

revue de Rexecode



**n° 75**

2eme

trimestre

2002

## Editorial

# Smic multiple, coût du travail et emploi

**L'évolution du Smic horaire  
et de la garantie mensuelle :  
rappel du dispositif actuel**

**Baisse de la durée du travail  
et salaire minimum :  
une perspective 2002-2005**

**Simulations alternatives  
limitant les destructions d'emploi**

**Cycle technologique :  
une reprise modérée**

*Les conditions d'une croissance  
plus forte*

*Sortir de l'imbroglio,  
sans pénaliser les emplois  
à bas salaires*

*Un mécanisme absurde  
d'inflation salariale*

*Une hausse moyenne du Smic  
de plus de 5 % en 2005*

*Près de 350 000 emplois  
peuvent être sauvés*

*Le rebond des télécom-  
munications n'est pas proche*

Rexecode

Centre de Recherches  
pour l'Expansion  
de l'Economie  
et le Développement  
des Entreprises

# revue de Rexecode

---

**Le Comité d'Orientation des Etudes  
réunit des économistes des institutions associées à Rexecode  
afin d'orienter les programmes d'étude de Rexecode**

<b>Olivier Charnoz</b>	<b>Attaché à la délégation à la stratégie et à la gestion de Gaz de France</b>
<b>Michel Didier</b>	<b>Directeur de Rexecode</b>
<b>Jean-Pierre Gondran</b>	<b>Secrétaire Général du Groupe des Fédérations Industrielles</b>
<b>Gérard de Lavernée</b>	<b>Directeur adjoint chargé des études économiques et de la conjoncture Mouvement des Entreprises de France</b>
<b>Jean-Eudes Moncomble</b>	<b>Chef du Département Economie d'Electricité de France</b>
<b>Vincent Remy</b>	<b>Directeur Marketing stratégique à Euronext Paris SA</b>
<b>Henry Savajol</b>	<b>Directeur à la Direction des Etudes au Crédit d'Equipeement des Petites et Moyennes Entreprises</b>
<b>François Vulliod</b>	<b>Directeur du Plan et de la Stratégie à la Direction du Plan de la branche Développement de France Telecom</b>



[www.rexecode.asso.fr](http://www.rexecode.asso.fr)

---

Revue de Rexecode • Quatre numéros par an  
Editée par Rexervices - 102, avenue des Champs-Élysées - 75008 Paris

Economistes : Michel Didier, Jean-Michel Boussemart, Sandrine Benaïm,  
Hugues Chevalier, Sylvie Duchassaing, Denis Ferrand,  
Béatrice Guedj, Michel Martinez,  
Edition, secrétariat : Martine Grangé ; Graphiques : Aïcha Brak, Dominique Dalle-Molle.

Copyright : Rexervices





# Sommaire |

## ***Editorial***

Les conditions d'une croissance plus forte .....	1
<b>Smic multiple, coût du travail et emploi .....</b>	<b>3</b>
L'évolution du Smic horaire et de la garantie mensuelle : rappel du dispositif actuel .....	5
Baisse de la durée du travail et salaire minimum : une perspective 2002-2005 .....	11
Simulations alternatives limitant les destructions d'emploi .....	20
Conclusion .....	27
Annexes .....	30
<b>Cycle technologique : Une reprise modérée en 2003 .....</b>	<b>37</b>





# Editorial

## Les conditions d'une croissance plus forte

*Michel Didier*

Nous estimions il y a un an lorsque nous avons présenté les perspectives 2001-2005 (revue n° 72), que les Etats-Unis pouvaient éviter la récession et que la croissance pouvait se maintenir un peu au-dessus de 1,5 % en 2001 et au voisinage de 2,5 % en 2002, puis revenir progressivement vers 3 %. Malgré le choc des attentats du 11 septembre dernier, l'économie américaine est restée proche de ce scénario. Nous avons donc a priori peu de raisons de modifier notre analyse. Nos perspectives actuelles restent ainsi voisines de celles de l'an dernier. Elles retiennent pour les Etats-Unis une croissance de 2,6 % en 2002, de 3,1 % en 2003 puis une tendance de 3 % à 3,5 % les années suivantes.

Pour le Japon et pour l'Europe, la réalité de 2001 et (pour ce que nous en savons) de 2002 est en revanche sensiblement plus défavorable que ce qui était envisagé il y a un an. Nous n'étions pas très optimistes sur la croissance européenne, et pourtant nous l'étions trop (d'environ un point de croissance pour 2002 comme pour 2001).

Nous étions aussi optimistes sur la désinflation et nous l'étions aussi trop (de plus d'un point pour 2002). Au lieu d'une croissance de 2 à 2,5 % en 2002 et d'une inflation de 1 %, nous nous orientons vers une croissance proche de 1 % et une inflation de plus de 2 %. Nous retrouvons ainsi une situation classique en Europe (un peu oubliée les années récentes) dans laquelle le taux d'inflation est supérieur au taux de croissance économique.

Au total, nos perspectives actuelles décrivent une reprise mondiale sans grande vigueur mais évitant la rechute. Notre scénario central est caractérisé par les hypothèses suivantes : 1) une croissance économique tendancielle des pays émergents, proche de 6 % par an en Asie, de 2,5 % en Amérique du Sud, de 4 % en Europe de l'Est ; 2) le retour de la croissance européenne au voisinage de 2,5 % et de l'inflation à moins de 2 % dans les années prochaines. Dans ce contexte macroéconomique, il est raisonnable d'envisager une remontée progressive des taux d'intérêt à court terme vers 4,5 % et des taux d'intérêt à

dix ans vers 5,5 % aux Etats-Unis comme en Europe.

L'expérience de 1999-2000 a montré la difficulté pour l'Europe à « tenir la croissance ». Les obstacles structurels dus à la fragmentation de l'Europe restent présents. En outre, l'accroissement des ressources de main d'œuvre commence à se tasser de deux à trois dixièmes de point par an dès maintenant. Au cours de la décennie 2001-2010, le ralentissement de la population active sera de l'ordre d'un demi-point. Pour ce qui concerne l'inflation, qui reste actuellement proche d'un point bas historique, un facteur contraignant la hausse de prix pourrait être la concurrence mondiale (et peut-être aussi intérieure à l'Europe). La plupart des autres données vont plutôt dans le sens d'une inflation modérée mais persistante. La montée du risque, et des coûts de protection contre le risque, pèseront directement sur

les prix de revient et sur l'équilibre des finances publiques. Le changement démographique suscitera un conflit entre générations pour le partage du revenu national, potentiellement générateur de tensions sur les finances publiques et sur les coûts des entreprises.

Nos perspectives pour l'économie française sont proches de celles de la moyenne européenne : retour vers une croissance de l'ordre de 2,5 % l'an et taux d'inflation voisin de 1,8 % l'an. L'analyse des facteurs de production permet d'explorer les conditions nécessaires pour une croissance économique plus forte.

Le tableau ci-dessous compare la croissance potentielle de l'économie française depuis 1980 et deux hypothèses pour la période 2003-2005. On observe qu'une accélération de la croissance vers 3 % l'an (la tendance passée est plus près de 2 % l'an) supposerait une augmentation du rythme d'accroissement des quantités de facteurs de production : hausse du rythme d'investissement et inflexion à la hausse du nombre d'heures travaillées. Cela ne se fera pas sans des changements de comportements significatifs. C'est l'enjeu principal de la politique économique française et plus généralement de la relance de la construction européenne. ■

### La croissance potentielle de l'économie française

	1980-89	1990-97	1998-01	2003-2005	
				Hypothèses basse	haute
Croissance potentielle	1,9	2,2	2,3	2,6	2,9
dont :					
capital	1,1	0,9	0,9	1,2	1,2
travail	-0,6	0,1	0,2	0,2	0,5
productivité globale	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2

Source : Doisy, Direction de la Prévision, 2001.



# Smic multiple, coût du travail et emploi\*

## Introduction

Les années 1990 ont été marquées par la volonté des pouvoirs publics de lutter contre le chômage dont la nature apparaissait de plus en plus structurelle. De nombreuses études économiques (Piketty, 1997), confortées par les témoignages des chefs d'entreprises ont notamment insisté sur la faiblesse de la demande de travail non qualifié en raison du haut niveau de son coût.

Les pouvoirs publics ont donc mené une politique de l'emploi dont l'un des axes était l'abaissement progressif du coût du travail non qualifié, notamment de la baisse du coût du travail au voisinage du Smic.

Le débat sur le Smic et ses effets sur l'emploi est alors devenu récurrent. Si des tentatives de réduction du coût du travail par une diminution du salaire minimum ont été menées, elles ont fini par avorter (« Smic jeunes »).

Ce sont donc les exonérations de cotisations sociales qui vont

être le support des mesures de réduction du coût du travail. De 1988 à 1992, les baisses de charges sur le travail ont été ciblées sur certains types d'emploi à fort contenu en travail non qualifié : le premier salarié d'une entreprise, le travail à temps partiel (1992), les jeunes (1991-1993), les contrats de retour à l'emploi (1988), les aides aux emplois familiaux (1991)...

En 1993 est décidé un allègement de charges général sur les bas salaires. Son assiette est progressivement étendue jusqu'à 1,33 Smic et il peut représenter jusqu'à 18,2 % du salaire brut. Ces allègements ont été étendus en janvier 2000 dans le cadre des 35 heures et devraient représenter, à terme plus de 18 milliards d'euros par an. De tels montants excèdent largement ceux des autres engagements de la politique de l'emploi.

Dans un contexte économique devenu un peu plus favorable, un des objectifs majeurs de la décennie est le retour au plein emploi. Des pistes de réflexions ont été affichées dans le rapport du Conseil d'Analyse Économique auprès du Premier

\* Cette étude a été conduite à la demande du Groupe des Fédérations Industrielles (GFI). Elle a été réalisée par Sandrine Benaïm, Michel Didier et Michel Martinez.

Ministre sur le Plein Emploi. Elles reposent sur le relèvement des taux d'activité de certaines catégories de population (jeunes, plus de 50 ans pour lesquels des dispositifs spécifiques d'allègement de charge sont étudiés par le gouvernement actuel) ainsi que sur la réduction du sous-emploi que constitue le temps partiel non choisi. Elles insistent en particulier sur le besoin de mener des politiques actives d'incitation au retour à l'emploi.

Si le problème du coût du travail non qualifié demeure une composante importante de la politique de l'emploi, elle n'en constitue plus l'axe unique. Pourtant, l'objectif de plein emploi implique que la création d'emploi faiblement qualifié se poursuive encore à un rythme voisin, voire plus rapide, que celui des autres emplois. Il est donc nécessaire que le résultat obtenu en terme d'emplois créés, grâce aux politiques d'allègements du coût du travail depuis 1993, ne soit pas remis en cause et soit même amplifié. Or, la loi du 19 janvier 2000 sur la Réduction du Temps de Travail a enclenché un mécanisme d'in-

flation salariale au niveau du Smic horaire particulièrement nocif pour l'emploi non qualifié. L'objectif de cette étude est d'évaluer cet effet.

Dans la première partie, nous décrivons les mécanismes d'évolutions du Smic horaire et des garanties individuelles de salaire mensuel, garantie assurée à tous les salariés passés aux 35 heures depuis 1998. Dans la seconde partie, nous rappelons les effets de ces mécanismes dans un scénario « spontané », c'est-à-dire en l'absence de modifications législatives, à horizon 2005. Dans la troisième partie, nous développons des simulations de réformes susceptibles d'atténuer les effets destructeurs du dispositif législatif actuel. Enfin, en annexes, nous présentons les résultats des entretiens réalisés avec des chefs d'entreprises industriels à propos du passage aux 35 heures et des hausses attendues du Smic horaire jusqu'en 2005 ainsi que les résultats des études menées sur l'impact de la hausse du coût du travail sur l'emploi afin de déterminer l'élasticité de l'emploi non qualifié sur son coût.





## **L'évolution du SMIC horaire et de la garantie mensuelle : rappel du dispositif actuel**

Les dispositions de la loi du 19 janvier 2000, si elles ne sont pas modifiées, vont entraîner des hausses de coûts qui conduiront à des destructions d'emplois. Plusieurs mécanismes sont à l'œuvre. Il est possible de décomposer la trajectoire économique et salariale d'une entreprise qui passe aux 35 heures en trois étapes.

Lorsque l'entreprise n'a pas réduit le temps de travail, la rémunération mensuelle de ses salariés les moins qualifiés dépend directement du Smic horaire (169 fois le Smic). Or, il se trouve que l'interaction des 35 heures avec la loi qui fixe l'évolution du Smic horaire a donné naissance à un mécanisme absurde de hausse entretenue du Smic horaire même en l'absence de tout « coup de pouce ». Ces hausses du Smic horaire, déjà importantes ces trois dernières années, continueront à un rythme élevé d'ici à 2005. Elles sont de nature à pénaliser l'emploi des entreprises restées à 39 heures.

Lorsqu'une entreprise réduit le temps de travail à 35 heures, l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 prévoit le maintien du salaire mensuel pour les salariés payés au Smic, puis une garantie de hausse annuelle de ce salaire mensuel fixée par arrêté. Cette garantie de hausse annuelle du salaire mensuel ne

bénéficie pas de « coups de pouce ». Elle donne l'assurance d'une hausse salariale pour les salariés qui étaient rémunérés au Smic horaire avant la phase de réduction du temps de travail. L'équilibre économique et financier de l'entreprise ne peut éventuellement être assuré que si les gains de productivité, les allègements de charges liés à la réduction du temps de travail et la modération salariale permettent de maintenir les coûts unitaires de production de l'entreprise. Chaque salarié passé aux 35 heures bénéficie d'une garantie de rémunération mensuelle (GRM) qui est individuelle, puisque le montant de la garantie, revalorisé à un taux unique chaque année, dépend de la date de son passage aux 35 heures. Le montant de la GRM n'est donc pas le même pour tous les salariés.

Le système de garanties multiples a été conçu comme transitoire. La loi du 19 janvier 2000 stipule que le dispositif qui assure à chaque salarié une garantie mensuelle de salaire devienne « sans objet » au plus tard au 1er juillet 2005. L'expression, d'une grande obscurité, semble impliquer qu'à partir du 1er juillet 2005, la seule référence de rémunération mensuelle minimale devra résulter du produit du Smic horaire par la durée effective du travail.

## L'évolution « spontanée » du Smic horaire

La stricte application de la loi assure au 1er juillet de chaque année une revalorisation minimale du Smic horaire égale à la hausse des prix à la consommation hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, de mai à mai, majorée de la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier (SHBO) constatée de mars à mars. Dans la pratique, les gouvernements peuvent procéder à une hausse du Smic horaire supérieure à cette revalorisation minimale, la différence étant traditionnellement appelée « coup de pouce ».

L'augmentation du pouvoir d'achat du Smic horaire doit donc être égale au minimum à la moitié de la hausse. Empiriquement, il s'avère que les « coups de pouce » ont été tels sur les trente dernières années que le Smic a suivi in fine à peu près le SHBO. Le pouvoir d'achat du Smic horaire a donc évolué comme celui du salaire horaire ouvrier de base. En

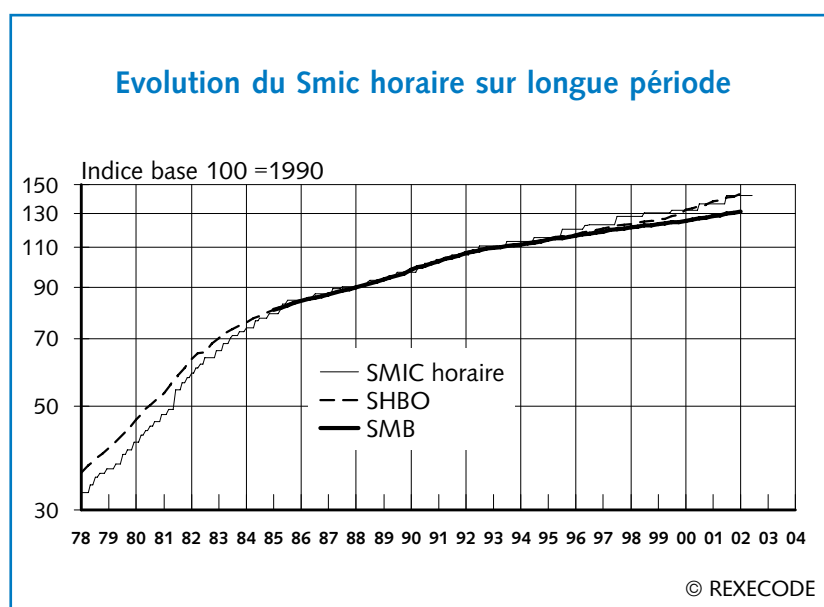
raison de la réduction moyenne du temps de travail au cours de la dernière décennie (développement du travail à temps partiel puis 35 heures), ce dernier a lui-même évolué sensiblement plus rapidement que le salaire moyen mensuel de l'ensemble des salariés. Le mécanisme de fixation du Smic horaire a donc assuré dans le passé une progression des bas salaires très proche de celle du salaire horaire ouvrier.

Autrement dit, en l'absence de réduction significative du temps de travail - ce qui était le cas par exemple entre 1985 et 1994, le SHBO et le SMB évoluent de manière identique, et il en va de même pour le Smic. En revanche, lorsque la durée de travail baisse, le SHBO croît plus vite que le SMB et la différence dans les rythmes de croissance est égale à la vitesse de la baisse de la durée du travail.

De telles évolutions nous autorisent à envisager dans la suite une situation théorique de référence « sans 35 heures ». Sans réduction du temps de travail, et pour peu que les « coups de pouce » au Smic restent conformes à ce qui était pratiqué par le passé, on devrait sans doute observer une rémunération des salariés au Smic indexée sur le salaire mensuel de base.

