

DARES

résultats



La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019

La plus forte proportion de salariés bénéficiaires des onze dernières années

Au 1^{er} janvier 2019, le Smic horaire a augmenté de 1,5 %, et 2,32 millions de salariés des entreprises du secteur privé ont bénéficié de cette revalorisation, soit 13,4 % des salariés.

Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste stable ou progresse un peu dans les branches ou secteurs d'activité relevant de l'industrie. Elle augmente plus fortement dans les branches ou secteurs des services. À l'inverse, elle se replie dans la construction.

La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est trois fois plus élevée parmi les salariés à temps partiel (29,8 % contre 9,3 % des salariés à temps complet) et au sein des très petites entreprises (28,3 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés, contre 10,1 % dans celles de 10 salariés ou plus). Elle s'échelonne de 36,6 % pour les entreprises de 1 salarié à 7,3 % pour celles de 500 salariés ou plus.

Les femmes représentent 44 % des salariés du secteur privé, mais elles sont 58,5 % parmi les salariés concernés par la hausse du Smic. Cette part atteint 65,0 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

À la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019, 22 % des branches présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic qui était en vigueur en 2018 (après 15 % l'année précédente). À l'issue de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019, 64 % des branches sont non conformes au Smic, du fait d'un premier niveau de grille trop faible.

Au 1^{er} janvier 2019, l'application des règles annuelles de revalorisation du Smic a porté le montant du Smic brut horaire à 10,03 euros, soit une augmentation de 1,5 % par rapport au montant faisant suite à la précédente revalorisation au 1^{er} janvier 2018 (encadré 1). Cette publication porte sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 (encadré 2).

13,4 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019

En France (hors Mayotte), dans les entreprises du secteur privé (1), 2,32 millions de salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 (hors apprentis, stagiaires et intérimaires). Ils représentent 13,4 % des salariés de ces entreprises (graphique 1, tableau 1). Cette proportion est en hausse de 1,9 point par rapport à celle du 1^{er} janvier 2018 (11,5 %), alors que les augmentations précédentes étaient respectivement de 0,2 point en 2018 [1] et 0,1 point en 2017 [2].

Un salarié peut être concerné par la revalorisation du Smic sans être rémunéré exactement au Smic, et la hausse de sa rémunération horaire n'est pas nécessairement de même ampleur que le relèvement du Smic. En effet, tous les salariés qui, au 31 décembre 2018, étaient rémunérés (2) entre 9,88 euros de l'heure (valeur du Smic alors en vigueur) et 10,03 euros (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2019) ont été concernés, dès janvier 2019, par la hausse du Smic horaire.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, évolution des effectifs salariés, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches, etc. Après une progression entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000 (3), la proportion de bénéficiaires diminue régulièrement entre 2005 et 2010, mis à part un rebond

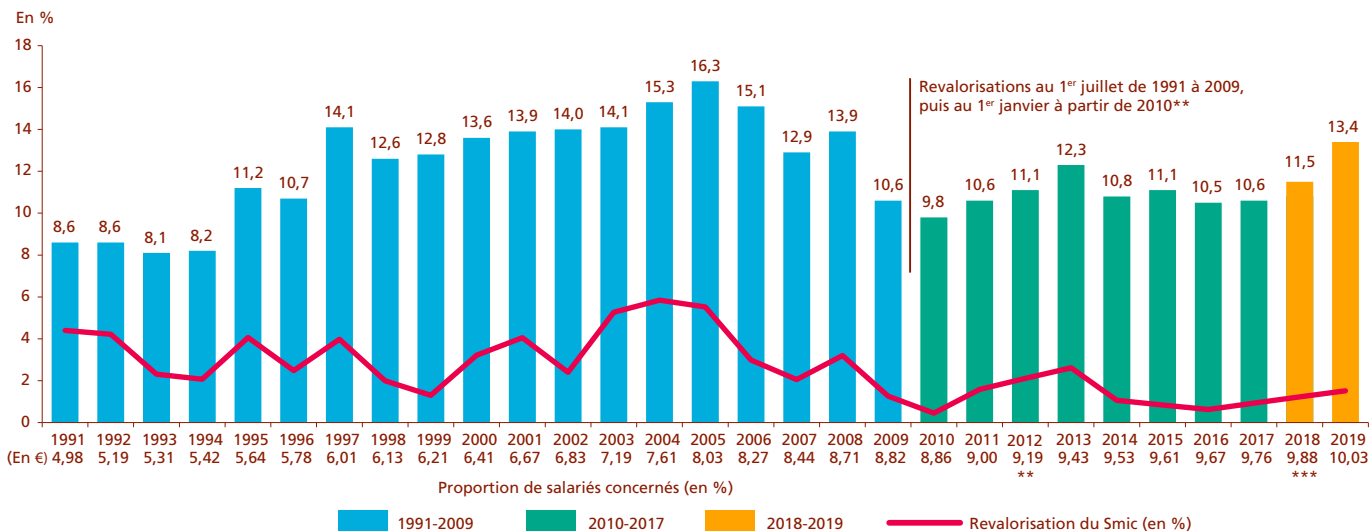
(1) Le secteur privé correspond ici au champ couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) à compter de 2018, c'est-à-dire à l'ensemble des secteurs d'activité hors agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales (encadré 2).

