plus simples à analyser. Cela permet notamment d'illustrer les mécanismes à l'œuvre.

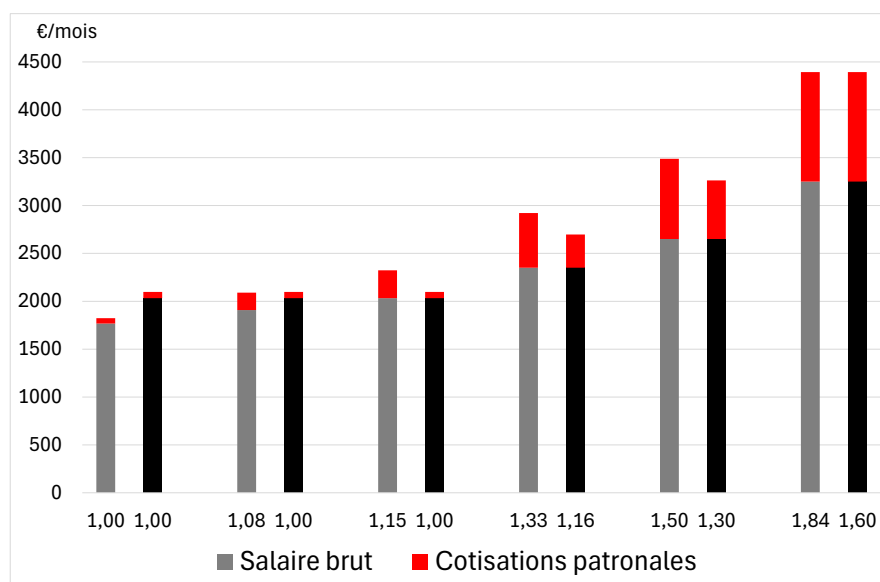
⁶Une hausse du Smic aurait aussi une incidence sur la masse salariale de la fonction publique. Cette question n'est pas abordée dans cette note.

Lors du relèvement du salaire minimum, tous les salaires inférieurs au nouveau Smic revalorisé sont immédiatement portés à ce niveau et les autres salaires restent inchangés. En conséquence, la masse des salaires bruts augmente. La hausse du salaire minimum a aussi des conséquences sur le calcul des cotisations patronales de sécurité sociale dans la mesure où ce calcul fait intervenir le niveau du Smic. C'est le cas notamment pour la réduction générale de cotisations sociales qui est maximale au niveau du Smic et s'annule pour des salaires égaux ou supérieurs à 1,6 Smic. C'est également le cas pour la cotisation patronale à l'assurance maladie dont le taux est différent pour les salaires respectivement inférieurs ou supérieurs à 2,5 Smic ainsi que pour la cotisation aux allocations familiales dont le taux varie en fonction d'un seuil de salaire fixé à 3,5 Smic.

Le graphique 4 illustre la façon dont ces deux effets se combinent et leur incidence sur la variation du coût salarial à divers niveaux de salaire. On a distingué 6 niveaux de salaire brut (barres grises) exprimés en multiples du salaire minimum initial (de 1 à 1,84 Smic). Les barres noires correspondent aux salaires bruts après revalorisation du Smic de 15 %, lesquels sont exprimés en multiples du salaire minimum revalorisé (de 1 à 1,6 Smic).

Graphique 4 - Effet immédiat d'une hausse du SMIC de 15 % sur le coût salarial selon le niveau de salaire

(en euros)



Lecture : dans la situation initiale, un salarié rémunéré à 1,15 Smic perçoit un salaire brut de 2 032 euros, auquel s'ajoutent 291 euros de cotisations patronales (après déduction de la réduction générale de cotisations sociales). Après la hausse du Smic de 15 %, le salaire brut demeure inchangé, mais les cotisations patronales sont désormais de 65 euros car la réduction de cotisations sociales devient maximale. Le coût salarial s'abaisse à 2 097 euros.

Source : barèmes sociaux. Calculs Ires.

La méthode en bref

La base statistique est la distribution par centile des salaires nets du secteur privé publiée par l'Insee pour l'année 2022 (Godet, Sanchez Gonzales, 2023). Les centiles sont ensuite exprimés en multiples du Smic de cette même année. On applique les barèmes sociaux actuels à cette distribution des salaires pour obtenir les distributions actualisées de salaires nets et bruts ainsi que la distribution des coûts de main-d'œuvre.