## Le rôle de la réduction du temps de travail dans l'évolution du Smic horaire

Le passage à 35 heures, à salaire mensuel inchangé, implique « mécaniquement » un accroissement du taux de salaire horaire. Ceci est notamment le



cas des salariés rémunérés au Smic horaire en raison d'une garantie de rémunération mensuelle qui impose une compensation salariale intégrale pour chaque salarié au Smic. Cette disposition a figuré également dans de nombreux accords de branches ou d'entreprises. Dans l'enquête ACEMO, les entreprises renseignent le salaire mensuel ouvrier de base et la durée hebdomadaire moyenne des ouvriers, dont le rapport donne le taux de salaire horaire ouvrier (TSHO). Lorsque la compensation salariale est intégrale, la baisse de la durée du travail se reporte intégralement sur le taux de salaire ouvrier.

A leur tour, ces hausses du TSHO (taux de salaire horaire ouvrier) revalorisent « automatiquement » le Smic horaire chaque 1er juillet, comme on a pu l'observer depuis 2000. Ainsi, en période de réduction du temps de travail, le pouvoir d'achat du Smic augmente de la moitié des gains de pouvoir d'achat du taux de salaire horaire, qui lui-même augmente en raison de la baisse de la durée du travail affichée dans l'enquête ACEMO.

Ainsi, si l'on suppose qu'au 1er juillet 2005 la durée du travail affichée dans l'enquête ACEMO sera de 35 heures, sachant qu'elle était de 38,7 heures au 1er juillet 1998, la RTT affichée au cours de ces sept années sera de 9,9 %. Il en ressort que la seule réduction du temps de travail induit mécaniquement une hausse du Smic horaire de plus de 4,9 % toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire par rapport à une situation sans les 35 heures), au-delà des

gains de pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés et d'éventuels coups de pouce (il y en a eu à hauteur de 0,3 point depuis 1998).

On arrive donc au paradoxe que les passages aux 35 heures d'entreprises élèvent le coût du travail des smicards dans les entreprises qui ne réduisent pas leur temps de travail. Ce phénomène a pour effet de renchérir considérablement le coût d'un salarié à temps plein au Smic dans toutes les entreprises restées à 39 heures, et notamment les PME et PMI de vingt salariés et moins qui seront les dernières à passer à 35 heures. Les entreprises passant aux 35 heures en 2004 supporteront, toutes choses égales par ailleurs, une hausse du Smic horaire de 4,9 % directement imputable à la RTT, et ce, alors même qu'elles ne sont pas passées à 35 heures !

Nombres d'emplois sont directement concernés. Dans les TPE (très petites entreprises de 1 à 9 salariés), 30 % des effectifs bénéficient directement des revalorisations légales (Smic+GRM). Cela représente près de 1,1 millions de personnes sur un total de bénéficiaires de ces revalorisations approchant 2,1 millions dans l'ensemble du secteur marchand non agricole. L'importance de ces chiffres montre que, sans même passer aux 35 heures (elles n'avaient aucune contrainte avant le 1er janvier 2002), les PME ont subi et subissent encore de plein fouet les relèvements du Smic, dont l'ampleur tient en grande partie au processus de réduction du temps de travail engagé dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Ce phénomène, évidemment défavorable à l'emploi des salariés les moins qualifiés, apparaît d'autant plus regrettable qu'il intègre une part d'effet de requalification du temps de travail sans RTT effective. La durée du travail qui est prise en compte dans les statistiques ACEMO et qui a un effet direct sur l'évolution du Smic horaire est une durée affichée qui peut différer de la durée effective

Si l'on envisage le cas-type le plus extrême d'entreprises passant de 39 à 35 heures par requalification de temps de travail, c'est-à-dire par modification du mode de décompte du temps de travail sans RTT effective, la requalification a pour effet d'augmenter de façon comptable le salaire horaire (mesuré par l'enquête ACEMO) des salariés concernés, alors même que le temps de travail n'est pas diminué. La hausse du salaire horaire dans une telle entreprise participe ensuite à la revalorisation légale du Smic horaire qui concerne l'ensemble des entreprises !

### **Le mécanisme de la garantie mensuelle**

L'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 pose le principe d'une garantie individuelle de rémunération mensuelle lors du passage

aux 35 heures. Cette garantie est égale au produit du Smic en rigueur à la date de la réduction du temps de travail par le nombre d'heures correspondant à la durée collective mensuelle qui leur était applicable dans la limite de 169 heures. Dans une entreprise passée aux 35 heures, la garantie est applicable à l'ensemble des salariés qui ont réduit leur temps de travail (y compris les salariés à temps partiel), et elle s'applique également à tous les salariés embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail à des emplois équivalents.

Pour les salariés rémunérés initialement au Smic, la compensation salariale est totale au moment de la RTT. Pour une entreprise initialement à 39 heures, cela revient donc à augmenter au moment du passage à 35 heures le taux de salaire horaire de 11,4 % (cette hausse peut être inférieure à 11,4 % si la durée collective qui était applicable avant les 35 heures était inférieure à 39 heures). Au niveau du Smic, cette hausse du taux de salaire horaire est partiellement compensée par des allègements de charges qui représentent 6,5 % du coût du travail.

La garantie individuelle de rémunération mensuelle est revalorisée selon la somme de la variation de l'indice des prix à la consommation et de la moitié de la progression du pouvoir d'achat du taux de salaire mensuel de base ouvrier (SMBO). Cette progression est de fait moins rapide que celle du taux de salaire horaire. La loi ne prévoit pas la possibilité de « coup de

#### **La durée du travail dans l'enquête ACEMO**

Cette durée est une durée habituelle hebdomadaire. Il s'agit d'une durée affichée ou conventionnelle qui peut être distincte d'une durée effective, notamment parce qu'elle n'inclut pas les heures supplémentaires. De surcroît, au moment du passage à 35 heures, une partie du temps travaillé ex ante est qualifié comme du temps de pause. Selon certaines études de la DARES, la baisse de la durée effective du travail serait de l'ordre de 60 % de la baisse affichée dans l'enquête ACEMO.

pouce » sur la hausse de la garantie individuelle. Avant le 1er juillet 2005, la garantie individuelle de salaire augmentera donc moins rapidement que le salaire mensuel de base. Les entreprises concernées par le mécanisme de la garantie parce qu'elles emploient des salariés peu qualifiés, peuvent donc espérer une certaine modération salariale au moins jusqu'au 1er juillet 2005, date à laquelle la hausse de la garantie et le versement du complément différentiel devraient prendre fin, pour être remplacés par les hausses du Smic horaire.

Ces dispositions ont pour conséquence que la garantie individuelle de salaire mensuel d'un salarié à 35 heures, dépend de la date de son passage aux 35 heures.

Pour une personne payée au Smic, le niveau de la garantie

mensuelle de rémunération équivaut au montant de la rémunération mensuelle (durée mensuelle du travail fois le Smic horaire) au moment précédant la baisse de la durée collective du travail. Les salariés passés de 39 heures à 35 heures bénéficient donc de garanties mensuelles individuelles qui sont fonction du taux horaire du Smic au moment où l'entreprise adopte les 35 heures. En pratique, les garanties de rémunération pour les salariés à 35 heures sont aussi nombreuses que les hausses de Smic horaire depuis le 1er janvier 1999. De surcroît, la combinaison du Smic horaire qui sert de référence et de l'horaire collectif applicable avant la réduction du temps de travail génère une multiplicité de garanties de rémunération mensuelle.

Si l'on se limite à l'horaire légal antérieur de 39 heures entre aujourd'hui et le 1er juillet

### Les multiples « Smic » dans la loi du 19 janvier 2000 (article 32)

#### a. la création de la garantie de rémunération mensuelle (GRM)

« Les salariés dont la durée du travail a été réduite à 35 heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1er janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire ».

#### b. la revalorisation de la garantie

« Le minimum applicable à chaque salarié concerné ... est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du Code du Travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du Travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté ».

#### c. la disparition au 1er juillet 2005 de la garantie

« Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1er juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier et de la progression du salaire minimum de croissance. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet ».

2005, le système actuel engendre au moins deux nouvelles garanties correspondant aux relèvements obligatoires de la garantie mensuelle individuelle à chaque 1er juillet. D'ici au 1er juillet 2005 existeront donc sept niveaux de garantie de rémunération mensuelle, dépendant chacune de la date de passage de 39 à 35 heures. Ce système crée une situation complexe et peu équitable entre salariés à 35 heures (et anciennement à 39 heures au Smic) puisque le taux de salaire horaire effectif, après RTT, est d'autant plus faible que la réduction de la durée du travail a eu lieu tôt.

### **La fin de la garantie minimale et du complément différentiel**

La loi du 19 janvier 2000 prévoit que la garantie salariale sera « rendue sans objet d'ici au 1er juillet 2005 ». Cette clause, qui a été introduite dans le projet de loi après avis du Conseil d'État qui s'inquiétait d'un risque d'inégalité salariale persistante entre salariés au Smic, peut avoir des conséquences importantes et très défavorables à l'emploi.

Cette clause, si l'on suppose le principe de garantie du salaire mensuel maintenu, signifie qu'un relèvement exceptionnel soit donné au 1er juillet 2005, dont l'ampleur correspondra nécessairement au plus fort complément différentiel de salaire subsistant à cette date.

Compte tenu du fait que la baisse de la durée hebdomadaire légale à 35 heures n'est effective pour les entreprises de vingt salariés et moins que depuis le 1er janvier 2002, et que ces entreprises bénéficieront d'un régime transitoire concernant les heures supplémentaires jusqu'au 1er janvier 2004, une entreprise de vingt salariés ou moins pourra réaliser le passage à 35 heures dans le courant de l'année 2004, soit après le 1er juillet 2004. La garantie salariale au sein d'une telle entreprise devra devenir sans objet le 1er juillet 2005, soit au moment de la revalorisation légale du Smic. Elle impliquera alors un relèvement exceptionnel de l'ordre de 11,4 %, ce qui correspond à l'ampleur initiale du complément différentiel de salaire, auquel on soustrait l'écart spontané entre la dynamique du Smic horaire (inflation plus la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier moyen) et la dynamique de la garantie mensuelle (inflation plus la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire mensuel ouvrier moyen) entre le 1er juillet 2004 et le 1er juillet 2005. Si la baisse de la durée du travail est marginale entre le 1er juillet 2004 et le 1er juillet 2005, l'ampleur de ce coup de pouce devrait donc être de 11,4 % pour rendre « sans objet » le mécanisme de garantie mensuelle.

#### **Les allègements de charges sur les bas salaires, en milliards d'euros en 2001**

<b>Total</b> .....	<b>14,5</b>
<b>Allègement bas et moyen salaire</b> .....	<b>9,2</b>
Ristourne Juppé (1,3 Smic) .....	0,7
Aubry II, extension jusqu'à 1,8 Smic .....	2,2
<b>Aides diverses</b> .....	<b>5,2</b>
Robien, 11 juin 1996 .....	0,5
Aubry I, 13 juin 1998 .....	2,1
Aubry II, aide structurelle .....	2,5
Aubry II, majorations .....	0,2

Source : CCSS, 2001



## Baisse de la durée du travail et salaire minimum Une perspective 2002-2005

Cette partie examine les conséquences de l'application des textes existants d'ici 2005. Nous avons utilisé le scénario macro-économique de Rexecode pour simuler les évolutions « des Smic », à savoir celles des garanties individuelles de rémunération mensuelle et celles du Smic horaire. Rexecode retient actuellement un taux de croissance économique de 1,3 % en 2002 qui accélérerait à 2,4 % en 2003, puis se stabiliserait autour de 2,5 % les trois années suivantes.

L'augmentation annuelle des prix du détail serait de l'ordre de 1,4 % en mars 2003 (glissement annuel), accélérerait à 1,8 % en 2004 et 2005. Les salaires réels augmentent en fonction des gains de productivité de l'économie. Au cours des trois prochaines années, la croissance annuelle du Salaire Moyen de Base (SMB) serait stable à 2,5 %. Nous retenons l'hypothèse que la durée hebdomadaire moyenne du travail continuerait de baisser rapidement en 2002 et 2003, puis plus lentement pour descendre à 35 heures en 2005.

### Les sept Smics de la loi Aubry

Nous pouvons alors simuler les revalorisations du Smic et des différentes garanties mensuelles de salaires. Le taux de revalorisation des garanties de salaire mensuel dépend directement des prix et du SMB et serait de 2 % en 2003 puis de 2,2 % en 2004 et

2005. La hausse annuelle du Smic est sujette à d'éventuels « coups de pouce ». Sachant que chaque coup de pouce renchérit le coup du travail au voisinage du Smic et accentue les difficultés de convergence, nous avons retenu un scénario *a minima*, sans coups de pouce avant le 1er juillet 2005, date à laquelle la notion de garantie de salaire devient caduque sous réserve d'une forte revalorisation du Smic horaire de 11,4 %.

Les revalorisations du Smic comme des garanties de salaires sont indexées au moins pour partie sur les salaires, et influencent en retour la croissance du salaire moyen. Pour simplifier la présentation, nous avons négligé cet aspect. Dans notre approche, le salaire mensuel moyen est fixé de façon exogène et il en est de même pour le taux de revalorisation de la garantie de rémunération mensuelle.

D'une certaine manière, on peut considérer qu'existeront en 2005 « sept Smic mensuels » correspondant aux sept garanties individuelles de salaires, créées chaque année entre 1998 et 2004. On peut ajouter à ces sept Smic mensuels le cas des entreprises nouvellement créées et qui peuvent donc rémunérer leurs salariés au Smic horaire, soit une rémunération mensuelle de 151,67 fois le Smic horaire, et le cas des entreprises restées à 39 heures (169 fois le Smic horaire).

## L'évolution du SMIC et des rémunérations mensuelles garanties dans le scénario « spontané » (résultat de l'application des lois actuelles, hors coups de pouce)

### Hypothèses économiques retenues pour 2002-2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2002-05
	<i>En glissement annuel</i>							
Indice des prix d'ensemble (mars/mars)	0,5	1,5	1,3	2,2	1,4	1,8	1,8	5,1
Indice des prix hors tabac (mai/mars, ménages urbains)	0,4	1,3	2,2	1,5	1,4	1,8	1,8	5,1
Salaire horaire ouvrier de base (SHBO, mars/mars)	2,1	5,2	4,4	3,9	4,4	4,0	2,9	11,7
Gain de pouvoir d'achat du SHBO	1,63	3,67	3,07	1,67	2,98	2,16	1,11	6,3
Salaire mensuel de base (SMB, mars)	1,8	1,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	7,7
Gain de pouvoir d'achat du SMBO	1,32	0,30	1,27	0,6	1,1	0,7	0,7	2,5
Reval. de la garantie mensuelle	-	1,45	2,85	1,8	2,0	2,2	2,2	
<i>Pour mémoire</i>								
Durée du travail (mars)	38,7	37,2	36,3	35,8	35,4	35,1	35,0	-3,6
Variation sur un an	-0,4	-3,7	-2,6	-1,4	-1,1	-0,7	-0,4	-
Variation sur un an de la durée du travail des ouvriers (mars)	-0,3	-3,2	-1,7	-1,0	-1,8	-1,4	-0,4	-

### SMIC horaire au 1er juillet 2001 de l'application des lois actuelles (hors relèvement exceptionnel)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Variation 2002-05
SMIC horaire en euros	6,208	6,406	6,665	6,83	7,03	7,23	8,23	20,5
	<i>En glissement annuel</i>							
Smic horaire	1,22	3,14	3,74	2,34	2,89	2,88	2,36	
Gains de pouvoir d'achat	0,7	1,7	2,7	0,3	1,5	1,1	11,8	14,7

### Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage à 35 heures (en euros)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Variation 2004-05	Variation 2002-05
a) Smic mensuel à 39 heures	1049	1083	1126	1154	1188	1222	-	-	-
b) dates de passage à 35 heures (rémunération égale à 169 fois le Smic avant la RTT, égale à la GRM après)									
du 1/7/98 au 30/6/99	1036	1051	1081	1101	1122	1146	1248	8,9	13,4
du 1/7/99 au 30/6/00	1049	1064	1095	1115	1136	1161	1248	7,5	12,0
du 1/7/00 au 30/6/01	1049	1083	1113	1134	1156	1181	1248	5,7	10,1
du 1/7/01 au 30/6/02	1049	1083	1126	1147	1169	1194	1248	4,5	8,8
du 1/7/02 au 30/6/03	1049	1083	1126	1154	1177	1202	1248	3,8	8,1
du 1/7/03 au 30/6/04	1049	1083	1126	1154	1188	1213	1248	2,9	8,1
du 1/7/04 au 30/6/05	1049	1083	1126	1154	1188	1222	1248	2,2	8,1
c) Smic mensuel à 35 heures	942	972	1011	1036	1066	1097	1248	13,8	20,5

Selon la date de passage aux 35 heures, un salarié peut bénéficier de trois rémunérations mensuelles garanties :

- tant que la durée collective de son entreprise est de 39 heures, il perçoit une rémunération au moins égale à 169 fois le Smic ;
- quand il passe à 35 heures, il bénéficie de la garantie de rémunération mensuelle (GRM) inscrite dans le dispositif de la loi Aubry II ;
- il appartient à une entreprise nouvellement créée, dont la durée collective est de 35 h, et perçoit une rémunération au moins égale à 151,67 fois le Smic.

En 2005, le cas a) n'existe plus et les niveaux de rémunération mensuelle des cas b) et c) ont convergé.



