

## Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005

Malik Koubi, Bertrand Lhommeau, Dares

**Entre 2000 et 2005, les fortes hausses du salaire minimum de croissance (Smic) ont eu un effet d'entraînement sur les bas salaires. Cet effet a été analysé à partir des grilles salariales d'un échantillon représentatif d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Il a été étudié à deux horizons, un horizon trimestriel, immédiatement après la révision annuelle du Smic de juillet et un horizon annuel.**

**L'effet à l'horizon d'un trimestre décroît rapidement lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie salariale et il est faible au-delà de 1,5 Smic. Une augmentation de 1 % de la valeur du Smic se répercuterait à hauteur de 0,4 % sur les salaires de base situés entre 1 et 1,1 Smic et à hauteur de 0,1 % pour ceux situés entre 1,4 et 1,5 Smic.**

**À l'horizon d'une année, la répercussion d'une hausse du Smic est plus importante. Une augmentation de 1 % du Smic se répercuterait quasi intégralement sur les salaires de base entre 1 et 1,1 Smic et à hauteur de 0,5 % pour ceux situés entre 1,4 et 1,5 Smic.**

Les effets du salaire minimum sur l'emploi ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques et appliqués. En revanche, on dispose de très peu d'études concernant ses conséquences sur la formation des salaires, comme on peut le constater à travers les travaux de synthèse sur le salaire minimum (Dolado et alii, 1996) (CSERC, 1999). Les études empiriques concluent certes en général que le salaire minimum permet de réduire les inégalités (Brown, 1999). Elles se bornent toutefois à décrire la distribution des salaires et des revenus à une date donnée et en négligent les effets dynamiques. Ainsi, la diminution de la valeur réelle du salaire minimum aux États-Unis durant les années 1980 semble avoir contribué fortement à l'accroissement des inégalités salariales durant cette période (Di Nardo, Fortin et Lemieux, 1996). Les auteurs, en éliminant l'effet d'autres facteurs comme les changements dans la structure des qualifications et la baisse du taux de syndicalisation, estiment que la baisse du salaire minimum réel a contribué pour plus d'un quart à l'accroissement de l'écart-type de la distribution des salaires. Cependant, ils supposent explicitement dans leur modélisation que le salaire minimum n'a pas d'effet direct de diffusion.

Les études privilégiant une approche macroéconomique montrent, pour leur part, l'importance globale du phénomène de diffusion, sans le décrire finement ni en préciser les mécanismes. En effet, elles ne s'appuient pas sur des évolutions de salaire à un niveau assez fin pour tenir compte, dans l'évolution du salaire moyen, de certains effets microéconomiques : entrées-sorties de salariés du marché du travail, effets d'éviction pour les salariés peu qualifiés, insuffisamment productifs après une réévaluation du Smic... Ces études se sont limitées pour l'essentiel à estimer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur le niveau du salaire moyen. Ce paramètre entre en effet en compte dans tous les exercices de modélisation macroéconomique menés par l'administration économique. Selon Bégue (1978) et Passeron et Quema (1999) un relèvement de 1 % de la valeur du Smic se traduirait par une hausse du salaire moyen de 0,1 %. Ce résultat est obtenu en estimant une équation de salaire dans laquelle le

taux de salaire horaire moyen est expliqué par le niveau du Smic ainsi que par d'autres facteurs macroéconomiques comme le taux de chômage et le taux d'inflation. Dans ce type d'analyse, lorsqu'on distingue entre catégories de salariés, l'effet de diffusion d'une hausse de Smic apparaît plus marqué pour les salariés les moins qualifiés. Selon une étude de Givord et Prost (CSERC, 1999), les relèvements modérés du Smic auraient un effet d'entraînement jusqu'à un seuil de rémunération d'environ 1,5 fois le Smic. Au total, plus du tiers des salariés à temps complet profiteraient ainsi directement ou indirectement des hausses de Smic. Cependant, ces études ne permettent pas de mesurer l'ampleur de l'effet d'entraînement à tel ou tel niveau de la hiérarchie des salaires.