(2) Ou plus exactement dont la partie de la rémunération correspondant à l'assiette du Smic était comprise entre 9,88 et 10,03 euros par heure. L'assiette de vérification du Smic n'inclut pas tous les éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, notamment les primes d'ancienneté, celles liées aux contraintes de poste, ou encore les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les indemnités de fin de contrat pour les CDD. Certains salariés rémunérés sur la base du Smic peuvent donc percevoir une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. En 2013, une fois pris en compte tous les compléments de salaire, près de 10 % des salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus percevaient une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic en moyenne sur l'année [3].

(3) La hausse observée au début des années 2000 est liée aux revalorisations marquées du Smic au cours de la période. Toutefois, les évolutions annuelles de la proportion de bénéficiaires entre 2000 et 2005 doivent être considérées avec prudence, du fait des difficultés méthodologiques induites par l'instauration de la garantie mensuelle de rémunération (GMR) lors du passage aux 35 heures (encadré 2).

Graphique 1

Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR*, et hausse du Smic



* Garantie mensuelle de rémunération. La GMR a été instaurée lors du passage aux 35 heures : elle permettait aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération. La loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003 a programmé la convergence du Smic et de la GMR au 1^{er} juillet 2005.

** Depuis 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée intervenue le 1^{er} décembre 2011, l'information a été collectée sur la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012 (encadré 1).

*** Le champ de l'enquête est étendu depuis 2018.

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique (encadré 2).

Lecture : 13,4 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019.

Champ à partir de 2018 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Champ jusqu'en 2017 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

temporaire en 2008. La part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic passe ainsi de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % en janvier 2010. Entre 2011 et 2018, elle varie peu et se situe autour de 11 % (à l'exception de janvier 2013 où elle s'établit à 12,3 %). Au 1^{er} janvier 2018, 10,8 % de salariés étaient concernés par la hausse du Smic sur un champ comparable aux années précédentes (4) ; ils étaient 11,5 % sur le champ étendu mis en place cette année-là.

Fin 2018, à la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019, la situation des branches au regard de leur conformité au Smic était souvent moins favorable que celle observée un an plus tôt. Elle était similaire dans le bâtiment-travaux publics mais plus dégradée qu'un an auparavant dans le reste des branches : 17 % des branches présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic avant revalorisation dans le bâtiment-travaux publics (BTP), 23 % dans la métallurgie et 23 % également dans l'ensemble des autres branches (après respectivement 17 %, 7 % et 18 % un an auparavant) (5). Au 1^{er} janvier 2019, 46 % des branches du BTP, 88 % de la métallurgie et 61 % des autres branches se sont retrouvées non conformes au Smic, soit 64 % au total, du fait d'un premier niveau de grille trop faible (après respectivement 46 %, 86 % et 58 % début 2018).

38 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont salariés d'une très petite entreprise

En 2019, 28,3 % des salariés dans les très petites entreprises (TPE ; c'est-à-dire de 1 à 9 salariés) bénéficient de la revalorisation du Smic, contre 10,1 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus (tableau 1). Les salariés des TPE représentent 38 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic contre 19 % de l'ensemble des salariés du secteur privé non agricole [5]. Cette part de salariés des TPE au sein des salariés concernés par la hausse du Smic est en baisse : elle était de 42 % en 2018 et de 44 % en 2017. Plus l'entreprise est de petite taille, plus la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic est élevée. Celle-ci s'échelonne de 36,6 % pour les entreprises de 1 salarié à 7,3 % pour celles de 500 salariés ou plus.

Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019, la proportion de salariés directement impactés par la revalorisation du Smic augmente pour toutes les tailles d'entreprise. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la progression est légèrement plus marquée que dans les TPE : +2,0 points contre +1,8 point. Les hausses les plus importantes dans chacun de ces deux groupes d'entreprises concernent respectivement les entreprises de 100 à 249 salariés (+2,8 points) et celles de 1 salarié (+2,2 points).

(4) Avant son extension en 2018, le champ des enquêtes Acemo couvrait l'ensemble des secteurs d'activité en France métropolitaine, hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales (encadré 2).