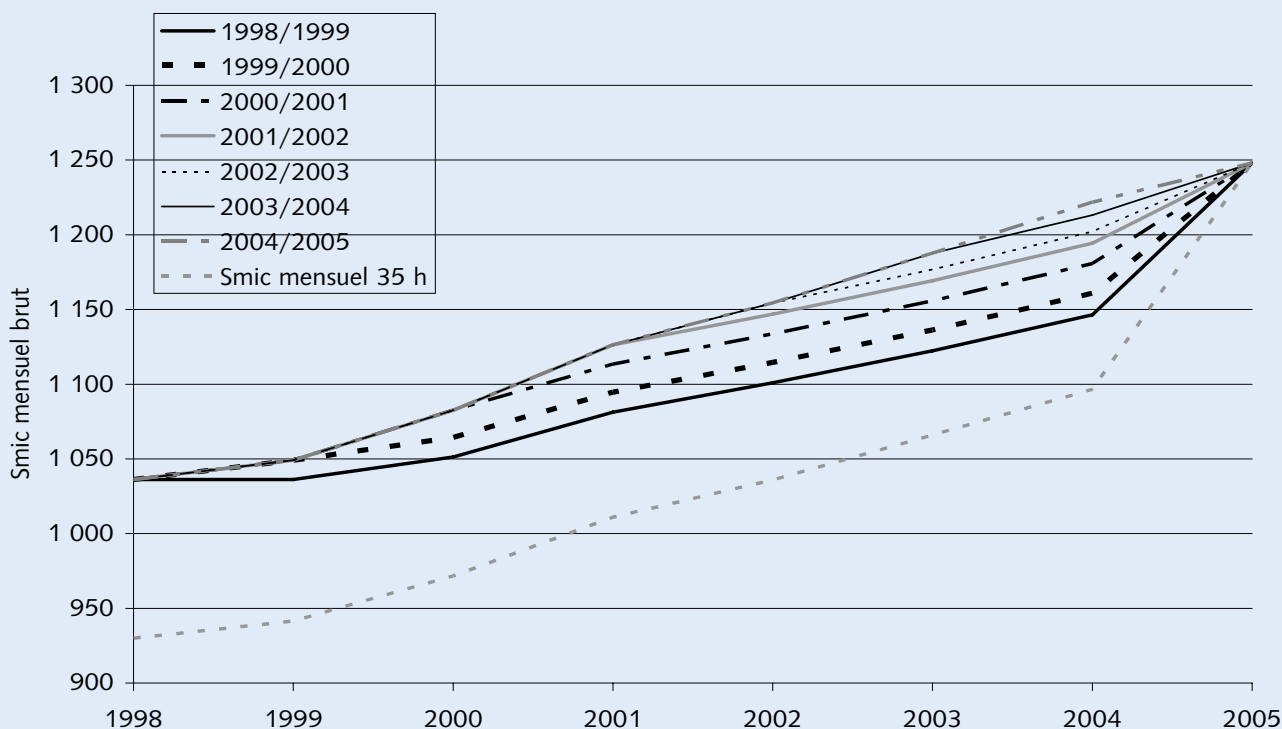
Entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005, les salariés qui étaient rémunérés au Smic horaire avant leur passage à 35 heures voient leur rémunération mensuelle varier entre 1 146 euros (première génération à 35 heures) et 1 222 euros bruts (dernière génération), soit un écart de 6,6 % (tout coup de pouce sur le Smic accroîtrait d'autant cette inégalité de rémunération). Un salarié au Smic à 35 heures dans une entreprise nouvellement créée peut percevoir quant à lui une rémunération mensuelle de 1 097 euros bruts.

Au 1er juillet 2005, la rémunération mensuelle des salariés au Smic de la dernière génération d'entreprise passée à 35 heures (entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2004) est revalorisée, conformément à la loi, de

2,2 % pour atteindre 1 248 euros bruts. A cette même date, la garantie mensuelle devient caduque. Ceci suppose que le Smic horaire soit revalorisé, de manière à ce que ces 1 248 euros correspondent à la rémunération mensuelle d'un salarié à 35 heures, soit 151,67 fois le Smic horaire. Ceci implique une hausse du Smic de 13,4 % au 1er juillet 2005 et, compte tenu de la hausse légale minimale du Smic horaire de 2,2 %, un coup de pouce de 11,4 %. Selon la date de passage à 35 heures, les différentes hausses de salaire mensuel minimum seraient comprises entre 2,2 % (dernière génération) et 8,9 % (première génération).

Au total, sur l'ensemble de la période 1998-2005, le Smic horaire aurait augmenté de 34,2 % contre 10,8 % pour les

### Les sept « SMIC mensuel » selon la date de passage aux 35 heures



Avant le passage aux 35 heures, la rémunération mensuelle est égale à 169 fois le SMIC. Après la RTT, le salarié bénéficie de la GRM prévue par la loi Aubry. La courbe inférieure représente la rémunération d'un salarié d'une entreprise nouvellement créée, à 35 heures (151,67 SMIC).

## L'effet d'ensemble des différents mécanismes

Nos simulations conduisent aux résultats suivants :

1. Le niveau de rémunération mensuelle des salariés au Smic horaire, égal à 169 fois le Smic en 1998 puis à 151,67 fois le Smic en 2005, augmenterait de 20,4 % entre 1998 et 2005 contre une évolution moyenne des salaires de l'ordre de 17 %. Si l'on se réfère à une situation théorique sans RTT et où la rémunération des salariés au Smic évoluerait comme par le passé, indexée sur le salaire mensuel de base, la hausse relative imputable à la RTT est égale à 2,9 %.

Encore faut-il souligner que cette hausse relative sous-estime les variations de coût unitaire de production supportées par les entreprises. Elle ne tient pas compte en effet de la baisse de la productivité par tête engendrée par la RTT, qui n'est que partiellement compensée par les allègements de charges (ces der-

nières devant être financées par des prélèvements supplémentaires).

2. Le Smic horaire augmenterait de 34,2 %, soit une hausse relative par rapport à une situation théorique sans RTT de 14,7 %. Compte tenu des allègements de charges de 6,5 % introduits au moment du passage à 35 heures, ceci représente un surcoût du Smic horaire de 7,7 % par rapport à une situation sans réduction du temps de travail. Notons que des gains de productivité horaire induits par la RTT (notamment dans les grandes entreprises) pourraient, pour certaines activités, réduire ce coût relatif. Cependant de telles hausses sont pénalisantes pour l'emploi.

3. En 2005, on doit s'attendre à de très fortes revalorisations des minima légaux dont un coup de pouce de l'ordre de 11,4 % du Smic horaire. Les garanties minimales multiples vont connaître des

hausse diverses, estimées entre 2,2 % et 8,9 %, et en moyenne de 5,2 % contre une hausse de 2,5 % pour l'ensemble des salaires.

De 2002 à 2005, le coût horaire des personnes bénéficiant des revalorisations légales augmentera de 11,5 %, soit un surcoût de 3,5% par rapport à l'ensemble des salaires. Plus de 14 % des salariés seront directement concernés par ces hausses. Compte tenu des effets induits sur le reste de l'échelle salariale, plus de 125 000 postes de travail pourraient être détruits par rapport à aujourd'hui. En l'absence de modification législative, seuls des gains de productivité induits par la réduction du temps de travail pourraient limiter ces pertes. Mais ces gains de productivité seront difficiles à trouver, car ce sont désormais les PME et PMI qui passent aux 35 heures et l'on sait que ces entreprises sont plus vulnérables dans la mise en œuvre des 35 heures. ■

### Effet variantiel de la RTT sur le coût du SMIC horaire sur la période 1998-2005 (en %)

Surcoût du SMIC horaire	14,7
Allègements de charge Aubry II	-6,5
Surcoût du coût minimal de l'heure de travail	7,7

### Variations moyenne du coût horaire des personnes bénéficiant des revalorisations légales

	Personnes concernées SMIC + GRM (%)	Revalorisation moyenne au 1er juillet (SMIC + GRM) (en glissement annuel, %)	Variations (glissement sur 1 an) Surcoût théorique
2001	13,9	3,9	1,4
2002	14,0	3,4	0,9
2003	14,3	2,9	0,3
2004	14,6	3,0	0,5
2005	14,6	5,2	2,6
<i>En % cumulé sur la période</i>			
2002-2005		11,5	3,5
1998-2005		26,0	7,7

**Note** : la variation du coût horaire au niveau du SMIC (SMIC+ GRM) est une moyenne pondérée des revalorisations du SMIC et des garanties de rémunération mensuelle. L'année de passage aux 35 heures, le coût de la GRM est augmenté de 11,4 % (effet de la baisse du temps de travail) et diminué de 6,5 % (allègements de charges). Le surcoût théorique correspond à la variation du coût horaire déflatée par l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) et ne tient pas compte d'éventuels gains de productivité liés aux 35 heures.

prix du détail. De 2002 à 2005, le Smic horaire s'élèverait de 20,5 %, soit un gain de pouvoir d'achat de 14,7 % pour une croissance économique d'environ la moitié ! Sur l'ensemble de la période 1998-2005, la rémunération mensuelle minimale d'un salarié initialement à 39 heures puis passé à 35 heures augmenterait de 20,4 %. Au cours des trois prochaines années, les entreprises passées à 35 heures devraient s'attendre à une revalorisation des salaires mensuels minimum comprise entre 8,1 % (dernière génération) et 13,4 % (première génération).

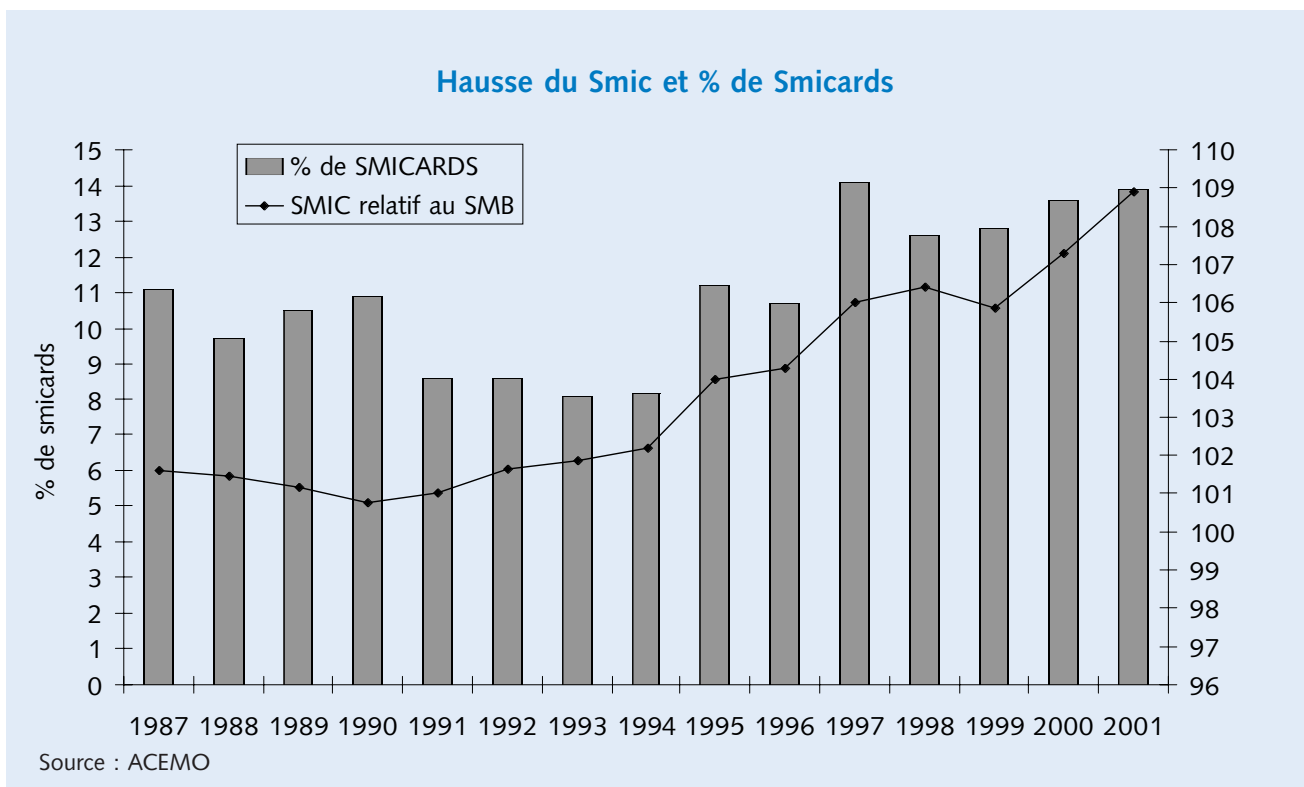
### Les effet d'une hausse de Smic sur la distribution des salaires

Dans une entreprise, les hausses de Smic exercent des effets majeurs sur la distribution des bas salaires et sur les coûts

salariaux. Plus le relèvement du Smic est important, plus nombreux sont les salariés qui se retrouvent au Smic à l'issue de ce relèvement.

Au moment ou au cours des mois qui suivent le relèvement du Smic, celui-ci se diffuse par le biais de la négociation salariale de branche ou d'entreprise le long de l'échelle des salaires. Tous les chefs d'entreprise interrogés dans nos enquêtes font part de leur obligation sociale à tenir compte de la revalorisation du Smic.

Nombre de chefs d'entreprises évoquent des « hausses absolues ». Les revalorisations du SMIC sont répercutées intégralement en valeur absolue sur l'ensemble du bas de la distribution des salaires : si la rémunération mensuelle d'un Smicard est revalorisée de 10 euros, le chef d'entreprise étend cette hausse à l'ensemble du bas de la



## Les salariés au voisinage du SMIC

Dans le système d'enquête ACEMO qui couvre le secteur marchand non agricole, sont estimées les proportions de salariés bénéficiant *directement* au 1er juillet des relèvements du SMIC horaire ou de la garantie mensuelle de rémunération dans les entreprises des secteurs marchands non agricoles. Au 1er juillet de l'année 2001, 13,9 % des salariés des entreprises marchandes non agricoles ont bénéficié d'une garantie légale d'évolution de leur pouvoir d'achat. Parmi eux, 9,8 % ont eu droit à une revalorisation au titre du SMIC, et seulement 4,1 % ont bénéficié de la garantie mensuelle individuelle au titre de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000. Malheureusement, cette enquête ne renseigne pas sur la distribution des bas salaires et ne peut donc être

exploitée pour l'analyse des effets globaux des hausses de SMIC.

Les données issues de l'exploitation des DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) par l'INSEE renseignent sur la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC et bénéficiant donc *indirectement* des revalorisations légales. Les données sont d'une très grande fiabilité sur les niveaux de rémunération et concernent les salariés du secteur privé et ceux des entreprises publiques non fonctionnaires.

Les données sur la rémunération correspondent à une moyenne annuelle calculée sur l'ensemble de la rémunération, primes, intéressement et heures supplémentaires inclus.

Rappelons que l'administration, confortée par la jurisprudence, refuse de prendre en compte les primes, intéressement et heures supplémentaires pour vérifier si le salarié a bénéficié du SMIC. Ainsi, un salarié dont la rémunération annuelle brute est supérieure au SMIC, peut être considéré comme Smicard par l'administration et désigné comme tel dans l'enquête ACEMO sans l'être dans les enquêtes DADS.

Les DADS conduisent donc à une proportion plus réduite de salariés au SMIC (169 fois le SMIC) qu'à partir des données de l'enquête ACEMO. En 1996, seuls 5,2 % des emplois à temps complet étaient rémunérés au SMIC et cette part était relativement stable depuis quelques années. ■

### Nombre de salariés bénéficiaires des revalorisations légales au 1er juillet 2001 (en milliers)

Secteur non agricole	2081
Entreprises de - de 9 salariés	1 098
Entreprises de + de 10 salariés	983
Salariés agricoles	70
Secteur domestique	250
Etats et collectivités locales	150
Contrats Emploi Solidarité (CES)	130
<b>Total</b>	<b>2 681</b>

Source : ACEMO

### Effectifs équivalent plein temps par tranche de salaire en 1999

Tranche de salaire en proportion du Smic	Ensemble de l'économie	Industrie
1 à 1,1	2 847 306	535 583
1,1 à 1,2	1 410 180	320 309
1,2 à 1,3	1 224 059	311 277
1,3 à 1,4	1 081 526	296 973
1,4 à 1,5	958 522	275 598
1,5 à 1,6	804 797	243 507
1,6 à 1,7	696 302	211 149
1,7 à 1,8	597 241	186 314

Source : DADS

## Salariés bénéficiaires de revalorisations légales au 1er juillet 2001 (%)

### Par date de passage aux 35 heures

	au 1er juillet	
	2001	2005
<b>Total</b>	<b>13,9</b>	<b>14,6</b>
<b>Garantie mensuelle de rém.</b>	<b>4,1</b>	<b>14,6</b>
du 1/7/98 au 30/6/99	0,3	0,3
du 1/7/99 au 30/6/00	2,7	2,7
du 1/7/00 au 30/6/01	1,1	1,1
du 1/7/01 au 30/6/02		3,9
du 1/7/02 au 30/6/03		2,0
du 1/7/03 au 30/6/04		2,4
du 1/7/04 au 30/6/05		2,2
<b>SMIC horaire</b>	<b>9,8</b>	<b>0</b>

Source : ACEMO ; estimations Rexecode en 2005.