En France, le Smic a été instauré par la loi du 2 janvier 1970, en remplacement du salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig) qui existait depuis juillet 1950. Il occupe une place privilégiée parmi les instruments de la politique salariale. Parmi les principes régissant son évolution figure explicitement l'objectif de stimuler les bas salaires. Son mode de revalorisation participe d'ailleurs de cet objectif. Des « coups de pouce » peuvent lui être donnés, en plus de son indexation sur l'évolution des prix à la consommation (hors tabac depuis janvier 1992) et sur la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Les revalorisations du Smic horaire ont été fortes, notamment entre 2003 et 2005, après la mise en place d'un processus de convergence des différents minima instaurés en liaison avec la réduction du temps de travail (RTT - encadré 1). Simultanément à cette hausse du Smic, les bas salaires ont été les plus fortement revalorisés. Ainsi, sur la période 2003-2005, le salaire mensuel de base des ouvriers a crû en moyenne et en euros courants de 2,9 % par an et celui des employés de 2,8 %, contre seulement 2,4 % pour les professions intermédiaires et 2,2 % pour les cadres (figure 1). Sur la période 2000-2002, alors que les hausses de Smic étaient moins importantes (+3,2 % par an contre 5,5 % entre 2003 et 2005), les salaires avaient augmenté de façon moins différenciée pour ces différentes catégories socioprofessionnelles.

Cette étude cherche à décrire l'impact des hausses du Smic sur l'évolution des salaires, selon le niveau auquel ils se situent dans la hiérarchie salariale. Elle s'appuie sur des données microéconomiques permettant d'observer et de suivre au cours du temps, au sein de chaque entreprise, plusieurs niveaux de la grille salariale (salaire de base hors primes et compléments - encadré 2). On montre dans un premier temps qu'après un relèvement du Smic, les salaires progressent d'autant plus vite qu'ils sont proches du Smic. Dans un deuxième temps, on propose une mesure, pour chaque niveau de salaire, de la hausse de salaire induite par un relèvement de 1 % de la valeur du Smic. Cette mesure est obtenue à l'aide d'un modèle dans lequel l'effet de la hausse du salaire minimum est différencié selon la tranche de salaire.

## 1. Évolutions annuelles moyennes des salaires mensuels par catégorie socioprofessionnelle

en %

	2000-2002	2003-2005
Salaire mensuel de base ouvriers	2,5	2,9
Salaire mensuel de base employés	2,4	2,8
Salaire mensuel de base professions intermédiaires	2,1	2,4
Salaire mensuel de base cadres	2,1	2,2
<i>Salaire mensuel de base moyen</i>	2,3	2,7
Salaire horaire de base ouvriers	4,2	3,0

Source : Dares, enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

## Le Smic et les garanties mensuelles de rémunération

Le Smic (salaire minimum de croissance) est un salaire horaire indexé sur l'évolution des prix à la consommation (indice pour les « ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac »), à laquelle on ajoute la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (*SHBO*). Il est réévalué par décret le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Des « coups de pouce » peuvent être donnés au Smic sur décision du Gouvernement et sa hausse être supérieure à celle liée à son indexation.

Le champ d'application du Smic couvre tous les salariés âgés d'au moins 18 ans, d'aptitude physique normale, du secteur privé, à l'exception des salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (certains VRP). Bénéficie également de ce minimum les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé.