(5) Source : base des minima de branche (BMB). La conformité est ici appréciée en date de mise en œuvre des accords et non en date de signature ou en date d'effet rétroactif [4].

Tableau 1

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018 et au 1^{er} janvier 2019, par taille d'entreprise

	Au 1 ^{er} janvier 2018					Au 1 ^{er} janvier 2019				
	Ensemble des bénéficiaires			Temps complet	Temps partiel	Ensemble des bénéficiaires			Temps complet	Temps partiel
	Effectifs	En % des effectifs totaux	Part de femmes parmi les bénéficiaires	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel	Effectifs	En % des effectifs totaux	Part de femmes parmi les bénéficiaires	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel
1 à 9 salariés	830 000	26,5	53,4	21,7	37,7	890 000	28,3	54,3	22,5	42,4
1 salarié	150 000	34,4	60,9	27,2	43,8	160 000	36,6	62,2	27,6	48,0
2 salariés	140 000	31,9	55,8	27,5	39,7	150 000	33,5	57,6	26,3	47,3
De 3 à 5 salariés	300 000	26,1	52,4	22,1	36,3	320 000	27,8	52,6	22,9	40,8
De 6 à 9 salariés	240 000	21,5	48,5	17,8	33,8	260 000	23,3	49,7	19,4	37,1
10 salariés ou plus	1 150 000	8,1	61,9	5,4	20,2	1 430 000	10,1	61,2	6,8	25,2
De 10 à 19 salariés	160 000	10,5	55,1	7,4	23,5	190 000	11,9	53,1	9,1	25,4
De 20 à 49 salariés	280 000	12,8	60,6	7,9	31,5	300 000	13,7	59,2	8,7	34,1
De 50 à 99 salariés	180 000	12,2	65,3	7,0	30,4	210 000	14,3	64,1	9,1	34,8
De 100 à 249 salariés	140 000	7,3	60,3	5,6	15,2	190 000	10,1	59,8	7,4	23,7
De 250 à 499 salariés	110 000	7,9	65,0	5,5	20,6	130 000	9,4	62,3	6,7	22,8
500 salariés ou plus	280 000	5,0	64,6	3,5	12,1	410 000	7,3	65,0	4,7	19,4
Total	1 980 000	11,5	58,3	8,1	24,9	2 320 000	13,4	58,5	9,3	29,8

Note : les tailles d'entreprise sont définies en fonction du nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail.

Lecture : dans les très petites entreprises (1 à 9 salariés), 890 000 personnes – soit 28,3 % des salariés de ces entreprises – ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 ; dans ces mêmes entreprises, 42,4 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

Des hausses marquées dans les branches relevant des services

Entre 2018 et 2019, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic augmente dans la plupart des branches professionnelles relevant des services (tableau 2). Dans trois d'entre elles, la progression est très forte : les « succursales de vente au détail d'habillement » (+10 points), les « commerces de détail non alimentaires » et la « prévention et sécurité » (+13 points). Dans les deux premières branches, le dernier accord date de 2017. Le salaire minimum conventionnel, qui y était fixé à un niveau égal ou supérieur au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2017, a été rattrapé par le Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2018. L'écart s'est encore creusé avec la revalorisation du 1^{er} janvier 2019. Dans la « prévention et sécurité », un accord signé en 2018 avec effet au 1^{er} janvier 2019 porte le minimum salarial à un niveau inférieur à celui du Smic atteint à cette date.

Entre 2018 et 2019, la proportion de bénéficiaires diminue dans la convention collective de branche des « prestataires de services secteur tertiaire » (-4 points). Au niveau des regroupements de branches (Cris [6], encadré 3), la proportion de salariés concernés par la hausse du Smic reste stable ou progresse partout, à l'exception du « bâtiment et travaux publics » où elle recule très légèrement (-1 point).

Au 1^{er} janvier 2019, le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » demeure celui où la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est la plus forte : 41 % de l'ensemble de ses salariés et 66 % pour ceux à temps partiel. Au sein de ce regroupement, la convention collective de la « restauration rapide » compte 65 % de salariés concernés. La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est également élevée dans les regroupements de branches « commerce principalement alimentaire » (30 %) et « habillement, cuir et textile » (28 %).

À l'inverse, 5 % ou moins des salariés sont concernés par la revalorisation du Smic dans les regroupements de branches « banques, établissements financiers et assurances », « métallurgie et sidérurgie », « chimie et pharmacie » et « plastiques, caoutchouc et combustibles », même si la proportion dans ce dernier augmente de 1 point. Dans les « banques, établissements financiers et assurances » et dans la « chimie et pharmacie », cette faible proportion est à rapprocher de la forte part de salariés occupant des fonctions de cadres ou des professions intermédiaires, catégories peu ou pas concernées par le Smic [3]. Dans le regroupement « plastiques, caoutchouc et combustibles », où les employés et ouvriers sont majoritaires, la proportion de bénéficiaires est faible car la majorité des minima salariaux des conventions collectives sont fixés au-dessus du Smic.