### Par taille d'entreprise

Nombre de salariés	Total	SMIC	GRM
Ensemble	13,9	9,8	4,1
1-9	30,1	27,8	2,3
10-19	16,9	14,6	2,4
20-49	14,1	8,4	5,8
50-99	13,5	5,2	8,4
100-249	10,8	3,1	7,8
250-499	6,3	2,0	4,3
500 et plus	4,8	1,8	2,9

Source : ACEMO.

distribution salariale. Selon certains chefs d'entreprises, des pratiques salariales plus restrictives pourraient se révéler sources de conflits. De telles revalorisations constituent donc une pratique minimale.

Lorsque l'évolution des marges de l'entreprise le permet, les dirigeants entendent privilégier des « hausses relatives » de rémunérations : un relèvement de 1 % du Smic se traduit par une hausse identique en pourcentage dans le bas de la distribution des salaires. Notons que dans de tels cas, la proportion de Smicards comme la distribution des salaires restent inchangées et que les coûts salariaux des personnels les moins qualifiés augmentent en proportion du Smic.

Le graphique page 15 relie l'évolution relative du Smic (par rapport au salaire mensuel de base) à la proportion de bénéficiaires du Smic. Naturellement, plus l'augmentation du Smic est forte par rapport au salaire moyen, plus la proportion de « smicards » augmente.

D'après les données des DADS, on observe que la proportion de bas salaires (1,3 Smic) est également affectée par les relèvements relatifs du Smic. Ces observations sont cohérentes avec l'idée que les entreprises ne peuvent procéder à des augmentations « relatives » identiques au relèvement du Smic (auquel cas la proportion de Smicards serait inchangée). Dans la suite de l'étude, nous privilégierons donc le mécanisme des augmentations « absolues ».

## L'effet sur l'emploi

D'après ce que nous avons vu dans le paragraphe précédent, les hausses de Smic exercent des effets directs et indirects sur la distribution des salaires et donc sur celle des coûts salariaux. Une hausse du Smic de 10 % répercutée en valeur absolue le long de l'échelle des salaires se traduit par une hausse relative qui atteint encore 6,8 % entre 1,4 et 1,5 Smic.

Dans le secteur privé non agricole, plus de 20 % des salariés gagnent moins de 1,1 fois le Smic, 38,7 % gagnent moins de 1,3 fois le Smic et 53 % moins de 1,5 fois le Smic. Les salaires sont donc assez concentrés dans le bas de la distribution. En termes d'effectifs, ce sont plus de 2,8 millions de salariés qui gagnaient moins de 1,1 fois le Smic en 1999 et plus de 9,6 millions de salariés qui percevaient moins de 1,8 fois le Smic (et donc éventuellement concernés par les allègements de charge prévus par la loi du 19 janvier 2000). 5 481 444 salariés, mesurés en équivalent plein-temps, touchaient moins de 1,3 Smic. Le volume de bas salaires proches du Smic est donc important.

On peut aussi approcher les effectifs pour lesquels les relèvements du Smic font peser une menace réelle de destruction d'emploi en examinant l'emploi par qualification. La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) permet de distinguer les niveaux de qualification. Selon les résultats de l'enquête « Emploi 2001 », l'emploi non qualifié représente

22 % du volume total d'emplois salariés intérieurs, soit 4,3 millions d'emplois en équivalent plein temps. On retrouve ici un ordre de grandeur comparable aux salariés qui perçoivent moins de 1,2 fois le Smic.

Pour évaluer les destructions d'emplois liées au relèvement du Smic, nous allons faire le choix de restreindre la population concernée aux salariés qui perçoivent moins de 1,3 fois le Smic. D'un point de vue purement économique, ne sont concernés par les risques de pertes d'emploi à l'issue des hausses de salaires (consécutives aux revalorisations légales) que ceux dont le coût du travail excède la productivité. Naturellement, l'appréciation de cette catégorie est incertaine. Les emplois peu qualifiés, pour lesquels la faiblesse de la formation constitue un frein à l'accroissement de la capacité productive, semblent concernés. Il nous a semblé que

l'ensemble des salariés gagnant moins de 1,3 fois Smic constituait un choix raisonnable. Cette catégorie englobe à peu près le personnel non qualifié, mais elle comprend également du personnel qualifié, mais dont le niveau de salaire pourrait traduire une contrainte de productivité.

Nous avons retenu une valeur de l'élasticité de l'emploi à son coût égale à 0,7. Cette valeur correspond en effet aux résultats des travaux microéconomiques les plus récents (*voir annexe 2*). Il est alors assez facile de calculer le nombre d'emplois pour lesquels le nouveau coût du travail devient supérieur à la productivité. Une hausse de Smic de 10 % répercutée intégralement en valeur absolue pour les salariés percevant moins de 1,3 fois le Smic correspond à une hausse moyenne de 9 % du coût du travail de ces 5 481 544 emplois, et donc à des destructions d'emplois de l'ordre de 350 000. Cette estimation fait apparaître le risque de destructions d'emplois très nombreuses. Elle se situe au-dessus de la fourchette retenue par le CSERC (1999) qui estime qu'une hausse de 1 % du Smic détruirait entre 4 000 et 20 000 emplois ; mais le CSERC retenait des élasticités du coût du travail nettement plus faibles que celle que nous avons retenues.

Cette estimation est comparable et même légèrement inférieure aux résultats de Laroque et Salanié (2000). Dans leur étude, qui porte sur un champ plus restreint que le nôtre (personnes de 25 à 49 ans uniquement), une hausse de 10 % du

**Effet sur l'emploi d'une hausse de 10 % du SMIC, répercutée intégralement en valeur absolue jusqu'à 1,3 fois le SMIC**

<b>Ensemble de l'économie</b>			
Tranche de SMIC	Hausse du coût du travail (en %)	Effectifs concernés (équivalent plein temps)	Emplois détruits
1 à 1,1	10,0	2 847 306	199 311
1,1 à 1,2	8,9	1 410 180	88 024
1,2 à 1,3	8,0	1 224 059	68 220
de 1 à 1,3	9,0	5 481 544	355 555
<b>Industrie</b>			
1 à 1,1	10,0	535 583	37 491
1,1 à 1,2	8,9	320 309	19 994
1,2 à 1,3	8,0	311 277	17 348
de 1 à 1,3	9,0	1 167 170	74 833

*Note* : les calculs sont réalisés avec une élasticité de l'emploi à son coût de 0,7. Une hausse répercutée intégralement en valeur absolue jusqu'à 1,3 fois le SMIC signifie que tous les salariés de cette queue de distribution bénéficient de la hausse en euro du SMIC.

Smic se traduit par des destructions d'emplois classiques (c'est-à-dire que le coût du travail excède la capacité productive) de l'ordre de 340 000, des retours sur le marché du travail de l'ordre de 50 000, notamment des personnes qui ne souhaitent pas travailler compte tenu du salaire auquel elles pouvaient prétendre auparavant. Au total, selon ces auteurs, une augmentation du Smic détruirait à long terme environ 290 000 emplois parmi les personnes de 25 à 49 ans.

Notre estimation est également compatible avec les observations de l'OCDE (1998), qui relatent que « malgré les allègements de charge sur les bas salaires, le coût salarial au niveau du Smic est parmi les plus élevés en Europe. Il l'est en niveau, exprimé au taux de change courant, il l'est aussi relativement au coût du salaire moyen des ouvriers ». Le salaire minimum représente en effet plus de 60 % du salaire brut moyen des ouvriers contre moins de 50 % dans les autres pays de l'Union européenne.

Naturellement, ces pertes d'emplois s'accompagnent d'une nette diminution de la production et d'une dégradation des comptes publics, à travers des rentrées de cotisation plus faibles et des transferts plus impor-

tants. Il faut aussi compter l'effet direct des hausses de Smic ou des garanties de rémunération mensuelle sur le montant des allègements de charges sur les bas salaires, qui représentaient 14,5 milliards d'euros en 2001 et qui sont indexés sur ces rémunérations minimales légales. Ces allègements évoluent également en proportion du nombre de salariés rémunérés au voisinage du Smic. D'après nos estimations, les allègements de charges représenteraient plus de 18,5 milliards d'euros en 2005. Il faut garder à l'esprit que tout coup de pouce sur le Smic horaire augmenterait d'autant le montant des allègements de charge : un coup de pouce sur le Smic de 1 % représente donc un coût pour les finances publiques de 185 millions d'euros.

En termes de distribution de revenus à moyen terme, les effets de hausse du Smic sont faciles à analyser : les effets sur le revenu des personnes qui conservent leur emploi sont faibles en regard des conséquences subies par ceux qui le perdent. Parmi ces dernières, celles qui vivent seules ou dont le conjoint est sans emploi doivent se contenter de revenus de transferts, et notamment du RMI. L'augmentation du Smic accroît donc la proportion de ménages vivant de revenus très faibles, au niveau du RMI.



## Simulations alternatives limitant les destructions d'emploi

En l'absence de toute modification législative, le système actuel conduit à une forte hausse du salaire minimum horaire et fait peser un risque sur le niveau de l'emploi faiblement qualifié. Il semble souhaitable de modifier au plus tôt les dispositions législatives à l'origine de ce risque. Il est important d'abord d'observer que les « coups de pouce » au Smic d'ici le 1er juillet 2005 ne résoudraient en rien le problème de l'harmonisation des Smics. De tels « coups de pouce » ne feraient en effet que relever à la fois le niveau de la garantie mensuelle des dernières entreprises passées à 35 heures et le Smic, en laissant constant l'écart entre l'un et l'autre, écart qui resterait à combler le 1er juillet 2005. C'est seulement après 2005 que les hausses de Smic cesseront de se répercuter intégralement sur les niveaux de garantie.

Plusieurs voies de réformes ont d'ores et déjà été suggérées dans le rapport sur le Plein Emploi du CAE (2000) puis dans le rapport du Commissariat Général du Plan intitulé « Enseignements de l'observation du processus de réduction du temps de travail » (2001). Les principes de base évoqués dans ces rapports sont les suivants : 1) éviter les trop forts coups de pouce ; sans modification législative, les coups de pouce sur le Smic horaire avant le 1er juillet renforcent la difficulté de la mise en œuvre de la disparition de la

garantie et impliquent une hausse des coûts de production dans les entreprises n'appliquant pas le nouvel horaire légal, 2) retrouver aussi rapidement que possible des niveaux de taux de salaires garantis identiques pour l'ensemble des salariés (équité entre les salariés), quelle que soit leur durée de travail ou la date de passage à 35 heures, 3) donner de la visibilité à la négociation salariale de branche, 4) ne pas pénaliser les entreprises ayant réduit les premières le temps de travail et qui, en l'état actuel des dispositions législatives, vont subir la plus forte hausse salariale en 2005. Pour l'application de ces principes, plusieurs hypothèses peuvent être évoquées.

### **Stopper l'introduction de nouvelles garanties mensuelles**

Il s'agirait de remplacer le principe de la garantie salariale individuelle actuellement prévue dans la loi du 19 janvier 2000 par un autre principe précisant que le salaire mensuel d'un salarié passé à 35 heures à compter d'une date donnée  $t$  ne peut être inférieur à 169 fois le Smic horaire de cette même date. Cette date  $t$  serait de préférence la plus proche (le 1er juillet 2002). Cette garantie s'appliquerait aux générations d'entreprises passées aux 35 heures après la date  $t$ . Ce principe recueille aujourd'hui un fort



consensus et nécessite que la voie légale soit mobilisée.

On stopperait ainsi à l'avenir l'introduction de nouvelles garanties individuelles de salaire mensuel (qui seront en pratique les plus élevées) et les hausses du Smic horaire cessent de se répercuter intégralement sur le niveau de la garantie des entreprises qui passeraient à 35 heures le plus tardivement. Cela faciliterait la convergence entre les garanties individuelles et permettrait de limiter la hausse du Smic horaire nécessaire pour 2005. Les « coups de pouce » ou un relèvement exceptionnel assurent alors une convergence plus rapide des rémunérations mensuelles garanties en contrepartie d'un surcoût pour les entreprises.

En cas de passage à une garantie collective, il est possible d'adopter un autre principe pour éviter qu'un « smicard » ne voit sa rémunération baisser lors d'une réduction du temps de travail. Il conviendrait d'ajouter une garantie individuelle de maintien de salaire mensuel lors de la réduction du temps de travail. Cette garantie ne serait pas revalorisée par la suite et s'éteindrait d'elle même lorsque la garantie collective aurait atteint son niveau.

### **Le mode de revalorisation de la GRM**

Une fois acquis le principe d'une dernière garantie collective de rémunération mensuelle au 1er juillet 2002, un paramètre important concerne sa règle de revalorisation. Cette

hypothèse est centrale parce qu'une fois celle-ci fixée, la courbe de convergence des rémunérations mensuelles garanties est elle aussi fixée (c'est celle de la garantie du 1er juillet 2002), et c'est vers elle que doit tendre 151,67 fois le Smic horaire.

Nous présentons trois simulations qui diffèrent sur cette règle. La première simulation repose sur le gel nominal de la garantie du 1er juillet 2005 (stabilisations en euros courants). Cette formule permet de réduire considérablement les coûts supportés par les entreprises, mais conduit à des pertes de pouvoir d'achat des salariés relevant de cette garantie. La seconde simulation repose sur un maintien du pouvoir d'achat des salariés bénéficiant de la garantie de rémunération mensuelle. La garantie collective serait indexée sur les prix. La troisième simulation conserve le système actuel d'indexation de la garantie, les gains de pouvoir d'achat étant égaux à la moitié de ceux du salaire moyen de base (SMB).

### **Le couple date de convergence, coups de pouce**

La convergence prévue en 2005 peut être hâtée pour simplifier au plus vite le système actuel ou reportée pour lisser les effets d'un choc salarial, les coups de pouce s'ajustant alors pour parvenir à l'unification à la date désirée. Réciproquement, étant donné que l'évolution de la garantie de rémunération mensuelle la plus élevée (celle du 1er juillet 2002) est déconnectée des coups de pouce donnés au

## Rappel du scénario « spontané » : application des dispositions actuelles jusqu'en 2002

On peut prolonger jusqu'en 2009 la situation qui prévaudrait en l'absence de réforme de la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II). Elle se caractérise par une hausse exceptionnelle du SMIC horaire de 11,2 % en 2005. La rémunération mensuelle minimale des salariés passés à 35 heures après le 1er juillet 2002 augmenterait de 17,3 % de 2002 à 2009 pour atteindre 1354 euros bruts par mois alors que le SMIC horaire progresserait de 30,7 % sur la même période (8,93 euros bruts par mois en 2009).

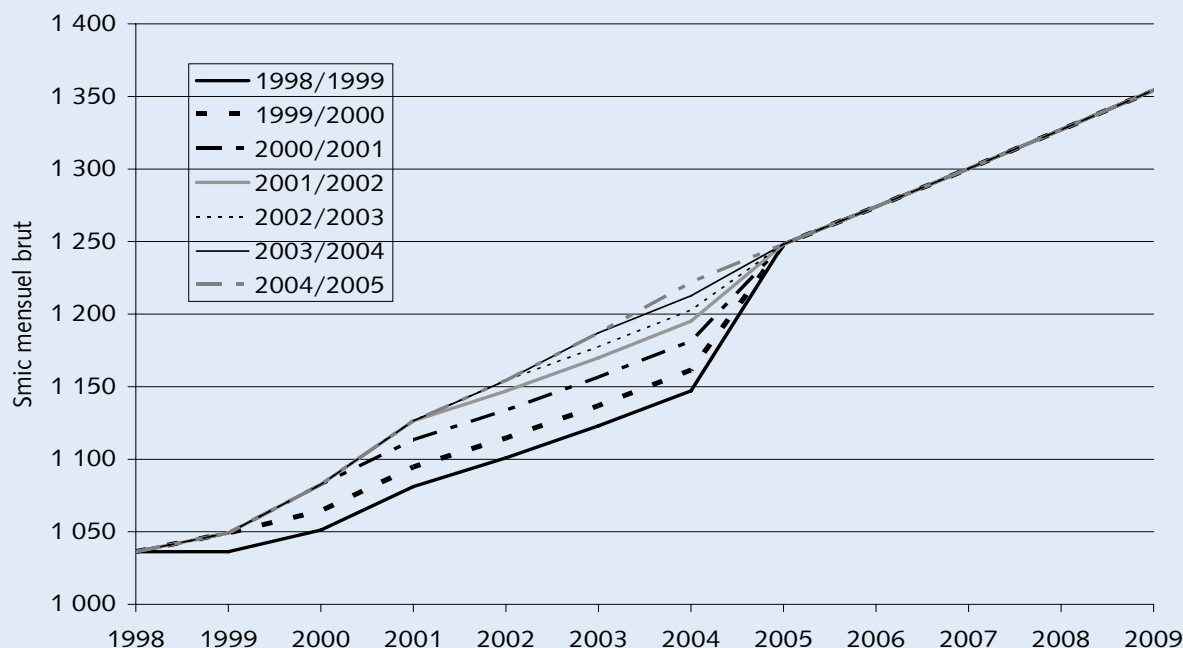
### Données de cadrage du scénario macroéconomique de Rexecode jusqu'en 2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SMB	98,8	100,5	102,1	104,6	107,2	109,9	112,6	115,4	118,4	121,5	124,7	127,9
en glissement annuel (en %)		1,8	1,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6
Durée du travail	38,8	38,7	37,2	36,3	35,8	35,4	35,2	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0
en glissement annuel (en %)		-0,4	-3,7	-2,4	-1,4	-1,1	-0,8	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
SHBO	98,6	100,6	105,8	110,4	114,6	119,4	124,2	127,8	131,2	134,6	138,1	141,7
en glissement annuel (en %)		2,1	5,2	4,4	3,9	4,2	4,1	2,9	2,6	2,6	2,6	2,6
Indice des prix	100,0	100,4	101,9	103,2	105,4	107,0	108,9	110,9	112,5	114,2	115,9	117,7
en glissement annuel (en %)		0,5	1,5	1,3	2,2	1,5	1,8	1,8	1,5	1,5	1,5	1,5

### Evolution du SMIC et des GRM : scénario central, situation sans modification législative

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2002-2009
SMIC horaire (en euro)	6,67	6,83	7,02	7,23	8,23	8,40	8,57	8,75	8,93	30,7
« coup de pouce » (en %)	0,31	0,13	0,00	0,00	11,20	0,00	0,00	0,00	0,00	
Revalorisation de la garantie	2,84	1,82	2,01	2,15	2,15	2,06	2,06	2,06	2,06	
Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage aux 35 heures (en euro)										
1998/1999	1081	1101	1123	1147	1248	1274	1300	1327	1354	23,0
1999/2000	1095	1115	1137	1161	1248	1274	1300	1327	1354	21,5
2000/2001	1113	1134	1157	1181	1248	1274	1300	1327	1354	19,5
2001/2002	1126	1147	1170	1195	1248	1274	1300	1327	1354	18,1
2002/2003	1126	1154	1177	1203	1248	1274	1300	1327	1354	17,3
2003/2004	1126	1154	1187	1213	1248	1274	1300	1327	1354	17,3
2004/2005	1126	1154	1187	1222	1248	1274	1300	1327	1354	17,3
SMIC mensuel à 35 heures	1011	1036	1065	1097	1248	1274	1300	1327	1354	30,7

### Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage aux 35 heures Scénario « spontané » : situation prévalant sans modification législative



Smic horaire, tout relèvement de celui-ci hâte la convergence.