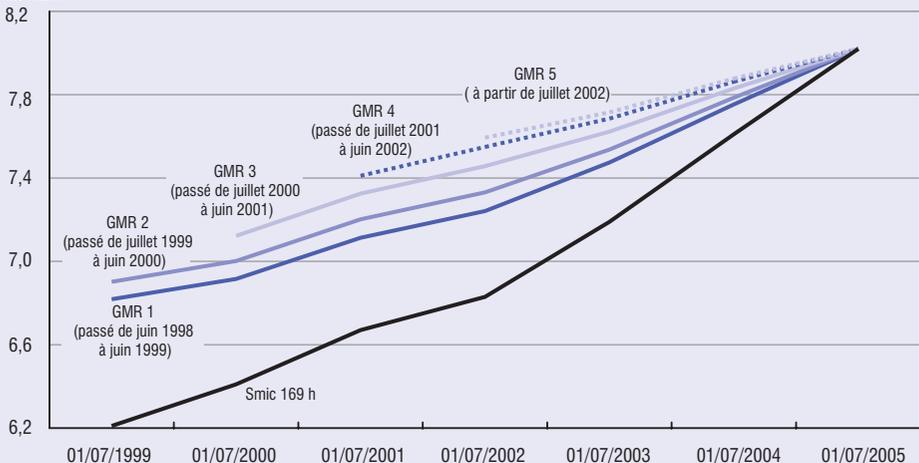
Le salaire horaire à prendre en considération pour l'application du Smic correspond à une heure de travail effectif. Il intègre les avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations de salaire pour heures supplémentaires. L'assiette du Smic est donc définie par la périodicité mensuelle des paiements.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la loi du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », avait mis en place un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) afin de garantir aux salariés rémunérés au Smic le maintien de leur revenu mensuel. Le salaire horaire des salariés rémunérés au Smic au moment du passage aux 35 heures devenait ainsi supérieur au Smic horaire. Il existait ainsi depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002 cinq GMR d'un montant différent selon la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. Les GMR étaient revalorisées en même temps que le Smic au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, mais elles étaient indexées non pas sur la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier mais sur celle du salaire mensuel de base ouvrier (*SMBO*).

La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition progressive du système de garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Le Smic et les quatre premières garanties devaient converger vers le niveau de la cinquième et dernière garantie, la plus élevée, dont bénéficiaient les salariés des entreprises passées à 35 heures le 1<sup>er</sup> juillet 2002 ou après. Cette convergence a été assurée par des hausses spécifiques à chaque minimum, permettant une convergence uniforme en trois ans. Le montant du Smic et des GMR a également été revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac).

### Convergence du Smic et des GMR

en euros



Lecture : en juillet 2001, la GMR1 (minimum applicable pour les établissements passés à la RTT entre juin 1998 et juin 1999) valait 7,11 euros par heure alors que le Smic horaire atteignait 6,67 euros.

Dans le modèle utilisé, la prise en compte de cette multiplicité des salaires minima se manifeste dans la définition de deux variables :

- d'une part, la tranche du salaire exprimé relativement au salaire minimum rapporte le salaire au Smic ou à la GMR pertinente selon la date de passage de l'entreprise à la RTT ;
- d'autre part, le salaire minimum est une moyenne du Smic et des GMR, pondérés chaque trimestre avec la part respective des établissements restés à 39 heures et de ceux passés à 35 heures. C'est donc une même valeur qui s'applique à tous les établissements chaque trimestre.

Source : Liaisons sociales.

## Intérêts et limites des sources utilisées

### L'enquête trimestrielle Acemo et la base des conventions de réduction du temps de travail

#### 1. L'enquête trimestrielle Acemo

L'enquête trimestrielle Acemo interroge des établissements de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture) : 34 000 unités (établissements ou entreprises) sont enquêtées. Les établissements de 250 salariés ou plus sont interrogés de façon exhaustive. L'échantillon est renouvelé par quart chaque année.

Cette enquête a trois objectifs principaux :

- elle fournit l'évolution des salaires de base : salaire mensuel de base (SMB) et salaire horaire de base des ouvriers (SHBO). Cette évaluation permet de suivre la conjoncture salariale, elle sert à l'indexation du Smic et au calcul d'indices de prix du travail ;

- elle mesure la durée hebdomadaire du travail offerte et ses fluctuations de court terme ;

- c'est une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi salarié ; elle fournit en particulier une proportion de salariés à temps partiel et en contrat à durée déterminée.

C'est à partir de cette enquête qu'est calculé le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) qui intervient dans la revalorisation du Smic. Les évolutions de salaires de base mesurées servent par ailleurs à indexer les salaires dans certains secteurs d'activité : transports, salaires des ouvriers d'État, etc.

#### Le suivi de niveaux de la grille salariale

Au sein de chaque entreprise, plusieurs niveaux de la grille salariale sont suivis trimestre après trimestre : au sein de chacune des quatre catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres), l'enquête demande aux entreprises de classer les salariés dans trois niveaux de qualification. Pour chacun de ces niveaux, l'entreprise déclare l'horaire et le salaire mensuels d'un salarié de l'entreprise classé à ce niveau.