Pour les salaires situés initialement au niveau du Smic, le salaire brut comme le coût salarial augmentent de 15 %. Pour les salaires initialement égaux à 1,15 Smic, le montant du salaire brut reste, par construction, inchangé. On

observe, en revanche, que le montant des cotisations patronales diminue. La réduction de cotisations sociales patronales devient en effet maximale après la revalorisation du Smic alors qu'elle était partielle dans la situation initiale. Pour les salaires initialement compris entre 1 et 1,15 Smic, le salaire brut augmente tandis que le montant des cotisations patronales diminue, ces deux effets se compensant pour des salaires égaux à 1,08 Smic.

La baisse des cotisations patronales de sécurité sociale s'observe jusqu'à des niveaux de salaire relativement élevés, équivalents à 1,84 Smic dans la situation initiale (64^e centile). Après la revalorisation du Smic, ce seuil de salaire s'abaisse en effet à 1,6 fois le Smic revalorisé ($1,84/1,15=1,6$), soit le seuil à partir duquel la réduction de cotisations patronales devient nulle comme elle l'était déjà auparavant.

En résumé, l'effet immédiat d'une hausse de 15 % du salaire minimum est d'augmenter le coût de la main-d'œuvre pour les 8 % de plus bas salaires et de le diminuer pour plus de la moitié des salariés dont le niveau de salaire est compris entre le 8^e et le 64^e centile. Au-delà de ce niveau de salaire, le coût de la main-d'œuvre est quasi-inchangé.

Compte tenu de la distribution des salaires, on peut calculer l'effet d'une hausse de 15 % du salaire minimum sur le salaire brut moyen ainsi que sur le coût moyen de la main-d'œuvre. Le salaire brut augmente de 0,7 % tandis que le coût moyen de la main-d'œuvre diminue de 2 %. La légère hausse du salaire brut est plus que compensée par la baisse des cotisations patronales de sécurité sociale.

Les effets d'entraînement d'une hausse du salaire minimum

Au-delà de cet effet immédiat de la hausse du salaire minimum sur la revalorisation des plus bas salaires, on admet généralement qu'une hausse du Smic a des effets plus diffus sur l'échelle des salaires et se propage à des niveaux de salaire supérieurs au salaire minimum. L'explication avancée est que les partenaires sociaux négocient de nouvelles grilles salariales – dans des accords d'entreprise ou des conventions collectives – afin d'éviter un trop fort « tassement » de l'échelle des salaires au niveau du Smic. De fait, on n'a jamais observé dans le passé de point d'accumulation durable des salaires autour du Smic. En d'autres termes, on admet qu'une hausse du salaire minimum stimule la négociation entre salariés et employeurs, que ce soit au niveau collectif ou individuel.

Les conséquences de ce phénomène sont complexes à analyser dans la mesure où elles sont la résultante de processus dont les configurations sont très variées, à la fois selon le secteur ou la branche d'activité, mais aussi en fonction des caractéristiques propres de chaque entreprise. C'est la raison pour laquelle on dispose de très peu d'informations pour estimer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur la formation des salaires.

Dans une approche macroéconomique, l'effet d'une hausse du salaire minimum est estimé au travers d'équations de salaire qui prennent en compte diverses variables (salaire minimum, taux de chômage, inflation...). Les études sur données françaises estiment qu'un relèvement de 1 % du Smic se traduirait par une hausse de 0,1 % du salaire moyen (Bégué, 1978 ; Passeron, Quéma, 1999 pour Cserc, 1999). Cette estimation reste cependant très globale et ne fournit pas d'indications sur l'ampleur de cet effet d'entraînement selon le niveau de salaire. On considère généralement que cet effet est d'autant plus fort que les salaires sont proches du Smic, mais les estimations statistiques sont lacunaires. À notre connaissance, la seule étude ayant tenté de proposer des estimations de cette nature est celle de Koubi et Lhommeau (2007). Cette étude présente elle-même une limite importante dans la mesure où son champ se limite aux entreprises de 10 salariés et plus, ce qui exclut environ 40 % des salariés rémunérés au Smic qui travaillent dans des entreprises de plus petite taille.