Il faut toutefois signaler que les familles de solutions en faveur d'une convergence rapide, c'est-à-dire avant 2005, impliquent un choc salarial important en un laps de temps relativement court (une à trois années). Elles sont difficiles à faire coïncider avec les dispositions transitoires dont bénéficient les petites entreprises jusqu'au 1er janvier 2004. Or, ces entreprises emploient un fort contingent de salariés au niveau ou au voisinage du Smic. Les solutions reculant l'échéance du 1er juillet 2005 (en 2007 ou 2009) permettraient d'atténuer le choc salarial.

### **Les principes retenus pour nos simulations**

Nous présentons ci-après trois simulations qui reposent toutes sur l'adoption de quatre principes rappelés ci-dessous :

1) Aucun « coup de pouce » n'est donné au Smic avant toute modification législative ;

2) La dernière garantie individuelle de revenu mensuel minimum est celle qui vient d'être créée le 1er juillet 2002. Elle devient de fait une garantie collective pour les salariés qui sont passés à 35 heures à partir du 1er juillet 2001 ;

3) Est fixée une règle de revalorisation de la garantie mensuelle du 1er juillet 2002. De la formule adoptée dépend principalement l'importance des emplois préservés ;

4) Le système de garantie prend fin au plus tard en 2009, date à laquelle toutes les garanties mensuelles se confondent avec 151,67 fois le Smic horaire (Smic mensuel pour un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires). Une telle solution permet de lisser dans le temps les hausses de Smic nécessaires à la disparition des garanties. Cette date est fixée à titre indicatif, peut-être anticipée (par exemple en 2007), avec pour contrepartie des « coups de pouce » plus brutaux. En l'état actuel de nos simulations, le choix de la date de convergence est neutre en termes d'emplois.

### **Simulations de réformes jusqu'en 2009**

Ces principes adoptés, il ne reste que peu de paramètres susceptibles de faire disparaître le système de garanties multiples d'ici à 2009. En l'occurrence, le rattrapage du salaire mensuel minimum associé à la durée légale du travail (151,67 Smic) vers le système de garanties mensuelles suppose que le Smic horaire augmente plus vite que les garanties. Les trois simulations qui suivent sont données à titre d'exemple de possibilité de sortie du dispositif actuel sans trop pénaliser l'emploi. Elles ne diffèrent que par le mode d'indexation des garanties. Les « coups de pouce » donnés au Smic entre 2002 et 2009 sont calculés de manière à assurer la convergence du système en 2009.

## Simulation 1 Gel de la garantie en valeur nominale

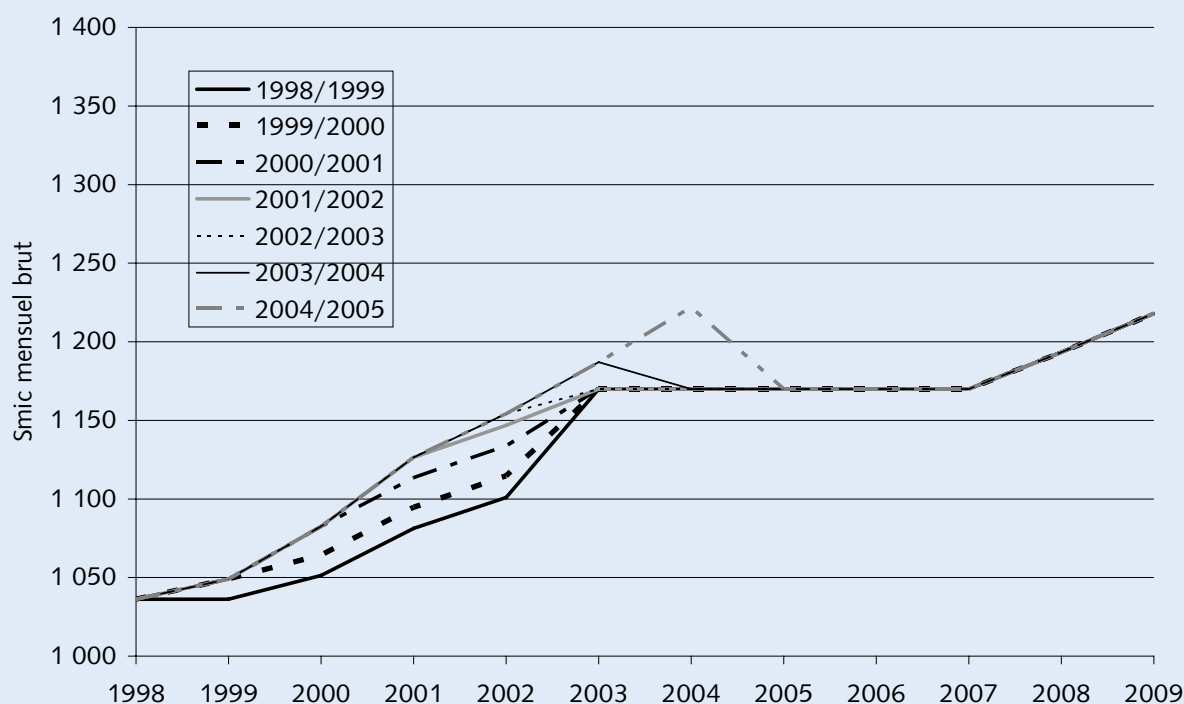
La première proposition repose sur le gel en valeur nominale de la dernière garantie de rémunération mensuelle (créée le 1er juillet 2002). On assisterait à une convergence en 2007 de cette garantie avec la rémunération égale à 151,67 fois le SMIC. Des coups de pouce pourraient hâter cette convergence.

En 2009, la rémunération mensuelle d'un Smicard serait de 1218 euros brut par mois, soit un coût de 10,1 % inférieur au scénario central. On peut estimer environ 350 000 emplois seraient sauvegardés par rapport au scénario « spontané » (application des dispositions des lois du Smic et de la loi Aubry). Le coût des allègements de charges pour les finances publiques diminuerait d'environ 1,8 milliard d'euros.

### Evolution du SMIC et des GRM : gel de la garantie en valeur nominale à compter de 2002

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variation (%) 2002-2009
SMIC horaire en euro	6,67	6,83	7,02	7,23	7,40	7,55	7,71	7,87	8,03	17,6
« Coup de pouce » (en %)	0,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Revalor. de la garantie (en %)	2,84	1,82	2,01	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,06	
Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage à 35 heures (en euro)										
1998/1999	1081	1101	1170	1170	1170	1170	1170	1193	1218	10,6
1999/2000	1095	1115	1170	1170	1170	1170	1170	1193	1218	9,3
2000/2001	1113	1134	1170	1170	1170	1170	1170	1193	1218	7,4
2001/2002	1126	1147	1170	1170	1170	1170	1170	1193	1218	6,2
2002/2003	1126	1154	1170	1170	1170	1170	1170	1193	1218	5,5
2003/2004	1126	1154	1187	1170	1170	1170	1170	1193	1218	5,5
2004/2005	1126	1154	1187	1222	1170	1170	1170	1193	1218	5,5
SMIC mensuel à 35 heures	1011	1036	1065	1097	1123	1146	1169	1193	1218	17,6

### Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage aux 35 heures



## Simulation 2 Garanties mensuelles indexées sur les prix de 2003 à 2009

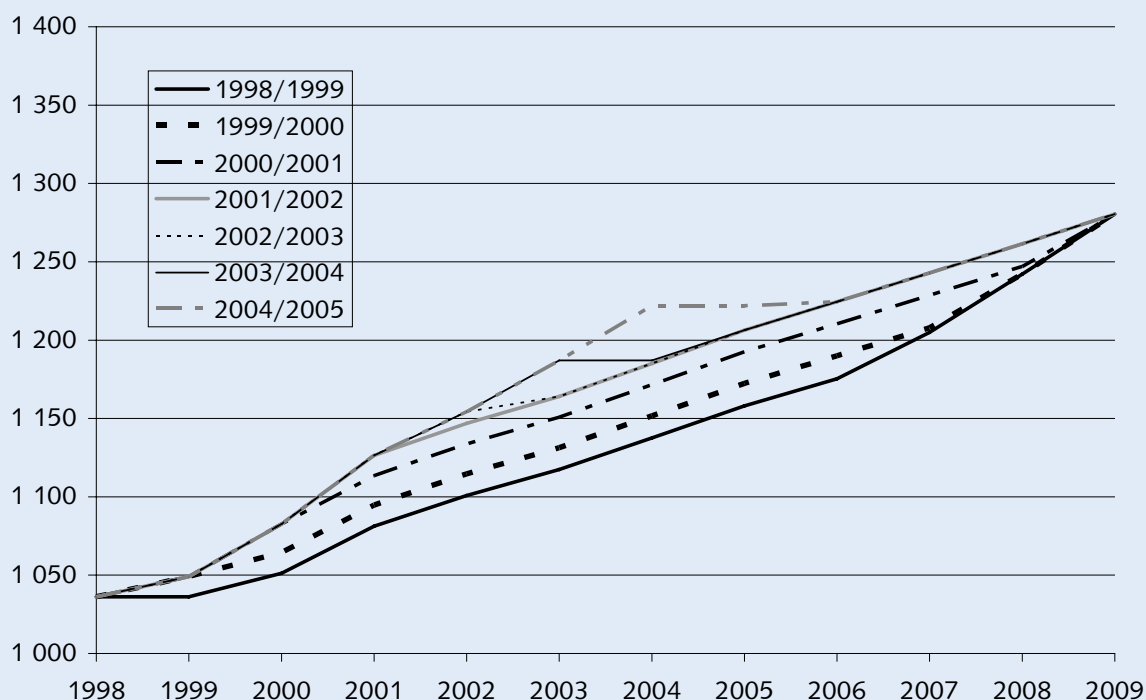
La seconde simulation repose sur une indexation de la garantie sur les prix de 2003 à 2009. Cette solution est l'une de celle qui permet de réaliser à moindre coût pour l'emploi et les finances publiques la disparition du système de garanties multiples. En effet, les « coups de pouce » à donner au SMIC ne sont plus que de l'ordre de 1 % l'an entre 2005 et 2009.

En 2009, la rémunération mensuelle d'un smicard serait de 1 280 euros bruts, soit un coût de 5,5 % inférieur à ce qui prévaudrait en l'absence de réforme (scénario « spontané »). On peut estimer que près de 196 000 postes seraient sauvegardés (soit 0,6 point de taux de chômage). Le montant des allègements de charges diminuerait de plus d'un milliard d'euros.

### Evolution du SMIC et des GRM : garantie indexée sur les prix à compter de 2002

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variation (%) 2002-2009
Smic horaire (en euro)	6,67	6,83	7,02	7,23	7,48	7,71	7,94	8,19	8,44	23,6
« Coup de pouce »	0,31	0,00	0,00	0,00	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	
Revalorisation de la garantie	2,84	1,82	1,50	1,80	1,80	1,50	1,50	1,50	1,50	
Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage à 35 heures, en euro										
1998/1999	1081	1101	1117	1138	1158	1175	1205	1242	1280	16,3
1999/2000	1095	1115	1131	1152	1172	1190	1208	1242	1280	14,9
2000/2001	1113	1134	1151	1171	1193	1210	1229	1247	1280	12,9
2001/2002	1126	1147	1164	1185	1206	1224	1243	1261	1280	11,6
2002/2003	1126	1154	1164	1185	1206	1224	1243	1261	1280	10,9
2003/2004	1126	1154	1187	1187	1206	1224	1243	1261	1280	10,9
2004/2005	1126	1154	1187	1222	1222	1224	1243	1261	1280	10,9
SMIC mensuel à 35 heures	1011	1036	1065	1097	1134	1169	1205	1242	1280	23,6

### Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage aux 35 heures



## Simulation 3 Mode de revalorisation de la garantie inchangée de 2003 à 2009

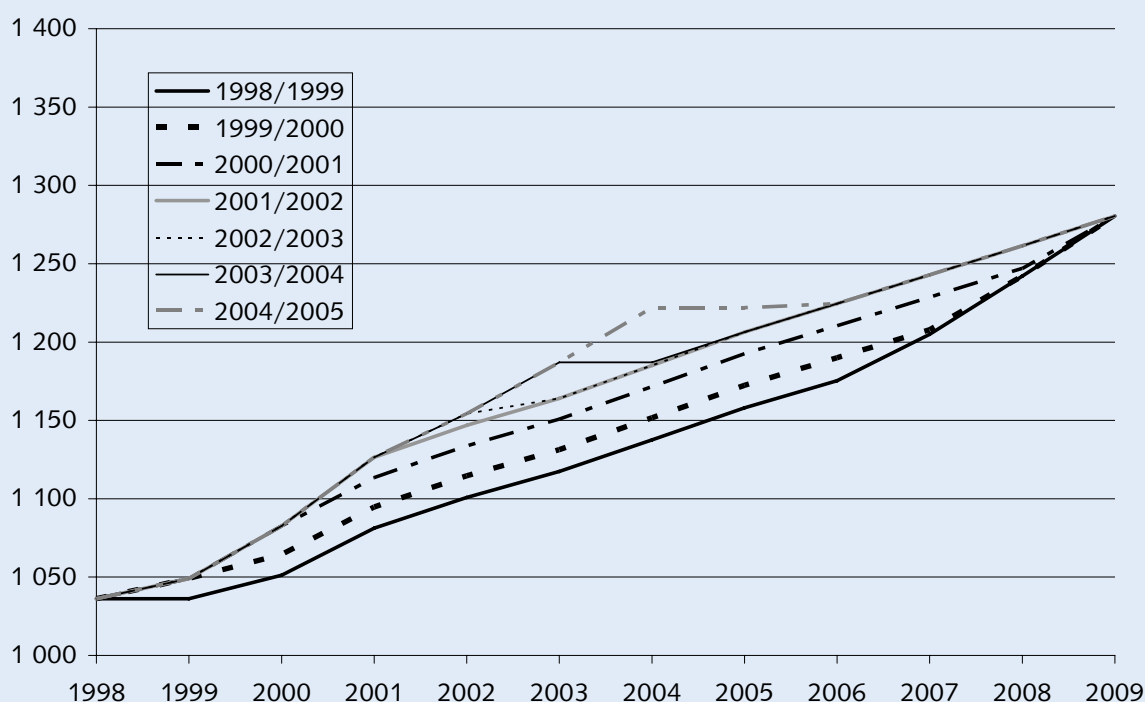
Cette simulation ne crée plus de garantie au-delà de la dernière instituée le 1er juillet 2002 et conserve le système actuel d'indexation de la garantie sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire mensuel de base de 2003 à 2009. Il est alors nécessaire de procéder à des coups de pouce de l'ordre de 1,7 % par an de 2005 à 2009 pour rendre le système de garantie sans objet en 2009.

En 2009, la rémunération mensuelle d'un smicard serait de 1 324 euros bruts, soit un coût de 2,2 % inférieur à ce qui prévaudrait en l'absence de réforme (scénario « spontané »). Cette baisse de coût aurait un effet sur l'emploi que l'on peut estimer à 79 000 postes sauvegardés. Le montant des allègements de charges baisserait de plus de 400 millions d'euros. Enfin, le nombre des garanties individuelles de salaire mensuel serait limité à quatre (une par génération de 1998 à 2001).

### Evolution du SMIC et des GRM : Mode de revalorisation de la garantie inchangée de 2003 à 2009

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variation (%) 2002-09
SMIC horaire	6,67	6,83	7,02	7,23	7,53	7,81	8,11	8,41	8,73	27,9
« Coup de pouce »	0,31	0,00	0,00	0,00	1,69	1,69	1,69	1,69	1,69	
Revalorisation de la garantie	2,84	1,82	2,01	2,15	2,15	2,06	2,06	2,06	2,06	13,2
Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage à 35 heures, en euro										
1998/1999	1081	1101	1123	1147	1172	1196	1230	1276	1325	20,3
1999/2000	1095	1115	1137	1161	1186	1211	1236	1276	1325	18,8
2000/2001	1113	1134	1157	1181	1207	1232	1257	1283	1325	16,8
2001/2002	1126	1147	1170	1195	1221	1246	1272	1298	1325	15,5
2002/2003	1126	1154	1170	1195	1221	1246	1272	1298	1325	14,8
2003/2004	1126	1154	1187	1195	1221	1246	1272	1298	1325	14,8
2004/2005	1126	1154	1187	1222	1222	1246	1272	1298	1325	14,8
SMIC mensuel à 35 heures	1011	1036	1065	1097	1142	1185	1230	1276	1325	27,9

### Rémunération mensuelle garantie selon la date de passage aux 35 heures





## Conclusion

La loi du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail a mis en place un mécanisme pervers de hausses du SMIC horaire dont les effets sur l'emploi risquent d'être particulièrement destructeurs.