Tableau 2

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018 et au 1^{er} janvier 2019, par branche professionnelle regroupée et selon les principales conventions collectives de branche

En %

Cris	Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) et principales conventions collectives (IDCC)	Effectifs salariés au 31 décembre 2016	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2018 et au 1 ^{er} janvier 2019			
			Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
			1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 595 300	3	3	6	7
dont	0054 - Métallurgie Région Parisienne	227 500	2	2	4	4
	0650 - Métallurgie cadres	456 200	ε	ε	ε	ε
B *	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 337 600	10	9	26	24
dont	1596 - Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	314 400	20	21	33	33
	1597 - Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	464 400	5	5	12	13
	1702 - Travaux publics ouvriers	161 900	3	3	21	13
C	CHIMIE ET PHARMACIE	506 900	5	5	15	15
dont	0044 - Industries chimiques	215 900	2	2	3	6
	0176 - Industrie pharmaceutique	127 000	ε	ε	ε	ε
	1996 - Pharmacie d'officine	117 000	16	16	21	22
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	216 100	3	4	7	10
dont	0292 - Plasturgie	117 600	4	6	9	9
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	193 900	5	5	14	13
F	BOIS ET DÉRIVÉS	244 500	11	11	21	22
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	454 800	21	28	33	47
dont	0675 - Succursales de vente au détail d'habillement	113 900	17	27	24	47
H	CULTURE ET COMMUNICATION	518 000	9	13	21	41
I	AGRO-ALIMENTAIRE	834 200	12	15	26	34
dont	0843 - Boulangeries pâtisseries artisanales	135 700	22	27	28	41
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	384 000	6	6	16	20
dont	0573 - Commerces de gros	342 400	6	6	17	20
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	678 200	25	30	37	40
dont	2216 - Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	677 100	25	30	37	40
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	388 100	14	19	26	38
dont	1517 - Commerces de détail non alimentaires	113 700	20	33	30	57
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	507 800	10	10	25	25
dont	1090 - Services de l'automobile	423 800	10	11	26	26
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	965 900	33	41	58	66
dont	1501 - Restauration rapide	174 600	62	65	74	78
	1979 - Hôtels Cafés Restaurants	598 500	29	37	53	61
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	1 056 400	8	9	13	12
dont	0016 - Transports routiers	687 600	12	13	19	16
	3217 - Ferroviaire	161 400	ε	ε	3	2
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	2 031 400	13	18	22	29
dont	0029 - Hospitalisation à but non lucratif	343 900	15	18	19	23
	0413 - Établissements pour personnes inadaptées	438 500	4	4	6	8
	1518 - Animation (ex socio-culturelle)	129 400	12	16	13	18
	2264 - Hospitalisation privée	272 600	14	17	17	19
	2941 - Aide accompagnement soins et services à domicile	207 600	32	38	36	43
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	738 000	2	2	4	4
dont	1672 - Sociétés d'assurances	137 300	ε	ε	ε	ε
	2120 - Banques	215 900	ε	ε	ε	ε
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	323 900	12	14	27	34
dont	1527 - Immobilier	143 700	14	16	25	29
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	1 024 700	6	6	21	19
dont	1486 - Bureaux d'études techniques	891 100	2	3	8	10
	2098 - Prestataires de services secteur tertiaire	131 700	38	34	59	45
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	255 100	5	5	10	11
dont	0787 - Cabinets d'experts comptables	141 800	5	5	8	8
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	665 600	4	8	4	7
dont	1351 - Prévention et sécurité	164 100	8	21	13	36
	3043 - Entreprises de propreté et services associés	371 200	3	3	3	3
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	707 100	17	20	25	30

ε : proportion inférieure à 1 %.

Notes :

- Pour l'estimation des effectifs salariés, la convention collective est propre au salarié. En principe, la convention collective est déterminée en fonction de l'activité principale de l'établissement, mais certains secteurs ont développé des conventions catégorielles, ce qui conduit à une coexistence de plusieurs conventions collectives dans le même établissement. Dans les enquêtes Acemo, la convention collective est celle appliquée de façon principale par l'établissement, en termes de nombre de salariés couverts.

- Seules figurent ici les conventions collectives dont l'effectif salarié au 31 décembre 2016 est supérieur à 100 000 et dont la précision statistique est suffisante. Les données des regroupements Cris W, X et Y (conventions agricoles, fonction publique, statuts, conventions d'entreprise, intérimaires, etc.) ne sont pas diffusables car ces branches sont mal ou non couvertes par les enquêtes Acemo.