L'étude de Koubi et Lhommeau confirme qu'après un relèvement du Smic, les salaires progressent d'autant plus vite qu'ils sont proches du Smic. Cet effet diminue très rapidement et il apparaît significatif jusqu'à 1,5 Smic. L'étude fournit aussi des estimations de l'effet d'entraînement d'une hausse du Smic pour différentes tranches de salaire distinguées par paliers de 0,1 Smic (de 1 à 1,5 Smic). Pour chaque classe de salaire (1 à 1,1 Smic, 1,1 à 1,2 Smic... 1,4 à 1,5 Smic), on a ainsi des estimations de l'effet induit par une hausse du Smic sur le salaire de

base, ce qui permet d'évaluer l'impact complet d'une hausse de 15 % du Smic sur les salaires et les coûts salariaux. Le tableau 2 présente ces résultats et les compare à l'effet immédiat d'un relèvement du Smic.

Tableau 2 - Impact d'une hausse de 15 % du SMIC sur la masse salariale et les coûts salariaux (en %)

	Salaires nets	Salaires bruts	Coûts salariaux
<i>Effet immédiat (pour mémoire)</i>	0,7	0,7	-2,0
Impact avec effet d'entraînement	1,6	1,6	-0,7

Champ : salariés du secteur privé.

Lecture : en tenant compte des effets d'entraînement de la hausse du Smic sur l'échelle des salaires, on peut estimer qu'une hausse du salaire minimum de 15 % conduit à une hausse de 1,6 % des salaires nets ou bruts. La masse des coûts salariaux diminue de 0,7 %.

Source : voir encadré méthodologique.

On observe qu'une hausse du Smic de 15 % se traduirait par une hausse du salaire moyen (net ou brut) de 1,6 %. Cette estimation est très proche de celle qui ressort des évaluations macroéconomiques cités précédemment selon lesquelles l'impact sur le salaire moyen serait de 1,5 %.

En ce qui concerne le coût salarial moyen, celui-ci baisserait de 0,7 %, ce qui aurait pour conséquence de réduire les ressources de la protection sociale. D'après nos estimations, la masse des cotisations sociales patronales baisserait, sur le champ considéré ici, de 7 à 8 % et, pour la masse totale des contributions sociales (y compris les cotisations salariales et la CSG-CRDS dont le montant serait inchangé), la baisse serait d'environ 4 %.

Une hausse généralisée des bas salaires à travers une hausse du salaire minimum légal produit donc des effets significativement différents de ceux qu'auraient des hausses de bas salaires décidées de façon isolée par des employeurs ou des groupes d'employeurs (dans le cadre de négociations collectives par exemple). Dans ce dernier cas, le barème des cotisations sociales resterait inchangé et toujours fonction du Smic actuel et la hausse des coûts salariaux serait alors plus importante que celle des salaires bruts.

Une hausse généralisée des bas salaires à travers un relèvement du salaire minimum n'alourdit donc pas, d'un point de vue macroéconomique, les coûts salariaux des entreprises. Elle diminue, en revanche, les ressources de la protection sociale qui financent les prestations sociales dont bénéficient les travailleurs. Il existe une grande diversité de mesures permettant de compenser ce manque à gagner. On ne les explore pas dans cette courte note. On peut simplement mentionner qu'une façon assez évidente de réduire ces effets pervers consiste à abaisser le seuil des exonérations. D'après nos estimations, plafonner les exonérations de cotisations sociales à 1,33 Smic permettrait de maintenir le « rendement » des contributions sociales – à savoir le ratio des contributions sociales à la masse salariale – à son niveau actuel. Dans la suite de cette note, on considère également cette option de moyen-long terme dans les scénarios de simulation.