#### Une base adaptée à l'étude des effets de diffusion des hausses du Smic sur les grilles salariales

L'enquête Acemo présente plusieurs atouts par rapport aux autres sources utilisées pour l'étude des salaires (déclarations annuelles de données sociales, en particulier). Tout d'abord, elle fournit un point trimestriel, ce qui permet de mesurer les délais de la diffu-

sion d'une augmentation du Smic. Ensuite, la taille des échantillons est importante (34 000 établissements avant filtrages), ce qui permet des analyses détaillées. Enfin, la disponibilité des données est beaucoup plus rapide que pour les autres sources, notamment administratives. Cependant cette source présente des limites. L'information recueillie est partielle. Ce sont des grilles salariales de postes et non des salaires individuels qui sont recueillis ; cela signifie notamment que seul le salaire de base est connu. Il n'inclut pas les primes et compléments de rémunération. Or, l'examen des seuls salaires de base n'est pas suffisant pour analyser l'évolution des rémunérations.

Ensuite, l'échantillon est restreint aux entreprises de 10 salariés ou plus, ce qui est une limite forte pour l'étude des bas salaires.

#### 2. La base Dares-Urssaf de suivi de la RTT négociée

Pour savoir si une entreprise enquêtée a mis en œuvre la réduction du temps de travail et le cas échéant en connaître la date de passage et la garantie mensuelle de rémunération qui est associée, on a apparié les enquêtes Acemo avec la base de suivi de la RTT élaborée par la Dares. Cette base est constituée à partir des fiches de déclaration en vue du bénéfice de l'allègement de cotisations sociales employeurs « Aubry II ». Elle comprend des informations sur l'ensemble des établissements qui ont réduit leur temps de travail et qui ont demandé un allègement. Sont exclues du champ de la base les entreprises ayant réduit leur temps de travail mais non éligibles aux aides et celles n'ayant pas rempli de fiche de demande d'aide. Toutefois, il faut signaler que certains établissements n'ont pu être suivis soit parce que leurs fiches n'étaient pas remontées, soit parce qu'ils n'entraient pas dans le champ de la base (exclusion avant fin 2000 des entreprises de moins de 50 salariés passées aux 35 heures par une application directe d'un accord de branche ou d'une convention collective ainsi que non suivi des entreprises créées à 35 heures en 2000) (De Oliveira, 2003). De plus, certaines variables dans les fiches retournées ont été peu ou mal renseignées. La difficulté avec la base des conventions RTT a été d'identifier la date à laquelle les entreprises devenaient bénéficiaires de l'aide dans la mesure où de nombreuses dates sont disponibles dans la base.

### **Filtrages**

Un certain nombre de filtrages ont été imposés aux données. Les salaires et les horaires extrêmes ont été redressés lorsque cela était possible ou sinon éliminés. De même les évolutions suspectes du salaire (10<sup>e</sup> décile des écarts à la tendance moyenne) ont été également traitées ou éliminées. Ensuite, pour éviter les postes trop atypiques, on a supprimé les postes totalisant moins de 100 heures mensuelles. On a également exigé pour chaque poste un minimum de 7 trimestres de présence dans l'échantillon (consécutifs ou pas). Chaque poste défini dans l'enquête correspond en principe à un niveau hiérarchique fixé

de la grille salariale. Cependant, certaines entreprises répondent parfois en considérant le salarié qui occupe le poste et non le poste lui-même. Cela introduit des effets structure (GVT) indésirables dans l'évolution des salaires et des durées. Pour éviter ces discontinuités, on a supprimé les observations relatives à un poste aux dates où le salaire ou la durée s'éloignaient trop de la tendance observée pour ce poste. Les deux filtrages (nombre de présences et continuité du salaire et de la durée) ont été itérés jusqu'à ce que les observations restantes les vérifient tous les deux. Au total, sur les 2 594 094 observations initiales, on a en a conservé 1 973 738 représentant 151 590 postes différents.