* Ne figure pas ici la convention collective « Bâtiment ETAM » (IDCC 2609), dont l'effectif salarié est de 157 700 en 2016. En effet, cette convention collective n'est pratiquement jamais appliquée de façon principale dans les établissements de la Cris « Bâtiment et travaux publics » (où 71 % des salariés sont ouvriers), ce qui y rend impossible une estimation de la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic par les enquêtes Acemo.

Lecture : la Cris « Métallurgie et Sidérurgie » couvre 1 595 300 salariés au 31 décembre 2016 ; dans les entreprises qui appliquent de façon principale une convention collective de ce regroupement Cris, 3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 ; dans ces mêmes entreprises, 7 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Champ :

- Effectifs salariés (colonne 3) : ensemble des salariés ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France entière.

- Proportions de bénéficiaires (colonnes suivantes) : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Sources : Insee, DADS (effectifs salariés, colonne 3) et Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE (proportions de bénéficiaires, colonnes suivantes).

Une proportion plus grande de bénéficiaires dans le secteur des services

La baisse de la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans le regroupement de branches « bâtiment et travaux publics » se retrouve dans le secteur d'activité de la construction : 9,4 % en 2019 après 9,9 % en 2018 (tableau 3). Dans le secteur de l'industrie, la proportion de salariés concernés est de 6,2 % en 2019, en hausse de 1,1 point par rapport à 2018. Cette hausse reflète principalement celle de l'« industrie manufacturière », largement majoritaire dans ce secteur.

Le secteur des services est à la fois celui dont la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est la plus élevée (15,5 % en 2019) et celui pour lequel cette proportion a le plus augmenté (+2,4 points entre 2018 et 2019). Au sein de ce secteur, la proportion de salariés concernés par la hausse du Smic est particulièrement faible dans l'« information et communication » (2,8 %) et les « activités financières et d'assurance » (3,4 %). Elle demeure la plus élevée dans l'« hébergement et restauration » (41,7 %, en hausse de 7,3 points par rapport à 2018).

Ces différences sectorielles sur la proportion des bénéficiaires persistent à taille d'entreprise donnée. Par exemple, dans les entreprises employant entre 1 et 9 salariés, 56,8 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 dans le secteur de l'« hébergement et restaura-

tion », contre 28,3 % des salariés dans les entreprises de même taille tous secteurs confondus. De même, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 32,5 % des salariés sont concernés dans ce secteur, contre 10,1 % dans l'ensemble des entreprises de cette taille.

Les salariés à temps partiel trois fois plus concernés

La proportion de bénéficiaires parmi les salariés à temps partiel progresse plus fortement que celle des salariés à temps complet : +4,9 points contre +1,2 point entre 2018 et 2019 (tableau 1). Au 1^{er} janvier 2019, 29,8 % des salariés à temps partiel sont concernés par la revalorisation du Smic. Ils sont trois fois plus concernés que les salariés à temps complet (9,3 %).

Cette différence en niveau coïncide avec la forte concentration de salariés à temps partiel dans les petites entreprises et dans certaines branches professionnelles (par exemple dans l'« hôtellerie, restauration et tourisme » ou l'« habillement, cuir, textile ») où le nombre de bénéficiaires concernés par la revalorisation du Smic est important. Même à taille, branche professionnelle ou secteur d'activité donnés, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 reste plus élevée pour les salariés à temps partiel, lesquels exercent en moyenne des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

Tableau 3

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018 et au 1^{er} janvier 2019, par secteur d'activité

En %

	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2018 et au 1 ^{er} janvier 2019			
	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
Industrie	5,1	6,2	12,1	17,5
Industrie manufacturière.....	5,5	6,6	13,0	18,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.....	0,4	1,0	1,6	4,9
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution.....	3,6	5,0	7,5	17,1
Construction	9,9	9,4	26,1	24,8
Services	13,1	15,5	25,6	30,6
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	15,5	18,0	30,8	36,3
Transports et entreposage.....	6,7	6,5	13,1	9,6
Hébergement et restauration.....	34,4	41,7	58,5	66,8
Information et communication.....	2,5	2,8	8,6	8,8
Activités financières et d'assurance.....	2,9	3,4	7,1	9,1
Activités immobilières.....	11,4	12,3	25,2	28,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	5,3	6,8	15,6	25,9
Activités de services administratifs et de soutien.....	11,9	14,6	13,1	16,2
Enseignement [hors enseignement public].....	5,2	6,2	6,4	8,2
Santé humaine et action sociale [hors fonction publique hospitalière].....	15,5	21,1	25,1	33,6
Arts, spectacles et activités récréatives.....	13,7	15,3	17,5	21,8
Autres activités de services.....	23,5	22,6	34,5	33,9
Ensemble	11,5	13,4	24,9	29,8

Notes :

- Les données sont présentées en nomenclature NAF rév. 2 regroupée en 21 postes.