L'impact sur les petites entreprises : une illustration par quelques cas-types

Tous les chiffres précédents concernent des moyennes. L'impact d'un relèvement du Smic varie cependant d'une entreprise à une autre selon la structure des salaires dans la mesure où les hausses des coûts salariaux se concentrent sur les plus bas salaires. On sait ainsi que dans les « micro-entreprises » – celles qui emploient moins de 10 salariés –, la proportion de bas salaires est plus importante que dans les entreprises de plus grande taille. En janvier 2023, la part des salariés concernés par la revalorisation du Smic était de 26,8 % dans ces micro-entreprises, contre 15 % pour les entreprises de 10 salariés et plus (Ley, 2023). Au sein de ces micro-entreprises, cette proportion tend également à diminuer au fur et à mesure que la taille des entreprises augmente : elle est de 32,4 % pour les entreprises qui n'emploient qu'un seul salarié et s'abaisse à 23,1 % pour celles qui emploient de

6 à 9 salariés. Globalement, le salaire moyen dans ces micro-entreprises est également plus faible et s'élève à 1,7 Smic contre un plus de 2 pour l'ensemble des entreprises (Insee, 2023).

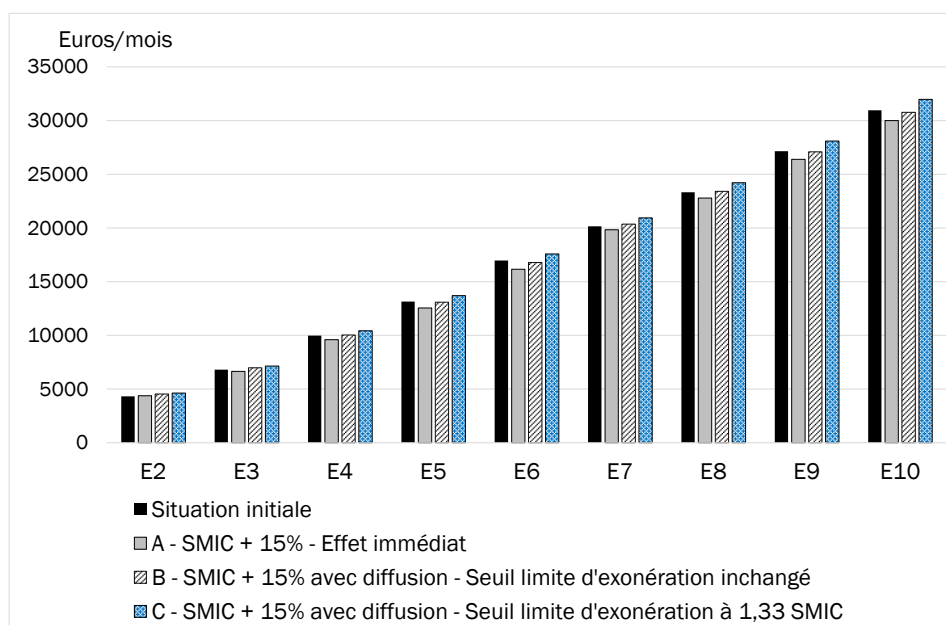
L'impact d'une hausse du Smic sur les coûts salariaux des entreprises est donc plus important dans les petites entreprises. La question à laquelle on cherche à répondre est de savoir quelle est l'ampleur de cet impact. Il est évident que celui-ci est maximal (égal à la hausse du Smic) pour les entreprises qui n'emploieraient que des salariés rémunérés au Smic. Cependant, les chiffres précédents montrent que la réalité est bien plus nuancée. Faute d'informations détaillées, on peut illustrer à partir de quelques cas-types de petites entreprises (10 salariés ou moins) quelle serait l'incidence d'une revalorisation du Smic sur la masse des coûts salariaux des micro-entreprises (voir encadré *infra*). Ces cas-types ont été définis par deux critères : le nombre de salariés employés et la répartition des salariés par niveau de salaire. On aboutit ainsi à des cas-types d'entreprise où le salaire moyen varie de 1,1 Smic à un peu moins de 1,4 Smic, soit bien moins que le salaire moyen réellement observé dans ces micro-entreprises qui est de 1,7 Smic (voir *supra*).

Les résultats sont présentés dans le graphique 5 pour les différents cas-types d'entreprise identifiés par leur effectif salarié (E2 avec 2 salariés jusqu'à E10 avec 10 salariés). On a calculé le niveau des coûts mensuels de main-d'œuvre en considérant trois scénarios et/ou horizons qui sont comparés à la situation initiale :

- le scénario A se limite à considérer l'effet immédiat d'une hausse du Smic de 15 % ;
- le scénario B intègre des effets de diffusion sur l'échelle des salaires en maintenant inchangé le seuil actuel à partir duquel la réduction générale de cotisations sociales s'annule (1,6 Smic) ;
- le scénario C intègre également des effets de diffusion avec un abaissement du seuil limite d'exonération à 1,33 Smic.

