

La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020

La proportion de bénéficiaires demeure élevée

Au 1^{er} janvier 2020, le Smic brut horaire augmente de 1,2 % et 2,25 millions de salariés du secteur privé bénéficient directement de cette revalorisation, soit 13,0 % des salariés, après 13,4 % un an plus tôt.

À la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2020, moins de branches qu'un an auparavant présentent un premier niveau de grille inférieur au Smic en vigueur (16 % contre 22 %). En revanche, le nombre de salariés concernés par la non-conformité est inchangé à 8 %.

Les conventions collectives de branche dont la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste stable représentent la moitié des salariés du secteur privé, celles dont la part diminue, 30 %, et celles dont la part augmente, 20 %. Entre le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2020, la proportion de salariés bénéficiaires progresse dans le secteur de la construction et se replie dans l'industrie et les services, ces évolutions étant toutefois de faible ampleur.

La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est trois fois plus élevée parmi les salariés à temps partiel (30,0 % contre 9,0 % des salariés à temps complet) et au sein des très petites entreprises (27,3 % dans celles de 1 à 9 salariés, contre 9,8 % dans celles de 10 salariés ou plus).

Les femmes représentent 44 % des salariés du secteur privé, mais 59,3 % des salariés concernés par la hausse du Smic.

Au 1^{er} janvier 2020, l'application des règles annuelles de revalorisation du Smic porte le montant du Smic brut horaire à 10,15 euros, soit une augmentation de 1,2 % par rapport à la précédente revalorisation au 1^{er} janvier 2019 (encadré 1). Cette publication concerne les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 (encadré 2).

13,0 % des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020

En France (hors Mayotte), dans les entreprises du secteur privé (1), 2,25 millions de salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 (hors apprentis, stagiaires et intérimaires). Ils représentent 13,0 % des salariés de ces entreprises (tableau 1, graphique 1). Cette proportion est en légère baisse (-0,4 point par rapport à celle du 1^{er} janvier 2019 [1]). Elle fait suite à une forte augmentation après deux années de stabilité (respectivement +1,9 point en 2019, +0,2 point en 2018 et +0,1 point en 2017 sur un champ comparable (2)) [2].

Un salarié peut être directement 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 2019, étaient rémunérés (3) entre 10,03 euros de l'heure (Smic alors en vigueur) et 10,15 euros (Smic au 1^{er} janvier 2020) ont été concernés directement, dès janvier 2020, par la hausse du Smic horaire.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic dépend de plusieurs facteurs : l'ampleur de la revalorisation annuelle, l'évolution des effectifs salariés, la répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, les calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches, etc. Après une progression entre le début des années 1990 et le milieu

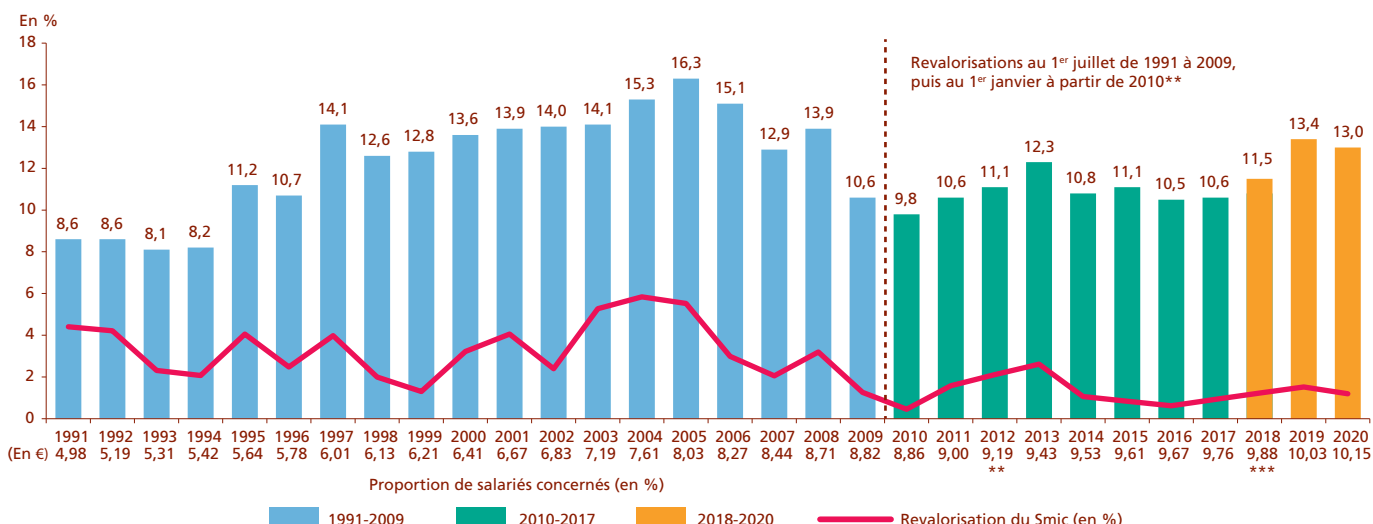
(1) Le secteur privé correspond ici au champ couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) depuis 2018, c'est-à-dire à l'ensemble des secteurs d'activité hors agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales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