- Seuls figurent ici les secteurs dont la précision statistique est suffisante. Les données de l'agriculture, des industries extractives, de l'administration publique, des activités des ménages et des activités extraterritoriales ne sont pas diffusables.

Lecture : dans le secteur des activités immobilières, 12,3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 ; dans ce même secteur, 28,5 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

58,5 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont des femmes

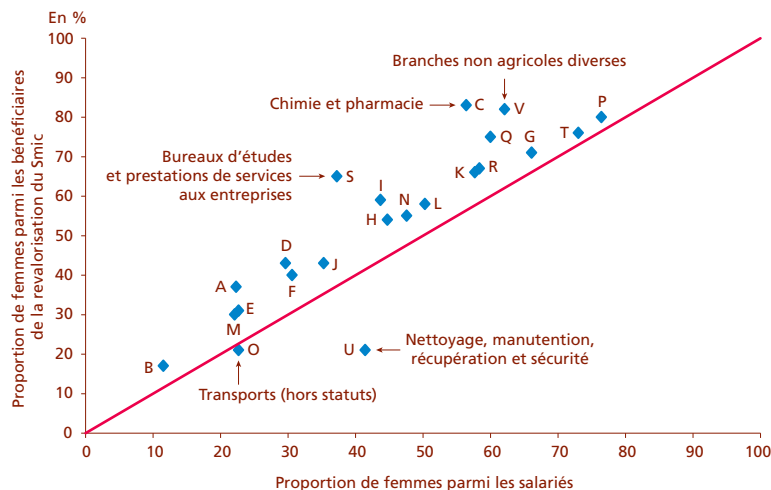
Parmi les 2,32 millions de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019, 1,36 million sont des femmes. Elles représentent donc 58,5 % des bénéficiaires (tableau 1), mais 44 % de l'emploi salarié du secteur privé non agricole [5]. Cette surreprésentation des femmes se retrouve dans toutes les tailles d'entreprise. Elle est plus importante dans les plus grandes d'entre elles : 54,3 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans les entreprises de 1 à 9 salariés sont des femmes, contre 61,2 % dans celles employant 10 salariés ou plus. C'est l'inverse parmi l'ensemble des salariés, où la proportion de femmes dans les entreprises de 1 à 9 salariés est supérieure à celle des entreprises de 10 salariés ou plus (respectivement 46 % et 43 %).

Dans presque tous les regroupements de branches, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic (graphique 2). L'écart est le plus marqué dans les « bureaux d'études et prestations de services aux entreprises » : la proportion de femmes salariées y est de 37 % mais elles sont 65 % parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Les regroupements « chimie et pharmacie » et « branches non agricoles diverses » sont également particulièrement concernés. Ces écarts s'expliquent en partie par la structure des emplois : dans ces branches, les femmes sont surreprésentées parmi les jeunes et les CDD, mais sous-représentées au sein des cadres et des professions intermédiaires.

Les femmes sont sous-représentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans deux regroupements de branches : « nettoyage, maintenance, récupération et sécurité » et « transports ». Dans la convention collective des « entreprises de propreté et services associés », cette situation est liée à la structure par âge et par contrat de la population des salariés. Les femmes y ont en

Graphique 2

Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019, par branche professionnelle regroupée



Note : les lettres figurant sur ce graphique correspondent aux conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) du tableau 2.

Lecture : dans les regroupements de branches situés au-dessus de la diagonale, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic.

Champ :

- Femmes salariées : ensemble des salariés ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France entière.
- Femmes bénéficiaires : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Sources : Insee, DADS (femmes salariées) et Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE (femmes bénéficiaires).

moyenne davantage d'ancienneté que les hommes et sont plus fréquemment en CDI, deux facteurs favorisant la rémunération. Dans la convention collective des « transports routiers », les femmes occupent plus souvent des postes de cadres ou de professions intermédiaires, et elles ne sont pas plus souvent en CDD, contrairement à ce qui prévaut dans l'ensemble de l'économie.

Christine PINEL (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Guichard A., Pinel C. (2018) « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018. Les salariés des TPE trois fois plus concernés », *Dares Résultats* n° 052, novembre.
- [2] Pinel C. (2017) « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017. 55,2 % de femmes parmi les 1,65 million de salariés concernés », *Dares Résultats* n° 077, décembre.
- [3] Sanchez R. (2016), « Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic », *Dares Analyses* n° 014, mars.
- [4] Langevin G. (2018), « La conformité au Smic des minima de branches s'est-elle améliorée en 10 ans ? », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
- [5] Tallec-Santoni D. (2019), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016 », *Dares Résultats* n° 033, juillet.
- [6] Guide de lecture et contenu des postes de la grille des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf
- [7] Guichard A. (2018), « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé. Résultats définitifs du 3^e trimestre 2018 », *Dares Indicateurs* n° 056, décembre.
- [8] Combault P., Guichard A. (2019), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2018. Légère accélération et pouvoir d'achat stabilisé », *Dares Résultats* n° 038, août.
- [9] Ministère du Travail (DGT) « La négociation collective en 2018 », *Bilans et rapports*, édition 2019.