Le rapport du Conseil d'Analyse Economique sur le « Plein Emploi », puis le Commissariat Général au Plan dans son rapport « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation » ainsi que plus récemment celui du Conseil Economique et Social ont souligné l'urgence de nouvelles dispositions.

Si le dispositif législatif n'est pas modifié, il faut s'attendre à un choc de l'ordre de 11,4 % sur le SMIC horaire en 2005 afin de faire disparaître le système de garantie de salaire mensuel. Cette même année, de fortes hausses de salaires mensuels se produiraient dans de nombreuses entreprises, hausses qui seront d'autant plus fortes que l'entreprise est passée plus tôt aux 35 heures. Ces hausses auraient pour effet de rendre un

nombre élevé d'emplois non viables. Nous évaluons ce risque à 120 000 pertes d'emplois.

De même, tant que le dispositif législatif restera inchangé, les hausses de SMIC horaire, qui concernent les entreprises restées à 39 heures, parmi lesquelles de nombreuses PME et PMI, seront plus rapides que l'évolution des salaires moyens, ce qui rend plus difficile la disparition du système de garantie de salaire mensuel. Tout « coup de pouce » apporté au SMIC accroît cette divergence et augmente le coût du travail non qualifié sans aider en rien à la résolution du problème du « SMIC multiple ».

Dans ce document, des voies de réformes du système actuel sont évaluées. Il s'agit de remplacer au plus vite le système de garantie individuelle du salaire mensuel par une garantie collective unique pour les entreprises qui passent à 35 heures après le 1er juillet 2002.

Pour éviter que des salariés ne voient leur rémunération diminuer, il faudrait sans doute

### Récapitulatif des conséquences sur l'emploi des simulations par rapport au scénario « spontané »

Proposition	SMIC Horaire en 2009	Variation du SMIC en 2009 par rapport à une situation maintenant la loi Aubry II (%)	Gains d'emploi dans l'industrie	
			Total	
Scénario « spontané »	8,93	0	0	0
Simulation 1	8,03	-11	350 000	73 000
Simulation 2	8,44	-7,4	196 000	41 000
Simulation 3	8,73	-2,1	79 000	17 000

envisager de maintenir le salaire mensuel, jusqu'à ce que la garantie collective de salaire mensuel le rattrape.

Si l'on veut « lisser » les effets de la convergence du système de garanties mensuelles et de la rémunération mensuelle d'un salarié payé au SMIC horaire pour une durée légale de 35 heures hebdomadaires (151,67 fois le SMIC horaire), il faudrait l'étaler par exemple de 2005 à 2009. Ceci permettrait d'éviter des chocs salariaux trop brutaux en peu d'années.

Les pouvoirs publics peuvent en outre jouer sur le taux de revalorisation de la garantie collective de salaire mensuel. Celui-ci étant fixé, les « coups de pouce » à donner au SMIC sont calculés pour assurer la convergence de l'ensemble en fonction de la date désirée pour la convergence.

La fixation du mode de revalorisation de la garantie collective de salaire mensuel n'est pas neutre pour l'emploi. Plus son taux de revalorisation est modéré, plus faible sera la hausse finale du coût du travail au niveau du SMIC (et plus facile la disparition du système des garanties mensuelles multiples). Les inconvénients portent sur la progression du pouvoir d'achat.

Nous présentons trois simulations qui sont réalisées à horizon 2009. Leurs effets en termes d'emplois épargnés sont à comparer à un scénario « spontané », qui serait celui qui se produirait en l'absence de modifications législatives des dispositifs

actuels (notamment la loi Aubry II). Selon ce scénario « spontané », des garanties de rémunération mensuelles continueraient d'être créées en 2003, 2004 et en juillet 2005, un relèvement exceptionnel de 11,4 % du Smic aurait lieu pour assurer la convergence des multiples « Smics mensuels ». A cette date, il n'existerait plus qu'un seul Smic (le Smic horaire) et le salaire mensuel minimum d'un salarié à 35 heures serait égal à 151,67 fois le Smic. Au-delà de 2005, la progression de ce salaire mensuel minimum serait celle du Smic.

Les trois simulations supposent toutes d'interrompre la création de garantie de rémunération mensuelle à compter du 1er juillet 2002. Cette mesure semble recueillir aujourd'hui un large consensus. Elles se distinguent essentiellement par la règle de revalorisation de cette dernière garantie de rémunération mensuelle.

Si la garantie du 1er juillet 2002 était gelée en termes nominaux jusqu'à être rattrapée par 151,67 fois le SMIC horaire, environ 350 000 emplois seraient préservés par rapport à l'ancien « système ».

Une solution qui consisterait à indexer la garantie sur l'évolution des prix de détail sauvegarderait 195 000 emplois.

Enfin, si l'on conserve le mode actuel de la revalorisation de la garantie de salaire mensuel, 79 000 emplois seraient sauvegardés. Aucun salarié ne verrait son salaire mensuel gelé plus d'une année. ■



## Bibliographie

- ASSOULINE M., FODHA M., LEMIALE L. et ZAGAME P. (1997), « L'impact macro-économique d'une baisse des cotisations sociales employeurs sur les bas salaires », *Travail et Emploi*, n°73, p.41-52.
- BRESSON G., KRAMARZ F. et SEVESTRE P. (1992), « Heterogeneous Labor and the Dynamics of Aggregate Labor Demand : Some Estimations Using Panel Data », *Empirical Economics*, 17, p. 153-168.
- BRETEL B., BRUNEL B., DI CARLO L., et EPAU-LARD A. (1993), « Le lien entre le coût relatif travail - capital et l'emploi », *Direction de la prévision, Document de Travail*, n°93-7.
- Commissariat Général au Plan, (2001) « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation », *La Documentation Française*.
- COTIS J.-P., GERMAIN J.-M. et QUINET A. (1997), « Les effets du progrès technique sur le travail peu qualifié sont indirects et limités », *Economie et Statistique*, n°301-302, p.23-43.
- CSERC (1999), « Le SMIC : salaire minimum de croissance », *La Documentation Française*
- DORMONT B. (1994), « Quelle est l'influence du coût du travail sur l'emploi ? », *Revue Economique*, vol.45, n°3, p.399-414.
- DORMONT B. (1997), « L'influence du coût salarial sur la demande de travail », *Economie et Statistique*, n°301-302, p.95-109.
- GAUTIE J. (1998), *Coût du travail et emploi*, La Découverte, collection Repères.
- GERMAIN J.-M. (1997), « Allègements de charges sociales, coût du travail et emploi dans les modèles d'équilibre : enjeux et débats », *Economie et Statistique*, n°301-302, p.73-94.
- GIANELLA Ch. (1999), « Une estimation de l'élasticité emploi peu qualifié à son coût », INSEE, *Document de Travail*, n° G9912bis.
- GUBIAN A. et PONTHEUX S. (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières Synthèses, DARES*, n° 51-1.
- HAMERMESH D. (1993), *Labour Demand*, Princeton University Press.
- L'HORTY Y. (2000), « Quand les hausses du SMIC réduisent le coût du travail », *Revue économique*, 51(3), p. 499-511.
- INSEE (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n°796, juillet.
- INSEE (1999), « L'emploi non qualifié et son coût : approche empirique et résultats d'une maquette », dans *L'économie Française*, Edition 1999-2000, INSEE, Livre de Poche.
- INSEE (1996), « Structures et propriétés de cinq modèles macroéconomiques français », *Document de travail*, n°G9601.
- LAFFARGUE J.-P. (2000), « Effets et financements d'une réduction des charges sur les bas salaires », *Revue économique*, 51(3), p. 489-498.
- LAFFARGUE J.-P. et SAINT-MARTIN A. (1999), « Inégalités, biais de progrès technique et imperfections de marché en France, de 1974 à 1993 », *Economie et Prévision*, n°138-139, p.89-109.
- LAROQUE G. et SALANIÉ B., « Une décomposition du non-emploi en France », *Economie et Statistique*, n°331, p.47-66.
- LEGENDRE F. et LE MAITRE P. (1997), « Le lien emploi - coût relatif des facteurs de production : quelques résultats obtenus à partir de données de panel », *Economie et Statistique*, n°301-302, p.111-127.
- OCDE, 1998, « Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté ». *Perspectives de l'emploi*, juin.
- PASSERON V., 2000, « les 35 heures, l'emploi et les salaires », *Premières synthèses*, décembre 2000, n°50.2.
- PIKETTY T. (1997), « Les créations d'emploi en France et aux Etats-Unis : « services de proximité » contre « petits boulots », *Note de la fondation Saint -Simon*.
- PISANY-FERRY J (2000), « Plein Emploi », *Conseil d'Analyse Economique*.
- SALANIE B. (1999), « Une maquette analytique de long terme du marché du travail », INSEE, *Document de travail*, n° G9912.

# Annexe 1

## Synthèse d'entretiens avec des entreprises industrielles

Nous avons rencontrées sept entreprises (deux dans l'industrie textile, une dans l'agroalimentaire, deux dans la plasturgie et deux dans l'industrie métallurgique) au printemps 2001, c'est-à-dire à une époque où l'assouplissement des 35 heures ou bien la sortie du dispositif des multiples Smics ne figuraient pas à l'ordre du jour du gouvernement. Sur ces sept entreprises, six étaient déjà passées à 35 heures et une comptait y passer dans le courant de l'automne 2001.

Ces entreprises sont très différentes en terme d'activité, d'effectifs, de dispersion des salaires, d'organisation du travail. La mondialisation soumet certaines entreprises, notamment dans le secteur textile, à une forte concurrence internationale. Les prix sont tirés, baissent en valeur nominale, et la rentabilité devient difficile à obtenir surtout lorsque la hiérarchie des salaires est concentrée au voisinage du Smic. Dans les activités moins concurrentielles, le surcoût des 35 heures est plus facilement supporté, notamment lorsque le choc salarial peut être répercuté par des hausses prix.

Dans les entreprises intensives en main d'œuvre peu qualifiée, la part des frais de personnels dans la valeur ajoutée peut aller de 60 à 85 % et la proportion de salariés rémunérés entre 1 et 1,5 Smic peut atteindre 70 à 80 %. Dans ces entreprises, les marges sont faibles et deviennent très dépendantes de la conjoncture économique. Il devient alors impératif de contracter la masse salariale. Compte tenu de la difficulté à faire exercer une modération salariale, les suppressions d'emplois semblent difficiles à éviter.

Pour la plupart des chefs d'entreprise, le passage rapide aux 35 heures est apparu nécessaire pour répondre aux attentes des salariés. Peu d'entreprise font état de gains de productivité spécifiques à la réduction du temps de travail, notamment parce que le temps de travail des machines n'a pu être augmenté. A l'exception des activités saisonnières (agro-alimentaire), l'annualisation du temps de travail n'a pas pu être appliquée. Les entreprises insistent sur leur obligation d'améliorer leur processus de production (automatisation) afin d'accroître leur rentabilité. Dans les entreprises ayant bénéficié des dispositifs incitatifs Robien ou Aubry I en sus des allègements Aubry II, les aides de l'Etat semblent

avoir bien compensé l'augmentation du coût horaire du travail consécutive à la réduction du temps de travail. Mais la diminution des aides incitatives (qui est programmée dans le temps) posera un problème à moyen terme pour les entreprises qui en bénéficient. La crainte est également forte que les allègements Aubry II disparaissent.

A propos de la question « quel est l'impact des hausses du SMIC sur l'emploi dans votre entreprise ? », un certain nombre de réponses comme d'interrogations sont revenues.

Si la hausse du SMIC semble plus ou moins bien absorbée selon la part des effectifs au SMIC, la question principale que se posent les entreprises concerne les effets sur la hiérarchie des salaires des hausses du salaire minimum. Sont touchés les salariés légèrement au-dessus du SMIC, entre 1 et 1,4 essentiellement. Plus généralement, quelque soit la part des bas salaires dans les entreprises, les employés s'avèrent sensibles aux hausses de Smic annoncées et espèrent une hausse du même ordre, au moins en valeur absolue. Selon les chefs d'entreprises, les principaux risques inhérents à une hausse du SMIC sont :

- 1) un tassement de la dispersion des salaires, qui pèserait sur le climat social,
- 2) mais aussi des suppressions d'emplois, en particulier des moins qualifiés,
- 3) une délocalisation dans certains secteurs fortement concurrentiels au niveau international (comme le textile),
- 4) une diminution de certaines dépenses (investissement, fonctionnement),
- 5) une politique d'achat plus concentrée à l'étranger, pour réduire les coûts,
- 6) une augmentation de l'inflation, voire une spirale inflationniste,
- 7) et un effort de formation supplémentaire des autres employés peu qualifiés afin de les rendre plus polyvalents et plus productifs. ■

# Annexe 2

## Coût du travail et emplois : une revue de littérature

### I. Le coût du travail réapparaît avec la mondialisation et la montée du chômage en Europe

Dans quelle mesure le coût du travail affecte-t-il l'emploi ? Ce débat, qui date du début du vingtième siècle, est revenu sur le devant de la scène depuis le début des années 1980 avec la mondialisation et l'émergence de nouvelles zones développées. L'idée que le coût du travail est un des facteurs clé de la compétitivité des pays se retrouve au centre des débats économiques et politiques. Par ailleurs, la montée du chômage en Europe a fait émerger un autre débat, celui du chômage " classique ", c'est-à-dire un chômage provenant de contraintes sur l'offre. Or, les deux débats se recoupent dans la mesure où le niveau du coût du travail pèse sur l'offre des entreprises. Une baisse du coût du travail, en particulier sur le travail peu qualifié, est alors apparue comme un des moyens de réduire ce chômage " classique ".

A l'appui de ces idées, certains travaux ont fait apparaître que la demande de travail peu qualifié avait régulièrement diminué dans les pays de l'OCDE depuis vingt ans. Cette baisse tient à trois phénomènes concordants, à savoir des chocs macroéconomiques de grande ampleur (chocs pétroliers puis hausse des taux d'intérêts réels), des progrès techniques importants, liés à la diffusion des technologies de l'information, et l'insertion accélérée dans le commerce international des pays à faibles coûts de main-d'œuvre, en particulier sur les produits manufacturés pour lesquels ces pays détiennent un avantage comparatif (Cotis, Germain et Quinet, 1997).

La diminution de l'emploi non qualifié s'est accompagnée d'une augmentation du même ordre de l'emploi très qualifié : professions intermédiaires et professions d'encadrement (INSEE, 1999). L'amalgame étant souvent fait entre emploi peu qualifié et bas salaires, le débat s'est orienté, depuis quelques années, sur la manière de réduire le coût du travail des bas salaires afin d'enrayer le processus déjà en marche de destruction de ce type d'emplois. Ce fut le cas en France, à la suite de la mise en œuvre d'une politique de l'emploi visant à réduire les charges sociales sur les bas salaires afin de stimuler la création d'emplois de ce type. De nom-

breuses études empiriques ont alors cherché à modéliser le lien entre coût du travail et emploi. Ces études visent le plus souvent à calculer l'impact de l'abaissement des charges sociales sur les bas salaires sur la demande de travail des entreprises.

Pour évaluer l'incidence de telles politiques, il est nécessaire de recourir à des mesures indirectes, essentiellement économétriques. L'évaluation est toutefois difficile : les résultats sont très hétérogènes et donnent lieu à de nombreuses controverses. Ils apparaissent particulièrement sensibles à la spécification de la demande de travail choisie, et donc aux hypothèses faites sur la fonction de production, et au niveau d'analyse retenu. Les estimations peuvent être menées au niveau microéconomique des entreprises, au niveau sectoriel ou au niveau macroéconomique. Or, les études conduites à partir de données microéconomiques ou de données de panel donnent de bien meilleurs résultats que les études macroéconomiques, qui ne parviennent généralement pas à mettre en évidence de manière satisfaisante de lien entre coût du travail et emploi. Seule la lenteur du processus de diffusion entre coût du travail et emploi se révèle un trait commun à l'ensemble des études. Cinq à dix ans sont nécessaires pour que les effets d'une baisse du coût salarial se fassent sentir, à condition que la politique menée perdure et que les agents économiques la considèrent comme pérenne.

#### 1. Le cadre d'analyse : le modèle à deux facteurs de production

Généralement, l'analyse se situe dans le cadre d'une fonction de production homogène,  $Y$ , à deux facteurs, le capital,  $K$ , et le travail,  $L$ .

$$Y = F(K,L)$$

Les facteurs de production sont complémentaires si la production d'une unité nécessite l'association d'une quantité fixe de chacun des facteurs : leur rapport ( $K/L$ ) est constant.

Les facteurs de production sont substituables si pour produire une unité plusieurs combinaisons des facteurs sont possibles.

Les fonctions de production à facteurs substituables les plus courantes sont de type Cobb-Douglas et CES.

Fonction de production Cobb-Douglas :

$$Y = a.K^\alpha L^\beta, \text{ avec } a, \alpha \text{ et } \beta > 0$$

Fonction de production CES :

$$Y = (aK^\alpha + bL^\alpha)^{\beta/\alpha}, \text{ avec } a \text{ et } b > 0 \text{ et } \alpha < 1$$

La fonction de production est homogène de degré  $\alpha$

$$\text{si } \forall \lambda \geq 0, \forall (K, L), F(\lambda K, \lambda L) = \lambda^\alpha F(K, L)$$

Si  $\alpha = 1$ , les rendements d'échelle sont constants.