(2) 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, particuliers employeurs et activités extraterritoriales (encadré 2).

(3) Ou plus exactement dont la partie de la rémunération correspondant à l'assiette du Smic était comprise entre 10,03 et 10,15 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 [3].

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).

*** Depuis 2018, le champ de l'enquête est étendu.

Lecture : 13,0 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020.

Champ à partir de 2018 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs 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, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

des années 2000 (4), la proportion de bénéficiaires diminue régulièrement entre 2005 et 2010, mis à part un rebond 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 2019, 13,4 % de salariés étaient concernés par la hausse du Smic, soit la plus forte proportion de bénéficiaires depuis 2008.

39 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic salariés d'une très petite entreprise

En 2020, 27,3 % des salariés dans les très petites entreprises (TPE, c'est-à-dire de 1 à 9 salariés) bénéficient de la revalorisation du Smic, contre 9,8 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus (tableau 1). Les salariés des TPE (20 % des salariés du secteur privé non agricole [5]) représentent 39 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Cette part de salariés des TPE au sein des salariés concernés par la hausse du Smic se stabilise après avoir été en baisse : elle était de 38 % en 2019 et de 42 % en 2018. 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 34,5 % pour les entreprises de 1 salarié à 6,1 % pour celles de 500 salariés ou plus.

Entre le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2020, le recul de la proportion de salariés directement

impactés par la revalorisation du Smic est plus marqué dans les TPE que dans les entreprises de 10 salariés ou plus (-1,0 point contre -0,3 point). Les baisses les plus importantes reviennent aux plus petites entreprises (-2,1 points pour celles comptant un seul salarié) ainsi qu'aux plus grandes (-1,2 point pour celles de 500 salariés ou plus). À l'inverse, cette part progresse d'un peu plus de 1 point dans les entreprises de 20 à 49 salariés.

Une proportion stable de bénéficiaires dans une majorité de branches

Fin 2019, à la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2020, la conformité des branches au Smic était meilleure que celle de l'année précédente : comparativement à un an auparavant, moins de branches présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic en vigueur (16 %, contre 22 % fin 2018). La situation était légèrement moins bonne dans le bâtiment-travaux publics, où 19 % des branches présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic avant revalorisation, contre 17 % un an auparavant. En revanche, elle était bien meilleure dans la métallurgie (1 % de branches non conformes au 31 décembre 2019, après 20 % l'année précédente) et dans l'ensemble des autres branches (20 % au 31 décembre 2019, après 24 % l'année précédente (5)). Toutefois, malgré cette situation plus favorable, le nombre de salariés directement concernés par la non-conformité était quasi identique à la veille de la revalorisation les deux années (8 %).

(4) 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.

(5) Source : base des minima de branche (BMB). La conformité est ici appréciée en date de mise en œuvre des accords (avec effet sur le salaire versé) 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 2019 et au 1^{er} janvier 2020, par taille d'entreprise