Graphique 5 - Hausse des coûts salariaux pour divers cas-types d'entreprises

(Hausse de 15 % du Smic)



Lecture : pour l'entreprise E4 (4 salariés), la masse des coûts salariaux s'élève à près de 10 000 euros dans la situation initiale. L'effet immédiat d'une hausse du SMIC de 15% est de réduire ces coûts d'environ 400 euros (-3,8%). A moyen terme, les effets d'entraînement sur l'échelle des salaires ramènent ces coûts salariaux à leur niveau initial. Avec un seuil plafond d'exonération à 1,33 SMIC, les coûts salariaux augmenteraient légèrement, d'environ 4%.

Source : Barèmes sociaux et calculs Ires.

On observe que l'impact immédiat (scénario A) d'un relèvement de 15 % du salaire minimum se traduit par une hausse modérée des coûts salariaux (+1,3 %) pour la plus petite entreprise (E2) et par une baisse dans les autres cas-types considérés (d'environ -2 à -5 %).

Dans le scénario B qui intègre les effets d'entraînement d'une hausse du Smic à un horizon de court terme, la hausse des coûts salariaux est maximale – d'environ 5 % – pour le cas-type de la très petite entreprise (E2) et s'amointrit assez rapidement. Pour les cas-types d'entreprises de 5 salariés et plus, la masse des coûts salariaux diminue ou reste à peu près stable.

Enfin, dans le scénario C où le seuil limite d'exonération des cotisations sociales serait abaissé, ce changement structurel aurait bien sûr un impact plus important sur la masse des coûts salariaux. La hausse serait maximale pour les très petites entreprises (+7 % pour E2 et +5 % pour E3) puis elle se situerait autour de 3 à 4 % pour des entreprises de 4 à 10 salariés.

Ces résultats ne prennent pas en compte le fait que le dirigeant d'entreprise peut lui-même être rémunéré sous forme de salaire. Dans ce cas, l'impact sur la masse salariale globale serait amoindri, surtout dans le cas des très petites entreprises (de 2 à 3 salariés) où l'impact sur le total des coûts de main-d'œuvre pourrait être divisé par deux.

Ces résultats illustrent le fait que l'impact d'un relèvement du salaire minimum produit des effets relativement modestes, même dans des entreprises de petite taille employant des salariés à bas salaire. Cela s'explique principalement par le fait que les hausses de coûts salariaux se concentrent, comme on l'a vu, sur une petite frange de salariés à très bas salaires⁷.

Encadré – Définition des cas-types d'entreprise à bas salaire

Pour illustrer l'impact d'une revalorisation du Smic sur de petites entreprises employant davantage de salariés à bas salaire que la moyenne, on a défini plusieurs entreprises (E2 à E9) caractérisées par la répartition de l'effectif en fonction de divers niveaux de salaire exprimés en multiple du Smic (dans la situation initiale, avant revalorisation). L'entreprise E5 emploie ainsi 5 salariés, dont 1 perçoit le Smic, 2 avec un salaire égal à 1,2 Smic et 2 autres avec un salaire égal à 1,4 Smic. Compte tenu de cette structure des salaires, le salaire moyen de l'entreprise E5 est de 1,24 Smic et la masse salariale s'élève à 6,2 Smic. Sur cette base, on a calculé la masse des coûts salariaux dans la situation initiale ainsi que dans les scénarios A et B.