Encadré 1 – Les modalités de revalorisation du Smic

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), créé par la loi du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti (Smig), a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir d'achat et la participation au développement économique de la nation. C'est un taux horaire : le Smic ne constitue donc pas une garantie de rémunération mensuelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, et suite à la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », la date de la revalorisation annuelle du Smic est fixée au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet. Par ailleurs, suite au décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance, de nouvelles règles de revalorisation sont appliquées à partir du 1^{er} janvier 2014.

Règles de revalorisation depuis 2014

Conformément aux principes fixés par le Code du travail, le Smic est revalorisé :

- chaque 1^{er} janvier, par décret en Conseil des ministres pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) (1), en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen brut des ouvriers et employés (SHBOE) ;
- par arrêté, lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du Smic immédiatement antérieur ;
- à tout moment, le gouvernement peut porter le Smic à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des deux mécanismes précités, soit à l'occasion de la revalorisation annuelle, soit en cours d'année (à l'occasion de la revalorisation automatique précitée ou non).

Les récents relèvements du Smic

Au 1^{er} janvier 2012, la revalorisation annuelle a porté le Smic horaire brut de 9,19 euros à 9,22 euros. Cette revalorisation, de faible ampleur, faisait suite à celle, anticipée, du 1^{er} décembre 2011, activée car le seuil de déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique du Smic prévu à l'article L. 3231-5 du Code du travail avait été franchi, le cumul d'inflation entre novembre 2010 et octobre 2011 ayant atteint 2,1 %.

Au 1^{er} juillet 2012, une nouvelle revalorisation du Smic, décidée par le gouvernement, a conduit à porter le Smic horaire brut à 9,40 euros, soit +2,3 % par rapport au montant du 1^{er} décembre 2011 et +2,0 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2012.

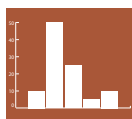
Depuis 2013, le Smic a été revalorisé une seule fois par an au 1^{er} janvier. Le Smic horaire brut a été amené successivement à 9,43 euros en 2013, puis 9,53 euros en 2014, 9,61 euros en 2015, 9,67 euros en 2016, 9,76 euros en 2017, 9,88 euros en 2018, et enfin 10,03 euros en 2019, soit respectivement : +0,3 %, +1,1 %, +0,8 %, +0,6 %, +0,9 %, +1,2 % et +1,5 % par rapport au niveau précédent.

Selon les nouvelles règles de revalorisation appliquées à partir du 1^{er} janvier 2014, la revalorisation du 1^{er} janvier 2019 se décompose ainsi :

- +1,5 % correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie mesurée entre novembre 2017 et novembre 2018 ;
- 0,0 % au titre de la composante correspondant au pouvoir d'achat du salaire horaire moyen brut des ouvriers et employés : entre septembre 2017 et septembre 2018, le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) a enregistré une hausse de 1,5 % [7], alors que les prix ont progressé de 1,9 % au cours de la même période, n'occasionnant donc pas d'augmentation du pouvoir d'achat du SHBOE.

(1) Un groupe d'experts nommés par le gouvernement pour une durée de quatre ans se prononce chaque année sur l'évolution du Smic au 1^{er} janvier. Le rapport public qu'il établit à cette occasion est adressé à la CNNCEFP et au gouvernement.

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

📞 Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Encadré 2 – Méthodologie

Le dispositif de suivi des bénéficiaires de la revalorisation du Smic

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic, c'est-à-dire ceux dont le salaire horaire au 31 décembre 2018 était inférieur à la nouvelle valeur du Smic en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2019, sont ici repérés à partir de deux enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) : l'enquête annuelle auprès des très petites entreprises de 1 à 9 salariés (enquête TPE) administrée à 60 000 unités, et l'enquête trimestrielle portant sur le 4^e trimestre 2018, envoyée à 38 000 unités de 10 salariés ou plus. Le concept d'entreprise est entendu au sens de l'unité légale.

Les deux enquêtes recueillent l'information sur les effectifs de bénéficiaires de la revalorisation du Smic de façon différente, ce qui peut générer un écart entre les entreprises de 1 à 9 salariés et celles de 10 salariés ou plus. L'enquête Acemo TPE demande, pour chacun des salariés de l'entreprise, si celui-ci est bénéficiaire ou non de la revalorisation du Smic. Dans l'enquête Acemo trimestrielle, est demandé un comptage global au niveau de l'unité interrogée.