## **Un suivi des salaires de base à travers les grilles salariales des entreprises**

Les enquêtes Acemo du ministère de l'Emploi interrogent chaque trimestre un échantillon de 20 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (*encadré 2*). Les unités de moins de 500 salariés demeurent quatre années dans l'échantillon, tandis que les unités de 500 salariés ou plus en font partie de façon permanente. De ce fait, l'étude ne couvre pas les 41 % de salariés rémunérés au Smic qui travaillent dans les entreprises de moins de 10 salariés (Berry, 2007). Il s'agit là d'une restriction importante. En effet, les résultats obtenus dans cette étude ne peuvent être transposés aux petites entreprises, en raison du mode spécifique de formation des salaires dans ces unités (voir par exemple Troske, 1999).

Les données collectées par l'enquête Acemo trimestrielle concernent les postes de travail plus représentatifs de l'entreprise. Au sein de chacune des quatre grandes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres), l'enquête demande aux entreprises de classer les salariés dans trois niveaux de qualification. Le choix des douze postes représentatifs s'opère à partir d'une grille de correspondance établie sur la base de la convention collective principale appliquée par l'unité interrogée. Tous les trimestres, pour chacun de ces niveaux, l'entreprise déclare le coefficient de la grille de la convention collective, le salaire ainsi que la durée mensuelle en heures (à l'exception des postes rémunérés au forfait).

À travers les enquêtes Acemo, c'est donc la politique salariale de l'entreprise envers ses catégories de salariés qui est observée, plutôt que des trajectoires de salariés particuliers. Cela limite l'hétérogénéité liée aux caractéristiques inobservées des salariés, ainsi que les effets de sélection : le départ ou l'arrivée d'un ou plusieurs salariés n'affecte pas, en principe, les différents niveaux de la grille salariale.

Le salaire déclaré dans l'enquête est un salaire brut de base, ce qui réduit encore les effets aléatoires liés aux personnes. En effet, les composantes les plus personnalisées de la rémunération, telles que primes, compléments de salaire ou épargne salariale, sont exclues de l'étude. De plus, ce salaire de base est une composante de la rémunération très proche de l'assiette qui définit légalement le Smic (*encadré 1*), ce qui valide le repérage des salariés au Smic à partir du salaire brut de base. En effet, une part importante des salariés au Smic ont une rémunération globale plus importante que le salaire minimum (Seguin, 2006b). En revanche, le fait de ne suivre que ce salaire de base comporte des limites pour cette étude. De ce fait, on néglige les éventuels phénomènes de substitution entre salaire de base et compléments de salaire. Ces effets n'ont pas été mis en évidence par d'autres études, mais on peut penser qu'ils contribuent

à atténuer l'impact des hausses du Smic. Ces compléments représentent quelque 12,6 % de la rémunération, en moyenne pour tous les salariés (Seguin, 2006a) et 13,1 % pour les salariés au Smic (Seguin, 2006b).

Les autres informations présentes dans la base de données sont la taille et le secteur d'activité des entreprises. En appariant ces données avec la base Dares-Urssaf de suivi de la réduction du temps de travail négociée, on dispose également de la date de passage de chaque entreprise aux 35 heures, élément explicatif important de l'évolution des salaires sur la période étudiée. Au total, l'enquête et cette source complémentaire fournissent une caractérisation assez précise des entreprises et des postes suivis.

Par ailleurs, l'enquête trimestrielle Acemo suit les mêmes entreprises sur plusieurs années. Ce caractère répété de l'enquête permet de disposer d'une importante variabilité temporelle (24 points temporels pour les entreprises de 500 salariés ou plus) et de retracer ainsi fidèlement l'évolution du salaire et de ses éléments explicatifs entre deux hausses du Smic. Au total, avec cette mise en panel des résultats de l'enquête Acemo, on dispose de 1,9 million d'observations, avec plusieurs observations pour chaque entreprise, ce qui permet de mieux prendre en compte la conjoncture économique ainsi que les caractéristiques intrinsèques de chaque entreprise.