	Au 1 ^{er} janvier 2019					Au 1 ^{er} janvier 2020				
	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	890 000	28,3	54,3	22,5	42,4	870 000	27,3	54,8	22,8	40,2
1 salarié	160 000	36,6	62,2	27,6	48,0	150 000	34,5	61,3	29,0	43,4
2 salariés.....	150 000	33,5	57,6	26,3	47,3	150 000	33,9	59,7	27,8	47,2
de 3 à 5 salariés.....	320 000	27,8	52,6	22,9	40,8	320 000	27,0	53,9	23,1	38,6
de 6 à 9 salariés.....	260 000	23,3	49,7	19,4	37,1	250 000	22,5	49,2	19,1	35,8
10 salariés ou plus	1 430 000	10,1	61,2	6,8	25,2	1 380 000	9,8	62,1	6,1	26,6
de 10 à 19 salariés.....	190 000	11,9	53,1	9,1	25,4	170 000	11,0	55,1	8,1	24,6
de 20 à 49 salariés.....	300 000	13,7	59,2	8,7	34,1	330 000	14,9	59,7	8,9	39,4
de 50 à 99 salariés.....	210 000	14,3	64,1	9,1	34,8	210 000	14,5	66,3	8,3	36,8
de 100 à 249 salariés.....	190 000	10,1	59,8	7,4	23,7	200 000	10,7	62,2	7,2	28,5
de 250 à 499 salariés.....	130 000	9,4	62,3	6,7	22,8	120 000	9,1	64,2	6,3	23,6
500 salariés ou plus.....	410 000	7,3	65,0	4,7	19,4	350 000	6,1	64,5	3,7	18,3
Ensemble	2 320 000	13,4	58,5	9,3	29,8	2 250 000	13,0	59,3	9,0	30,0

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 entreprises de 1 à 9 salariés, 870 000 personnes - soit 27,3 % des salariés - ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 ; dans ces mêmes entreprises, 40,2 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

Entre 2019 et 2020, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic est stable dans la majorité des branches professionnelles (tableau 2). La moitié des salariés appartiennent à un regroupement de branches (Cris [6], encadré 3) dont la part de bénéficiaires au 1^{er} janvier 2020 est la même qu'un an plus tôt. Au sein des autres branches, celles où la proportion de bénéficiaires diminue sont plus nombreuses (30 %) que celles où la proportion augmente (20 %).

La plupart des évolutions sont de faible ampleur. Les variations les plus marquées résultent de l'activité conventionnelle en matière de salaire (actualisation des grilles salariales). L'absence d'accord génère souvent une concentration accrue de salariés dont le salaire devient ancré sur le Smic, un ou plusieurs minima de branches pouvant être dépassés ou rattrapés par le niveau du Smic. Inversement, la signature d'accord diminue cette concentration. La proportion de bénéficiaires est ainsi en baisse de 10 points dans la convention collective des « commerces de détail non alimentaire ». Cette branche a conclu un accord salarial en 2019, alors qu'elle ne l'avait pas fait en 2018, ce qui a permis de réduire fortement l'écart qui existait entre le minimum conventionnel et le Smic (-1,2 % fin 2018 puis +0,6 % fin 2019). Néanmoins, le salaire minimum conventionnel y a été fixé à un niveau inférieur à celui du futur Smic de 2020 (de -0,6 % au 1^{er} janvier 2020). À l'inverse, la proportion de bénéficiaires augmente de 8 points dans la convention collective de l'« aide, accompagnement soins et services à domicile ». Le dernier accord y date de fin 2017, et l'écart entre le minimum conventionnel et le Smic

se creuse chaque année depuis (-3,1 % fin 2018 et -4,5 % fin 2019).

Au 1^{er} janvier 2020, le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » demeure celui où la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est la plus forte : 38 % de l'ensemble de ses salariés et 63 % de ceux à temps partiel. Au sein de ce regroupement, la convention collective de la « restauration rapide » compte 67 % de salariés concernés. La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic représente également plus de la moitié des salariés dans la convention collective des « services à la personne (entreprises) » (56 %). Le regroupement de branches « commerce principalement alimentaire » emploie près du tiers de ses salariés (30 %) à un niveau de salaire concerné par la revalorisation du Smic.