Salaires (x Smic) =>	1	1,2	1,4	1,6	1,8	Effectif	Salaires moyen (x Smic)
E2	1	1				2	1,10
E3	1	2				3	1,13
E4	1	2	1			4	1,20
E5	1	2	2			5	1,24
E6	1	2	2	1		6	1,30
E7	2	2	1	1	1	7	1,31
E8	2	2	2	1	1	8	1,33
E9	2	2	2	2	1	9	1,36
E10	2	2	2	3	1	10	1,38

Conclusion

Dans cette note, on s'est intéressé principalement aux effets d'une hausse du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises. Des éléments de comparaison internationale ont d'abord permis de préciser comment la France se situait par rapport à ses principaux partenaires économiques européens. Il en ressort plusieurs constats robustes :

- parmi les pays dont le niveau de développement est comparable, le niveau du salaire minimum brut en France apparaît le moins élevé ;
- concernant le coût d'un emploi au salaire minimum, l'avantage comparatif de la France s'accroît à l'égard de tous les pays en raison des exonérations de cotisations sociales, particulièrement élevées dans notre pays à ce niveau de salaire ;
- sur les dix dernières années, le pouvoir d'achat du salaire minimum a stagné en France alors qu'il a progressé dans des proportions parfois très importantes dans la plupart des autres pays.

La deuxième partie de l'étude a analysé les effets d'une hausse du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises. Cette analyse montre qu'une augmentation du Smic de 15 % se traduit par une hausse des salaires bruts mais s'accompagne, simultanément, d'une baisse des cotisations patronales de sécurité sociale pour une majorité de salariés. Ce deuxième effet l'emporte sur le premier, si bien que l'on observe, d'un point de vue macroéconomique, une baisse du coût moyen de la main-d'œuvre. Ce résultat, qui peut paraître paradoxal, tient à la spécificité du barème des cotisations patronales et se vérifie même si l'on tient compte des effets d'entraînement, à moyen terme, d'une hausse du Smic sur l'échelle des salaires.

Des simulations effectuées sur quelques cas types de micro-entreprises (moins de 10 salariés) montrent que l'impact sur la masse salariale de ces entreprises – qui emploient davantage de salariés à bas salaire – reste faible et, en tout état de cause, très inférieur à la hausse du salaire minimum.

Références bibliographiques

- Atkinson A.B. (2015), *Inequality – What Can Be Done?*, Harvard University Press, Trad. Fr. Inégalités, Paris, Éditions du Seuil, 2016.
- Bégué J. (1978), « Hausse du Smic et effets sur la masse salariale », *Économie et statistique*, n° 100, mai, <https://doi.org/10.3406/estat.1978.3054>.
- Concialdi P. (1996), « Comment comparer les revenus salariaux », Actes du colloque Comparaisons internationales des salaires, Ministère du Travail/Insee, 1^{er} et 2 février.
- Concialdi P. (2020), « Le salaire minimum en France : historique et débats », *La Revue de l'IREs*, n° 100, p. 145-177, <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/R100-7.pdf>.
- Concialdi P. (2022), « Vivre au minimum : des dépenses qui augmentent plus vite que l'inflation », *Éclairages de l'IREs*, #24, novembre, <https://bit.ly/3xGZW20>.
- Concialdi P. (2023), « L'évolution des salaires depuis 1950 : la rupture de 2017 », *Documents de travail de l'IREs*, n° 02-2023, octobre, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/10/DdT02_2003.pdf.
- Cserc (1999), « Le Smic : salaire minimum de croissance », Paris, La Documentation française, <https://bit.ly/4cq9ePd>.
- Ley C. (2023), « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023 », *Dares Résultats*, n° 71, 13 décembre, <https://bit.ly/3VI5YHI>.
- Eurostat (2024), « Minimum wage statistics », Statistics explained, <https://bit.ly/3W4MTRw>.
- Godet F., Sanchez Gonzales J. (2023), « Les salaires dans le secteur privé en 2022 », *Insee Première*, n° 1971, 8 novembre, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884>.
- Insee (2023), *Emploi, chômage, revenu du travail. Édition 2023*, Insee Références, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456956>.
- Koubi M., Lhommeau B. (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », in *Les salaires en France. Édition 2007*, Paris, Insee Références, p. 67-82, <https://bit.ly/3coEion>.
- OECD (2024), *Taxing Wages 2024: Tax and Gender through the Lens of the Second Earner*, Paris, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/dbcbac85-en>.
- Onpes (2015), *Les budgets de référence : une méthode d'évaluation des besoins pour une participation effective à la vie sociale*, Rapport 2014-2015, La Documentation française, https://onpes.gouv.fr/IMG/pdf/WEB_Rapport_2014_2015.pdf.
- Passeron V., Quéma E. (1999), « Impact du Smic sur le taux de salaire horaire », note de la Dares pour le Cserc.