Si  $\alpha > 1$ , les rendements d'échelle sont croissants.

Si  $\alpha < 1$ , les rendements d'échelle sont décroissants.

Les fonctions de production de type Cobb-Douglas sont homogènes de degré  $\alpha + \beta$ , tandis que les fonctions de production de type CES sont homogènes de degré  $\beta$ .

On simplifie généralement l'analyse en supposant que les rendements d'échelle sont constants, c'est à dire que  $\alpha + \beta = 1$  dans le cadre d'une fonction Cobb-Douglas et que  $\beta = 1$  dans le cadre d'une CES.

## 2. La mesure de l'élasticité emploi - coût du travail

Dans ces études, un élément fondamental repose sur le calcul de l'élasticité de la demande de travail à son coût. Les résultats les plus pertinents se situent généralement

dans le cadre théorique du modèle micro-économique de base, dans lequel est définie une fonction de production à deux facteurs (capital et travail) de type Cobb-Douglas, relativement simple à mettre en œuvre, ou CES (Constant elasticity of substitution), plus complexe mais également plus riche en enseignement (Germain, 1997).

Il existe plusieurs mesures de l'élasticité dont trois sont les plus fréquemment calculées dans les études empiriques (Gautié, 1998).

L'élasticité directe de la demande de travail à production constante, encore appelée l'élasticité de la demande « conditionnelle » de travail. Dans ce cas, l'élasticité est égale à la variation en pourcentage de l'emploi entraînée par une hausse de 1 % du coût réel du travail, toutes choses égales par ailleurs (à niveau de production donné et les prix des autres facteurs de production étant fixés). Cette élasticité ne prend pas en compte les éventuels effets d'échelle liés à la variation du salaire. Seuls sont pris en compte les effets de substitution entre les facteurs de production qui amènent à atteindre un niveau optimal de production.

L'élasticité partielle de substitution du capital au travail mesure le pourcentage de variation de la demande relative de capital entraînée par la hausse

## Fonction de demande de travail et calcul des élasticités

Dans le cadre d'une fonction à facteurs substituables, le producteur cherche à produire une quantité  $Y$  en minimisant ses coûts de production. Si  $w$  est le coût d'usage d'une unité de travail et  $c$  le coût d'usage d'une unité de capital, la solution du programme de minimisation revient à égaliser le taux marginal de substitution du capital au travail avec le rapport des coûts relatifs des facteurs de production, soit :

$$TMS = \frac{F_L(K, L)}{F_K(K, L)} = \frac{w}{c},$$

avec  $F_L(K, L)$  la productivité marginale du travail et  $F_K(K, L)$  la productivité marginale du capital, sachant que la productivité marginale d'un facteur est la dérivée partielle de la fonction de production par rapport à ce facteur.

A partir de là, on peut en déduire les fonctions conditionnelles des demandes de facteurs qui sont fonctions du rapport des coûts relatifs et de la production. Dans le cadre d'une Cobb-Douglas, la demande conditionnelle de travail de long terme,  $L^D$ , est égale à :

$$L^D = \left(\frac{Y}{a}\right)^{\frac{1}{\alpha+\beta}} \left(\frac{c\beta}{w\alpha}\right)^{\frac{\alpha}{\alpha+\beta}}$$

L'élasticité conditionnelle de la demande de travail par rapport à son coût est égale au rapport de la variation relative de la demande de travail sur la variation relative du coût du travail, ce qui pour de petites variations donne :

$$E_{L,w} = \frac{w}{L^D} \frac{\partial L^D}{\partial w}$$

L'élasticité croisée de la demande de travail par rapport au coût du capital est égale à :

$$E_{L,c} = \frac{c}{L^D} \frac{\partial L^D}{\partial c}$$

L'élasticité de substitution du capital au travail est égale à l'élasticité de  $(K/L)$  par rapport au coût relatif  $(w/c)$  :

$$\sigma = \frac{\frac{w/c}{K/L} \frac{\partial (K/L)}{\partial (w/c)}}{\frac{w/c}{K/L} \frac{\partial (K/L)}{\partial (w/c)}}$$

de 1 % du coût relatif du travail, à niveau de production donné.

Dans le cas d'une fonction de production homogène à deux facteurs, capital et travail, on peut montrer que l'élasticité croisée de la demande de travail par rapport au coût du capital est égale à l'élasticité de substitution du capital au travail multipliée par la part du capital dans le coût du travail.

Soit,  $\sigma$  l'élasticité de substitution du capital au travail et  $\theta$  ( $=wL/wL+cK$ ) la part de la rémunération du travail dans le coût total des facteurs. L'élasticité croisée de la demande de travail au coût du capital est alors égale à l'élasticité partielle de substitution du capital au travail, pondérée par la part du revenu du capital dans le coût total des facteurs :

$$E_{L,c} = (1 - \theta)\sigma$$

La demande conditionnelle de travail ne dépendant que de la production et du rapport des coûts, l'élasticité directe de la demande conditionnelle de travail par rapport à son coût est égale à l'opposée de l'élasticité croisée de la demande travail par rapport au coût du capital :

$$E_{L,w} = -E_{L,c} = -(1 - \theta)\sigma$$

L'élasticité directe de la demande de travail au coût réel du travail, encore appelée « élasticité de la demande inconditionnelle » de travail est alors égale à la variation en pourcentage de l'emploi provenant d'une hausse de 1 % du salaire réel (les prix des autres facteurs étant fixés), la production pouvant s'ajuster. Les effets d'échelle sont donc pris en compte, puisque l'offre de bien s'ajuste, tout en conservant les mêmes proportions entre les différents facteurs de production, afin de maximiser le profit de l'entreprise.

Il apparaît qu'à l'optimum, l'élasticité inconditionnelle de la demande de travail par rapport au salaire,  $E'_{L,w}$ , est égale à l'élasticité conditionnelle de la demande de travail par rapport à son coût plus le produit de l'élasticité conditionnelle de la demande de travail par rapport au niveau de production et de l'élasticité inconditionnelle de l'offre par rapport au salaire :

$$E'_{L,w} = E_{L,w} + E_{L,Y} E'_{Y,w}$$

Cette relation traduit les différents effets d'une hausse de salaire sur la demande de travail. On peut tout d'abord isoler un effet de substitution représenté par l'élasticité conditionnelle de la demande de travail à son coût. Apparaît ensuite un effet volume représenté par le produit des deux élasticités,  $E_{L,Y} E'_{Y,w}$ . Il provient du fait qu'une hausse du coût de production, due à une hausse du salaire, implique nécessairement une baisse de la production (sinon, le comportement du producteur ne serait pas optimal), qui entraîne généralement une baisse supplémentaire de l'emploi. L'effet volume accentue donc l'effet substitution dans la plupart des cas.

Parler de l'élasticité de la demande de travail à son coût n'a pas de sens en soi dans la mesure où cette notion fait appel à des définitions diverses. Ces différents concepts pouvant conduire à des ordres de grandeurs radicalement différents, il est nécessaire de bien préciser la méthodologie et les données employées. Si on trouve généralement une élasticité de la demande de travail à son coût négative (une baisse des coûts induit une augmentation de l'emploi), il semblerait que l'élasticité soit différente selon le degré de qualification de l'emploi retenu : plus la qualification est élevée plus l'élasticité est faible. Ce résultat est en adéquation avec l'idée communément admise que l'emploi non qualifié est plus substituable au capital physique que l'emploi qualifié, ou encore que la substituable du capital au travail est décroissante au fur et à mesure qu'augmente la qualification. Ces résultats vont de le sens de la mise en œuvre d'une politique ciblée sur l'emploi peu qualifié et les bas salaires, comme la réduction des charges sociales, qui doit avoir des conséquences assez marquées sur ce type d'emploi.

### 3. Quelle élasticité emploi - coût dans la littérature ?

Au terme d'une très large revue de la littérature, Hamermesh (1993) considère que l'élasticité conditionnelle de la demande de travail par rapport à son coût est comprise entre -0,15 à -0,75, suivant les techniques et les données utilisées. Il suggère toutefois, que la meilleure estimation de cette élasticité est -0,3. En considérant que la rémunération du travail représente 70 % de la rémunération totale des facteurs de production dans les pays de l'OCDE, c'est-à-dire que  $\theta = 0,7$ , il en déduit que l'élasticité de substitution capital-travail de long terme est de l'ordre de 1 d'après la formule qui lie les deux élasticités.

Il en conclut que l'usage d'une fonction de production de type Cobb-Douglas, de la forme  $Y = K^{\alpha(1-\theta)}L^{\alpha\theta}$ , où  $\alpha$  est le degré des rendements d'échelle et  $\theta$  la part de la rémunération du travail dans le coût total des facteurs, n'est pas dénuée de pertinence empirique lorsqu'on considère deux facteurs de production.

Les zones étudiées sont le plus souvent des pays anglo-saxons et les entreprises étudiées sont généralement issues de l'industrie manufacturière. De plus, il n'y a pas de différenciation entre travail qualifié et non qualifié, ce qui, comme nous le verrons par la suite, est une des critiques souvent avancée pour expliquer les mauvaises estimations de l'élasticité emploi - coût.

### ***Une élasticité nulle dans les modèles macroéconomiques d'inspiration keynésienne ...***

Plus spécifiquement, les études sur données françaises donnent des résultats contrastés. Pour tenir compte des effets de bouclage macroéconomique et des modalités de financement dans le cas de réduction des charges sociales, on a usuellement recours à des modèles macroéconomiques. Or, les principaux modèles macroéconomiques français, à savoir Amadeus, Mosaique, Banque de France et Metric, ne spécifient pas de relation directe entre coût salarial réel et demande de travail.

Dans les trois premiers modèles, la fonction de production est à facteurs complémentaires, ce qui signifie que les facteurs travail et capital sont combinés dans un rapport déterminé, non modifiable en fonction du coût relatif des facteurs. Dans le dernier modèle, la fonction de production est à facteurs substituables, mais l'élasticité de substitution est non significativement différente de zéro, ce qui revient à spécifier une fonction de production à facteurs complémentaires (INSEE, 1996). Par ailleurs, le travail est considéré comme homogène, c'est-à-dire qu'aucune différence n'est faite entre travail qualifié et travail non qualifié.

Aussi, dans ces modèles, il existe bien un lien entre l'emploi et le coût du travail dans la mesure où une baisse du coût du travail a un impact sur l'emploi. Mais les variations du niveau d'emploi faisant suite à des mesures sur les salaires ne résultent que d'effets indirects, à savoir des effets revenus et des variations de la production (Assouline, Fodha, Lemiale, Zagamé, 1997).

Il est vrai que ces modèles s'appuient sur une logique néo-keynésienne mal adaptée pour retracer les effets d'offres qui prédominent à long terme dans le cas d'une baisse des charges. Les modèles d'équilibre général calculable, fondés sur une vision walrasienne de l'économie, prennent mieux en compte ces effets d'offre et permettent de mettre en évidence les conséquences de la baisse du coût du travail sur les bas salaires (Assouline, Fodha, Lemiale, Zagamé, 1997).

### ***... qui peut s'expliquer par une erreur de mesure du coût d'usage du capital***

Il est en général plus difficile de mettre en évidence une influence des coûts des facteurs sur leurs demandes à partir de données macroéconomiques qu'à partir de données d'entreprises, ce qui

explique que les grands modèles macroéconomiques retiennent une fonction de production à facteurs complémentaires. Dormont (1994) montre toutefois que cette difficulté provient d'une erreur de mesure sur le coût d'usage du capital. Afin de minimiser le biais d'estimation induit par l'erreur de mesure, il est nécessaire de séparer les coûts des facteurs dans l'équation de demande de travail de long terme, ce qui ne remet nullement en cause la substitution capital - travail.

Ainsi, en faisant intervenir séparément le coût du travail et celui du capital dans la fonction de demande de travail, Dormont (1997) obtient pour la France des élasticités de long terme emploi - coût salarial significatives et comparables aussi bien sur données d'entreprises et sectorielles que macroéconomiques. En particulier sur données agrégées, utiliser un modèle spécifié en terme de coût relatif revient en fait, à n'expliquer la demande de travail que par le coût d'usage du capital, du fait de la très forte corrélation qui existe entre le coût d'usage du capital et le coût relatif des facteurs, et à interpréter le coefficient non significatif généralement obtenu comme l'expression d'une absence de relation emploi - coût salarial.

Toutefois, les estimations sur données macroéconomiques apparaissent sensibles à la prise en compte ou non d'une rupture dans la tendance du progrès technique autonome. L'amélioration des estimations passe donc par le recours à des données moins agrégées du fait de la plus grande variabilité des observations. Les mêmes équations sont donc estimées sur des données sectorielles et sur des données individuelles d'entreprises. Au total, on ne note pas de grandes divergences suivant le niveau d'agrégation, l'élasticité variant entre -0,5 et -0,8, ce qui correspond aux ordres de grandeurs généralement retenus dans les études anglo-saxonnes.

### ***Une élasticité négative significative dans les études sur les données microéconomiques, mais des résultats disparates ...***

Plus généralement, les études sur données microéconomiques ou sectorielles débouchent sur des élasticités significatives, avec toutefois des ordres de grandeurs très disparates. Pour un même niveau d'agrégation et un même pays, l'élasticité peut varier suivant la spécification retenue pour la demande de travail, la mesure des différentes variables et paramètres, ou encore la période étudiée (Gautié, 1998).

### *... dus à la prise en compte de l'hétérogénéité du travail*

Une des explications avancées concernant la diversité de ces résultats, aussi bien au niveau macro que microéconomique repose sur la prise en compte de l'hétérogénéité de la main d'œuvre. Dans ce cadre, la forte substituabilité entre emploi qualifié et emploi non qualifié est souvent mise en avant. Mihoubi (1997) montre ainsi, qu'une hausse de 10 % du coût du travail non qualifié conduirait, toutes choses égales par ailleurs, à une augmentation de près de 14 points du ratio emploi qualifiés sur emploi non qualifiés. Par ailleurs, de nombreuses études empiriques montrent que l'emploi qualifié serait relativement complémentaire avec le capital tandis que l'emploi peu qualifié serait substituable au capital. Aussi, l'élasticité de l'emploi au coût salarial décroît, en valeur absolue, avec la part de la main d'œuvre qualifiée dans l'emploi total (Dormont et Pauchet, 1997). En conséquence, la baisse du coût du travail peu qualifié (relativement au capital et au travail qualifié) aurait des effets plus assurés et plus forts qu'une baisse du coût du travail sur l'ensemble des salariés (Gubian et Ponthieux, 2000).

A partir d'un panel d'entreprises et en prenant en compte cette hétérogénéité du travail, Bresson, Kramarz et Sevestre (1992) évaluent à une élasticité emploi - coût assez faible de l'ordre de -0,06 à -0,09. Legendre et Le Maitre (1997), en effectuant le même type de travail sur données de panel, obtiennent des résultats similaires (élasticité comprise entre -0,04 et -0,18). Toutefois, seul est mesuré le ralentissement de la substitution du capital au travail quand le coût du travail diminue, les autres effets à attendre n'étant pas pris en compte. Une moindre mécanisation des processus de production est prise en compte. Les auteurs considèrent donc qu'ils ont mis en évidence l'effet le plus faible à attendre d'une baisse du coût du travail.

L'utilisation de maquettes analytiques permet de décrire plus précisément le marché du travail que les modèles macroéconomiques, et en particulier permet de différencier emploi qualifié et non qualifié.

Ainsi le modèle d'équilibre général calculable Julien 4 est un modèle avec un bien marchand unique qui considère trois facteurs de production à savoir travail, qualifié, travail peu qualifié et capital. Le travail qualifié est peu substituable au capital tandis que

ces deux facteurs sont très substituables au travail peu qualifié (Laffargue, 2000). Dans ce cadre, l'estimation sur données macroéconomiques donne une élasticité de substitution du travail non qualifié par rapport aux autres facteurs de 2,5 (Laffargue et Saint-Martin, 2000), ce qui est particulièrement élevé. Il en résulte qu'un allègement de 10 % du coût du travail au niveau du SMIC entraînerait 440 000 créations d'emplois non qualifiés sur une base de 2,1 millions de salariés non qualifiés du secteur marchand.

La maquette proposée par Salanié (1999) ne s'intéresse qu'à l'équilibre sur le marché du travail et ignore celui sur le marché des biens. A long terme, les prix ajustent l'offre et la demande de biens, ce qui permet d'ignorer les variations de la demande et de ne se préoccuper que de l'offre. Dans cette économie où, comme dans le modèle Julien, n'est produit qu'un seul bien à partir de trois facteurs de production, travail qualifié, travail non qualifié et capital, la fonction de production est à rendements constants. Comme dans d'autres études précédemment citées, le travail qualifié est supposé complémentaire avec le capital. L'agrégat constitué du capital et du travail qualifié est alors substituable au travail non qualifié.

Gianella (1999) a estimé sur un panel de plus de 2000 entreprises l'élasticité de l'emploi non qualifié à son coût dans le cadre du modèle de Salanié. La valeur estimée de l'élasticité est de -0,7 pour l'ensemble de l'économie et de -0,67 pour l'industrie. Selon les branches industrielles, l'élasticité est comprise entre -0,6 et -0,71. Dans le secteur du bâtiment ainsi que dans les services, elle de -0,64. L'homogénéité des résultats trouvés suivant les différents secteurs pris en compte est donc assez importante.