À l'inverse, moins de 5 % des salariés sont concernés par la revalorisation du Smic dans les regroupements de branches « banques, établissements financiers et assurances », « métallurgie et sidérurgie », « plastiques, caoutchouc et combustibles », « verre et matériaux de construction » et « professions juridiques et comptables ». Dans les « banques, établissements financiers et assurances », cette faible proportion est à rapprocher de la forte part de salariés occupant des fonctions de cadres ou de 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 2019 et au 1^{er} janvier 2020, 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 2017	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2019 et au 1 ^{er} janvier 2020			
			Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
			1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 593 900	3	3	7	5
dont	0054 - Métallurgie Région Parisienne	225 800	2	1	4	2
	0650 - Métallurgie cadres.....	460 400	ε	1	ε	1
B*	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 346 600	9	9	24	23
dont	1596 - Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	317 200	21	21	33	31
	1597 - Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	452 600	5	6	13	16
	1702 - Travaux publics ouvriers.....	161 200	3	3	13	11
C	CHIMIE ET PHARMACIE	509 900	5	5	15	15
dont	0044 - Industries chimiques.....	216 800	2	2	6	3
	0176 - Industrie pharmaceutique	125 900	ε	ε	ε	ε
	1996 - Pharmacie d'officine	118 500	16	17	22	22
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	218 400	4	4	10	13
dont	0292 - Plasturgie	117 600	6	6	9	13
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	190 800	5	4	13	8
F	BOIS ET DÉRIVÉS	238 300	11	12	22	29
G**	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	455 800	28	24	47	48
dont	0675 - Succursales de vente au détail d'habillement	113 400	27	32	47	54
H	CULTURE ET COMMUNICATION	520 600	13	13	41	43
I	AGRO-ALIMENTAIRE	851 200	15	16	34	33
dont	0843 - Boulangeries pâtisseries artisanales.....	139 000	27	31	41	48
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	383 500	6	5	20	14
dont	0573 - Commerces de gros	340 600	6	5	20	15
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	694 300	30	30	40	44
dont	2216 - Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	693 300	30	30	40	44
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	395 900	19	16	38	29
dont	1517 - Commerces de détail non alimentaire	114 100	33	23	57	35
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	516 300	10	9	25	23
dont	1090 - Services de l'automobile.....	431 300	11	10	26	23
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	985 500	41	38	66	63
dont	1501 - Restauration rapide.....	191 700	65	67	78	80
	1979 - Hôtels Cafés Restaurants.....	612 300	37	36	61	57
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	1 071 400	9	7	12	10
dont	0016 - Transports routiers	703 100	13	11	16	14
	3217 - Ferroviaire.....	160 100	ε	ε	2	ε
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	1 985 100	18	19	29	31
dont	0029 - Hospitalisation à but non lucratif	322 200	18	20	23	24
	0413 - Établissements pour personnes inadaptées.....	443 800	4	4	8	7
	1518 - Animation	143 300	16	11	18	10
	2264 - Hospitalisation privée	271 400	17	14	19	14
	2941 - Aide, accompagnement soins et services à domicile.....	203 700	38	46	43	52
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	736 800	2	2	4	3
dont	1672 - Sociétés d'assurances.....	136 900	ε	ε	ε	ε
	2120 - Banques.....	213 500	ε	ε	ε	ε
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	336 600	14	11	34	23
dont	1527 - Immobilier.....	150 400	16	14	29	28
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	1 093 700	6	6	19	21
dont	1486 - Bureaux d'études techniques SYNTEC	952 100	3	3	10	11
	2098 - Prestataires de services secteur tertiaire	139 300	34	33	45	43
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	265 600	5	4	11	8
dont	0787 - Cabinets d'experts comptables.....	147 500	5	4	8	6
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	675 700	8	8	7	6
dont	1351 - Prévention et sécurité	165 900	21	21	36	32
	3043 - Entreprises de propreté et services associés	378 900	3	3	3	3
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	756 300	20	20	30	33
dont	3127 - Services à la personne (entreprises)	108 600	56	56	60	62

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 2017 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 166 300 en 2017. En effet, cette convention collective n'est pratiquement jamais appliquée de façon principale dans les établissements de la Cris « Bâtiment et travaux publics » (où la moitié 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.

** Les chiffres 2020 intègrent des corrections sur plusieurs entreprises dont les effectifs comptabilisés en 2019 ne correspondaient pas à l'attendu. Ces modifications impactent l'évolution des parts présentées. Dans la Cris G, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic baisse de 3 points, et celle des salariés à temps partiel concernés baisse de 2 points. Dans l'IDCC 0675, la proportion de salariés bénéficiaires augmente de 2 points, et celle des salariés à temps partiel est stable.

Lecture : la Cris « Métallurgie et Sidérurgie » couvre 1 593 900 salariés au 31 décembre 2017 ; 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 2020 ; dans ces mêmes entreprises, 5 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Champ :

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

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

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

Quatre conventions collectives ont une proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic inférieure à 1 % de leurs salariés de façon structurale : celles de l'« industrie pharmaceutique », du « ferroviaire », des « sociétés d'assurances » et des « banques ».