Chaque année, certaines entreprises passent le seuil de 10 salariés (à la hausse ou à la baisse), entrant et sortant du champ d'une enquête à l'autre. Ces changements de composition peuvent aussi générer des ruptures dans l'évolution, entre deux années, de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic autour de ce seuil.

Ces deux enquêtes portent, depuis 2018, sur l'ensemble des employeurs du secteur privé de France (hors Mayotte) à l'exception de quatre secteurs d'activité : l'agriculture, l'administration publique, les activités des ménages (particuliers-employeurs) et les activités extraterritoriales. Ce champ couvre 17,7 millions des 25,1 millions de salariés en France. Jusqu'en 2017, le champ des enquêtes Acemo excluait également les Drom (départements et régions d'outre-mer), les syndicats de copropriété et les associations loi 1901 de l'action sociale. Les apprentis (1), les intérimaires et les stagiaires ne sont pas comptés parmi les salariés.

Le dispositif de suivi de la garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Entre 2003 et 2005, une enquête annuelle spécifique auprès des entreprises a été conduite pour prendre en compte les différentes générations de la garantie mensuelle de rémunération (GMR). Elle permettait de distinguer les salariés concernés par le relèvement du Smic de ceux relevant d'une garantie mensuelle. Elle était adressée à 18 000 entreprises de toutes tailles, dont 7 000 de moins de 10 salariés.

Elle reposait sur un jeu de questions légèrement différentes de celles du dispositif retenu avant et après cette période. Elle comptabilisait comme bénéficiaires les salariés rémunérés sur une base inférieure au Smic horaire le jour de la revalorisation, et non la veille comme dans les dispositifs antérieur et postérieur. Ces différences de champ impliquent que les données sur la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic ne sont pas strictement comparables entre la période 2003-2005 d'une part, et les années antérieures et postérieures d'autre part.

(1) L'exclusion des apprentis est spécifique au calcul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Ils sont inclus pour les autres exploitations issues des enquêtes Acemo.

Encadré 3 – Convention collective : définitions juridique et statistique

Convention collective

Le Code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords, qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Convention collective de branche

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. On parle dans ce dernier cas d'une convention ou accord de branche. Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné, c'est-à-dire pour un ensemble de métiers présentant une proximité en termes d'activités et de compétences mises en œuvre. Elle est conclue entre :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, ou qui sont affiliées aux dites organisations, ou bien encore qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application ;
- et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs, voire un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La majorité des conventions collectives sont étendues par la puissance publique et leur application est dès lors obligatoire pour les entreprises entrant dans leur champ d'application. Les autres ne sont obligatoires que pour les entreprises signataires ou appartenant à un syndicat patronal signataire. Il n'est pas fait de distinction dans cette publication entre entreprises relevant de l'un ou de l'autre cas.

D'éventuels accords peuvent être adjoints à la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche. Les conventions de branche peuvent être complétées par des conventions de niveau géographique inférieur. Ainsi, les conventions nationales du bâtiment ou de l'hôtellerie se voient adjoindre des conventions locales dans certains départements. Toutes les conventions collectives portant sur un échelon infra-national ne possèdent pas un échelon national. Par exemple, les conventions locales de la métallurgie sont les conventions de référence.

Une convention de branche peut également être adaptée au niveau d'une entreprise ou d'un établissement par un accord interne à cette unité. La convention statistique de référence de cette unité demeure malgré tout la convention collective de branche.

L'identifiant de convention collective (IDCC) et l'agrégation des IDCC

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Ce code IDCC est utilisé dans les enquêtes de la Dares sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), dans les enquêtes de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), ou encore dans les sources administratives (DADS : déclarations annuelles de données sociales et DSN : déclarations sociales nominatives). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par le ministère chargé du travail, et disponible sur le site <http://travail-emploi.gouv.fr/idcc>.

Comme certaines conventions collectives ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, il est alors nécessaire, d'un point de vue statistique, d'agréger ces conventions sur celles ayant le champ le plus large. On dit alors que l'IDCC est « agrégé ». Par exemple, les données des établissements déclarant appliquer la convention de l'« hôtellerie de l'Isère » (IDCC 0564) seront directement exploitées comme des données d'établissements appliquant la convention nationale des « hôtels, cafés, restaurants » (IDCC 1979).

La Cris : regroupement des IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris). À son niveau le plus global, elle comprend 26 postes. Une description du contenu des postes de la grille d'analyse Cris est disponible sur le site : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf.

Les données de cette publication ne portent que sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère chargé du Travail, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.