## 4. Conclusion

Les travaux les plus récents et qui nous apparaissent les plus pertinents économiquement, du fait de la prise en compte de l'hétérogénéité des postes de travail, concluent donc à un impact assez fort des hausses de coûts salariaux sur l'emploi.

Aussi, dans nos simulations nous retiendrons les résultats trouvés par Gianella (1999), soit une élasticité de l'emploi non qualifié à son coût de -0,7. Cette élasticité signifie qu'une hausse de 10 % du coût salarial entraîne une baisse de l'ordre de 7 % de l'emploi peu qualifié. ■

## Comparaison de l'élasticité emploi - coût salarial de long terme dans différents modèles et études récentes

Modèles ou études	Type de données	Spécification de la demande de travail	Elasticité emploi - coût salarial
<b>A. Modèles macro économiques français</b>			
AMADEUS	Séries annuelles (1971 -1988)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs complémentaires	0
METRIC	Séries trimestrielles (1971T1 - 1985T4)	Hypothèse d'une fonction de production CES putty - putty mais avec une élasticité de substitution très faible et non significative	-0,005 non significative
BDF	Séries trimestrielles (1970T3 - 1989T4)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs complémentaires	0
MOSAIQUE	Séries trimestrielles (1970T2 - 1988T4)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs complémentaires	0
<b>B. Etudes sur données macroéconomiques</b>			
Dormont (1997)	Séries annuelles (1971 -1992)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs substituables	Compris entre -0,57 et -0,88
Laffargue (2000)	Séries annuelles (1974 -1993)	Modèle Julien 4 : Travail peu qualifié substituable à l'agrégat travail qualifié - capital.	L'élasticité de substitution travail peu qualifié / autres facteurs est de 2,5
Modèles ou études	Type de données	Spécification de la demande de travail	Elasticité emploi - coût salarial
<b>C. Etudes sur données microéconomiques françaises</b>			
Bresson, Kramarz et Sevestre (1992)	Panel de 580 entreprises (1975 - 1983)	Fonction de production de type Cobb -Douglas avec hétérogénéité du travail.	Compris entre -0,06 et -0,09
Bretel, Brunel, Di Carlo et Epaulard (1993)	Panel d'environ 5000 entreprises (1987-1991)	Fonction de production à facteurs substituables de type CES.	-0,44
Dormont (1997)	Panel de 18 secteurs (1971 - 1989)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs substituables.	Estimation intra-sectorielle Compris entre -0,5 et -0,73
Dormont (1997)	Panel de 979 entreprises (1981 - 1989)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs substituables.	Estimation intra-individuelle -0,8
Legendre et Le Maître (1997)	Panel de 767 entreprises industrielles (1981-1987)	Hypothèse d'une fonction de production à facteurs substituables avec hétérogénéité du travail.	Compris entre -0,04 et -0,18
Gianella (1999)	Panel de 2051 entreprises de plus de 20 salariés, dont 1550 dans le secteur manufacturier, 192 dans le bâtiment et 309 dans les services	Fonction de demande de travail non qualifié substituable à l'agrégat capital - travail qualifié définie dans la maquette de Salanié (1999).	Elasticité de l'emploi non qualifié à son coût comprise entre -0,6 et -0,7 suivant les secteurs considérés





# Cycle technologique : une reprise modérée en 2003

*Michel Martinez*

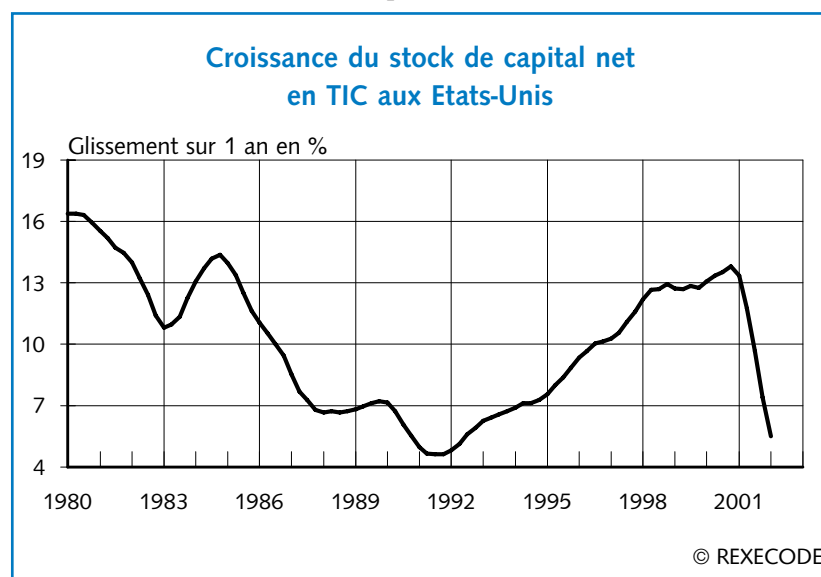
La très sévère récession industrielle des secteurs technologiques s'est interrompue depuis septembre 2001, mais les signes de reprise demeurent hésitants. L'indice de production industrielle des TIC aux Etats-Unis augmentait de 9,5 % sur un an en mai, sous l'impulsion des secteurs des semi-conducteurs et du matériel informatique. Par contre, en Europe, la production industrielle se stabilisait en mai. Du fait d'une forte pression sur les prix, les livraisons manufacturières américaines en TIC (ordinateurs et produits électroniques) stagnent au voisinage de 325 milliards de dollars l'an depuis six mois.

Cette période de forte pression sur les prix pourrait se terminer. Le niveau des stocks (exprimé en dollars) des entreprises productrices américaines, qui continuait en mai de baisser au rythme de 20 % l'an, est descendu à des niveaux comparables à ceux de la fin de l'année 1993. Ce niveau faible stimule la production industrielle en TIC (+ 28 % l'an sur trois mois en mai). Pour autant, la vigueur de cette reprise ne doit pas être extrapolée. Le niveau des nouvelles commandes est stable sur les cinq premiers mois de

l'année. En fait, si l'on peut s'attendre à moyen terme (2003) à une vague de renouvellement d'équipements devenus obsolètes, tout semble indiquer que la nouvelle tendance sera beaucoup plus modeste que les rythmes connus avant l'envolée technologique, plutôt de l'ordre de 5 à 6 % l'an.

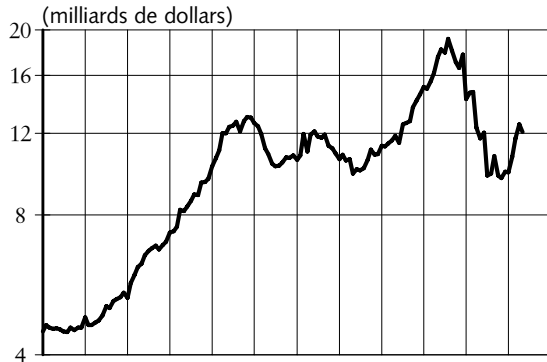
## Net rebond des semi-conducteurs

Le secteur des semi-conducteurs a été le plus touché par la crise technologique, mais il est également celui où le rebond est le plus net. En mai, les ventes mondiales de semi-conducteurs augmentaient de 58% l'an sur les six derniers mois. La pres-

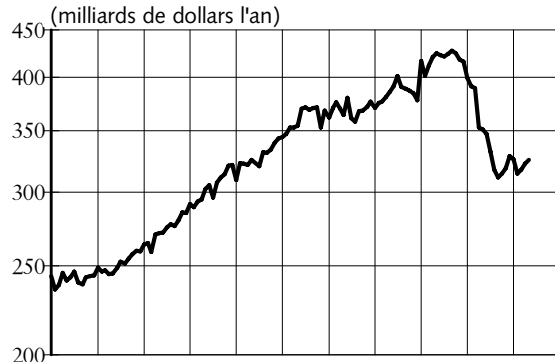


# Cycle des secteurs technologiques

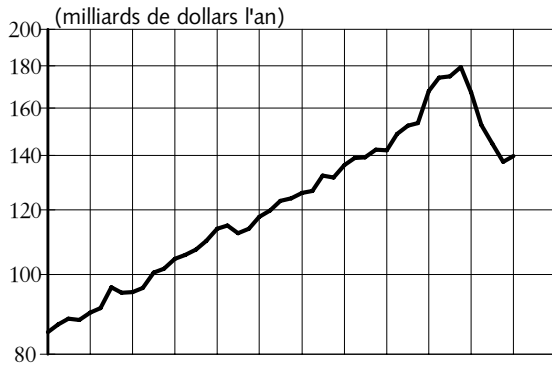
**Marché mondial des semi-conducteurs**



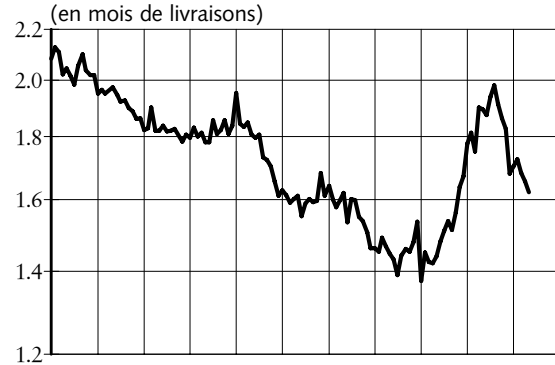
**Etats-Unis : livraisons en TIC**



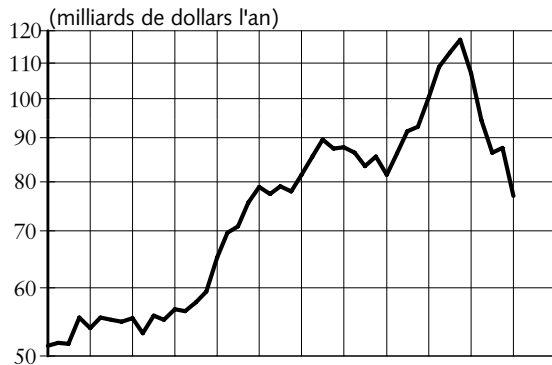
**Etats-Unis : FBCF matériels communication**



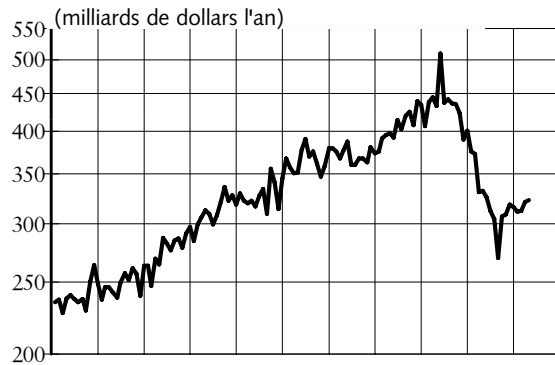
**Etats-Unis : niveau des stocks en TIC**



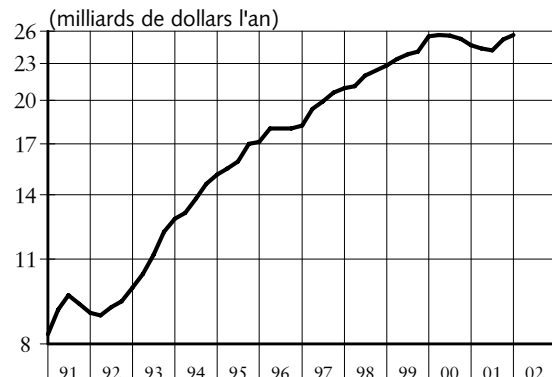
**Etats-Unis : ventes d'ordinateurs**



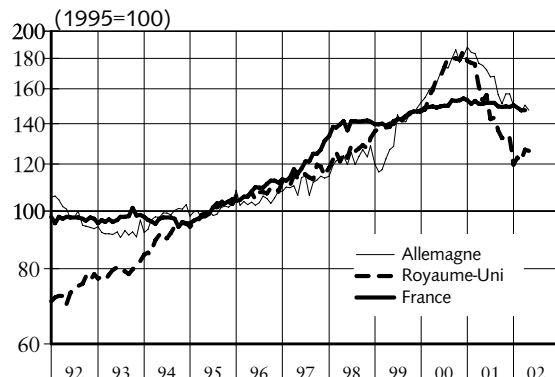
**Etats-Unis : commandes nouvelles en TIC**



**Etats-Unis : consommation privée d'ordinateurs**



**Industrie des TIC : production industrielle**



© REXECC

sion sur les prix s'est très sensiblement relâchée. Alors que la baisse des prix des semi-conducteurs s'était accélérée à plus de 60 % l'an au premier semestre 2001, elle est revenue sur des rythmes très modérés (-13 % l'an) au regard des tendances longues.

### **Pas de forte reprise de l'investissement en TIC avant 2003**

Aux Etats-Unis, l'investissement productif en TIC en volume s'est légèrement redressé au premier trimestre 2002 après une chute de plus de 50 % au cours de l'année 2001. Cette chute a sensiblement pesé sur la progression du stock de capital net en TIC.

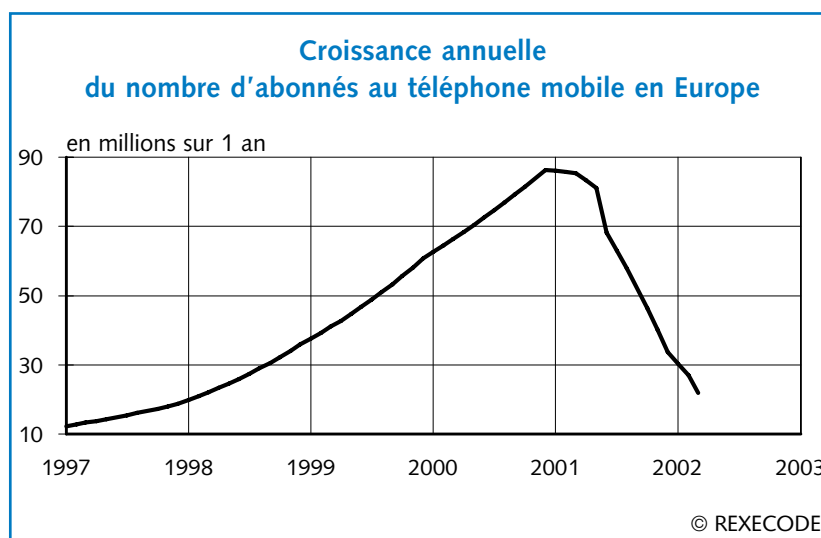
Selon nos estimations, qui tiennent compte de l'obsolescence rapide de ces technologies, celui-ci ralentissait à 5,5 % sur un an au premier trimestre 2002, un rythme très en deçà des tendances passées, proche du point bas de 1991 (4,8 %). Compte tenu des contraintes financières qui s'exercent sur les entreprises américaines, il semble encore trop tôt pour anticiper un net rebond de l'investissement en TIC.

### **L'informatique se redresse, mais les télécoms restent à la peine**

Les ventes d'ordinateurs à destination des entreprises

comme des ménages se redressent et ont augmenté de plus de 10 % l'an au cours des deux derniers trimestres. Cependant, 66 % des ménages américains sont équipés d'ordinateurs (contre 36 % en France) et le marché du PC est devenu un marché mature.

En matière d'équipement de communications, la situation reste difficile. Les équipementiers de la téléphonie mobile doivent faire face au très net ralentissement des ventes de terminaux. En Europe, la croissance annuelle du nombre d'abonnés à la téléphonie mobile dépassait 85 millions à la fin 2001, mais est retombée à un peu plus de 20 millions en mars dernier. S'y ajoutent les incertitudes liées à la mise en place de l'UMTS et les difficultés financières des opérateurs, contraints de se désendetter avant d'investir. Tant que celles-ci ne se seront pas améliorées, le rebond de l'industrie des télécoms attendra. ■



# revue de Rexecode

---

n° 75  
2eme trimestre 2002

Rexecode  
Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Economie  
et le développement des Entreprises

---

Un centre d'études économiques indépendant  
ouvert aux entreprises

Créé en 1957, Rexecode est la première association française de recherches et d'études économiques privée et indépendante tournée vers l'entreprise. Rexecode est ouvert à toute entreprise ou organisation professionnelle soucieuse d'être directement et immédiatement informée des changements économiques en cours et de soutenir les objectifs de l'association. Rexecode compte aujourd'hui environ une centaine d'adhérents parmi les tous premiers groupes industriels ou financiers français.

#### Une veille conjoncturelle permanente

Rexecode assure une veille conjoncturelle permanente grâce à des données mises à jour et vérifiées quotidiennement, à des analyses régulières de la conjoncture et à une exploration des tendances probables de l'économie française et internationale. Les analyses des économistes de Rexecode font l'objet de documents écrits, adressés aux adhérents à des fréquences hebdomadaires, mensuelles, trimestrielles ou annuelles. Elles sont régulièrement présentées et discutées au cours de réunions de travail qui permettent un échange avec l'équipe de Rexecode mais aussi entre les adhérents.

#### Un regard d'entreprise sur la politique économique

Outre ses travaux d'analyse conjoncturelle, Rexecode est consulté en tant qu'expert au sein d'instances telles que le Groupe Technique de la Commission des Comptes de la Nation, les Commissions du Plan, les groupes GPA du Medef. Il intervient de la même manière auprès des pouvoirs publics et des commissions des assemblées parlementaires pour leur apporter une vision d'entreprise sur la politique économique. Il publie chaque trimestre certains de ses travaux dans la Revue de Rexecode.



[www.rexecode.asso.fr](http://www.rexecode.asso.fr)

**Vous pouvez consulter  
le sommaire des numéros antérieurs  
de la Revue de Rexecode sur  
[www.rexecode.asso.fr](http://www.rexecode.asso.fr)**