Légère augmentation de la part de bénéficiaires dans la construction

La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 progresse légèrement dans le secteur d'activité de la construction (10,0 % en 2020 après 9,4 % en 2019) (tableau 3) où, à la veille de la revalorisation, davantage de branches qu'un an auparavant présentaient un minimum conventionnel inférieur au Smic. Elle baisse modérément dans le secteur de l'industrie (-0,6 point) et celui des services (-0,4 point). Les secteurs des « arts, spectacles et activités récréatives » (-3,0 points) et de l'« hébergement et restauration » (-2,9 points) connaissent les diminutions les plus marquées. La plus forte hausse revient au secteur de la « santé humaine et action sociale », où la proportion de bénéficiaires augmente de 0,9 point.

Le secteur des services est celui où la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est la plus élevée (15,1 % en 2020). Mais les situations y sont variées, la proportion de salariés concernés s'échelonnant entre 2,6 % dans l'« information et com-

munication » et 38,8 % pour l'« hébergement et restauration ».

Ces différences sectorielles sur la proportion des bénéficiaires prévalent à taille d'entreprise donnée. Par exemple, dans les entreprises employant entre 1 et 9 salariés, 52,7 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 dans le secteur de l'« hébergement et restauration », contre 27,3 % des salariés dans les entreprises de même taille tous secteurs confondus. De même, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 29,8 % des salariés sont concernés dans ce secteur, contre 9,8 % dans l'ensemble des entreprises de cette taille.

Les salariés à temps partiel trois fois plus concernés

Au 1^{er} janvier 2020, 30,0 % des salariés à temps partiel sont concernés par la revalorisation du Smic (tableaux 1 et 3). Ils sont trois fois plus concernés que les salariés à temps complet (9,0 %). Cet écart se creuse très légèrement en 2020 par rapport à 2019. La part des salariés concernés par la hausse du Smic parmi les salariés à temps partiel augmente de 0,2 point, alors qu'elle diminue de 0,3 point pour les salariés à temps complet.

Cette différence coïncide avec la forte concentration de salariés à temps partiel dans les petites entreprises et dans certaines branches professionnelles (par exemple « hôtellerie, restauration et

Tableau 3

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020, par secteur d'activité

En %

	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2019 et au 1 ^{er} janvier 2020			
	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Industrie	6,2	5,6	17,5	16,8
Industrie manufacturière.....	6,6	5,9	18,4	17,5
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,0	1,4	4,9	1,8
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5,0	3,9	17,1	24,5
Construction	9,4	10,0	24,8	24,9
Services	15,5	15,1	30,6	30,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	18,0	17,6	36,3	36,6
Transports et entreposage.....	6,5	5,6	9,6	9,0
Hébergement et restauration	41,7	38,8	66,8	63,4
Information et communication	2,8	2,6	8,8	8,2
Activités financières et d'assurance	3,4	3,4	9,1	9,9
Activités immobilières.....	12,3	11,2	28,5	26,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,8	6,8	25,9	27,1
Activités de services administratifs et de soutien.....	14,6	14,6	16,2	16,4
Enseignement [hors enseignement public].....	6,2	4,9	8,2	5,8
Santé humaine et action sociale [hors fonction publique hospitalière].....	21,1	22,0	33,6	36,5
Arts, spectacles et activités récréatives	15,3	12,3	21,8	18,0
Autres activités de services	22,6	22,7	33,9	35,9
Ensemble	13,4	13,0	29,8	30,0

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, 11,2 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 ; dans ce même secteur, 26,3 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

tourisme » ou « habillement, cuir, textile ») où le nombre de bénéficiaires de 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 2020 reste plus élevée pour les salariés à temps partiel, lesquels exercent en moyenne des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

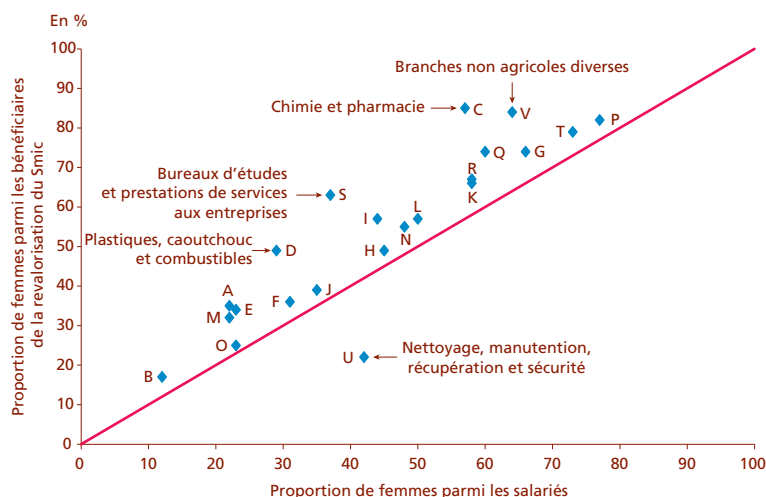
59,3 % de femmes parmi les bénéficiaires de la revalorisation

Parmi les 2,25 millions de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020, un peu plus de 1,33 million sont des femmes. Elles représentent donc 59,3 % des bénéficiaires (tableau 1), mais 44 % de l'emploi salarié du secteur privé non agricole [5]. Cette surreprésentation des femmes se retrouve dans les entreprises de toutes les tailles. Elle est plus importante dans les plus grandes d'entre elles : 54,8 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans les entreprises de 1 à 9 salariés sont des femmes, contre 62,1 % dans celles employant 10 salariés ou plus. C'est l'inverse pour l'ensemble des salariés, où la proportion de femmes dans les entreprises de 1 à 9 salariés (46 %) est supérieure à celle des entreprises de 10 salariés ou plus (43 %), l'écart étant toutefois moins marqué.

Dans tous les regroupements de branches sauf un, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic (graphique 2). L'écart est le plus marqué dans la « chimie et pharmacie » : la proportion de femmes salariées y est de 57 % mais elles sont 85 % parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Les regroupements « bureaux d'études et prestations de services aux entreprises », « plastiques, caoutchouc et combustibles » et « branches non agricoles diverses » sont également concernés par des surreprésentations d'au moins 20 points. Ces écarts s'expliquent en partie par la structure des emplois. Les femmes sont surreprésentées parmi les jeunes et les CDD, mais sous-représentées au sein des cadres et des professions intermédiaires.

Graphique 2

Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020, 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 au 31 décembre 2017 : ensemble des salariés ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France.

- Femmes bénéficiaires au 1^{er} janvier 2020 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

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

Les femmes sont sous-représentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans un seul regroupement de branches : « nettoyage, manutention, récupération et sécurité ». Dans la convention collective des « entreprises de propreté et services associés », qui concentre 56 % des salariés de ce regroupement, cette situation est liée à la structure par âge et par contrat de la population des salariés. Les femmes y ont, en moyenne, davantage d'ancienneté que les hommes et sont moins fréquemment en CDD, deux facteurs favorisant la rémunération.

Christine PINEL (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Pinel C. (2019), « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019. La plus forte proportion de salariés bénéficiaires des onze dernières années », *Dares Résultats* n° 061, décembre.
- [2] 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.
- [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] Talleg-Santoni D. (2020), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2017 », *Dares Résultats* n° 037, novembre.
- [6] Guide de lecture et contenu des postes de la grille des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cris_160323_guide_lecture.pdf
- [7] Guichard A. (2019), « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé. Résultats définitifs du 3^e trimestre 2019 », *Dares Indicateurs* n° 062, décembre.
- [8] Ministère du Travail (DGT, Dares), « La négociation collective en 2019 », Bilan & rapports, édition 2020.

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, suite à la loi 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, par suite du décret 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 pouvant 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 relèvements du Smic depuis 2012

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, 10,03 euros en 2019, et enfin 10,15 euros en 2020, soit respectivement : +0,3 %, +1,1 %, +0,8 %, +0,6 %, +0,9 %, +1,2 %, +1,5 % et +1,2 % 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 2020 se décompose ainsi :

- +0,7 % correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie mesurée entre novembre 2018 et novembre 2019 ;
- +0,5 % correspondant à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen brut des ouvriers et employés : en effet, entre septembre 2018 et septembre 2019, le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) a enregistré une hausse de 1,7 % [7], alors que les prix ont progressé de 0,8 % au cours de la même période, occasionnant donc une augmentation du pouvoir d'achat du SHBOE de 0,9 %.

(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.

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 2019 était inférieur à la nouvelle valeur du Smic en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020, 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 2019, 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 18,1 millions des 25,5 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.

(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 constituant 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 infranational 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 <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures>.

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 : il s'agit de 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 https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cris_160323_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.

DARES RÉSULTATS

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

Directrice de la publication : Selma Mahfouz

Rédactrice en chef : Magali Madeira. Secrétaires de rédaction : Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

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](mailto:Joris.Aubrespin-Marsal@travail.gouv.fr)

joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données
des graphiques
et tableaux
accessibles
au format excel