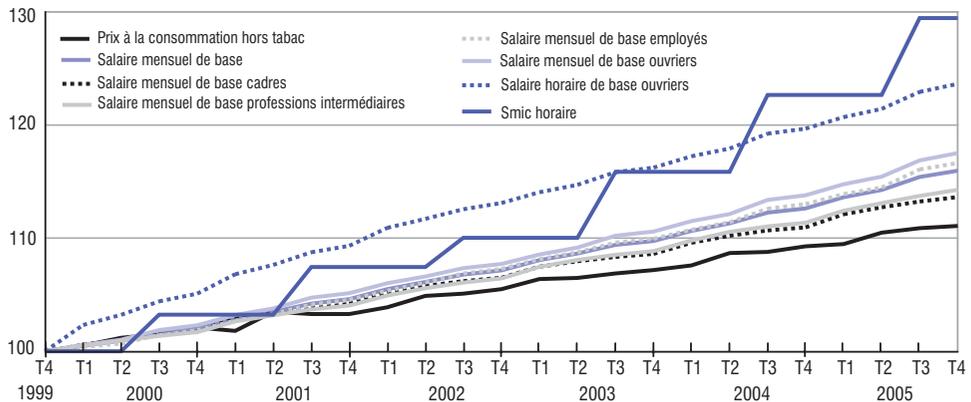
## Entre 2000 et 2005, les salaires ont été plus dynamiques en bas de l'échelle

Entre décembre 1999 et décembre 2005, le Smic horaire a progressé de 29,3 % en euros courants et de 16,5 % hors inflation (figure 2). Cette forte progression résulte en partie du mécanisme de convergence progressive, programmé par la loi « Fillon » du 17 janvier 2003, du Smic et des garanties mensuelles de rémunération (GMR) issues du processus de réduction du temps de travail (encadré 1). Ce mécanisme a abouti, en juillet 2005, à l'alignement des différentes GMR et du Smic. Sur la période 2003-2005, le Smic horaire a ainsi fortement progressé : 5,5 % en moyenne et en euros courants par an, contre 3,2 % sur la période 2000-2002.

Durant cette période de fortes augmentations du Smic, les bas salaires ont été plus dynamiques que ceux du haut de la hiérarchie salariale. C'est vrai en termes de salaire horaire, avec une progression du salaire horaire de base plus importante du fait de l'effet de la RTT. Mais c'est vrai aussi en termes de salaire mensuel. Ainsi, le salaire mensuel de base a progressé en

## 2. Évolution des salaires et du Smic horaire entre 2000 et 2005

base 100 au 4<sup>e</sup> trimestre 1999



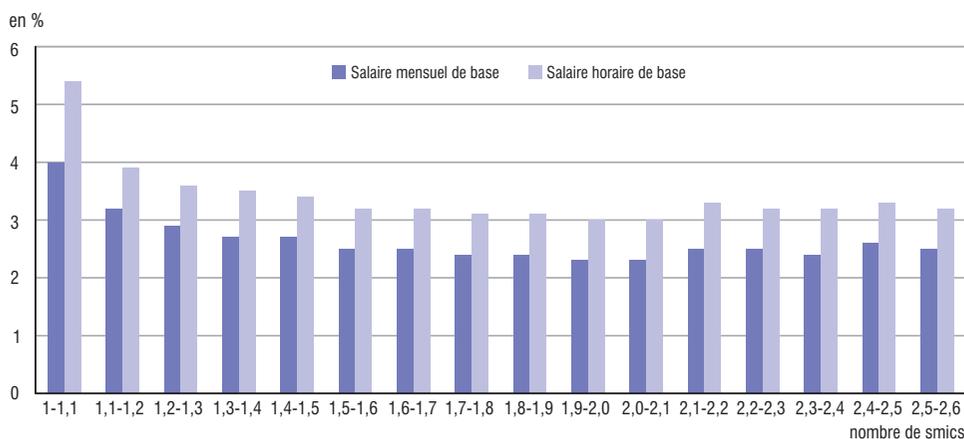
Lecture : au premier trimestre de l'année 2000, le salaire horaire de base ouvrier atteint 102,3 pour un indice en base 100 au quatrième trimestre de l'année 1999.

Source : Dares, enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Acemo).

moyenne de 4 % par an pour les salariés dont le salaire était compris entre 1 et 1,1 Smic, de 2,7 % entre 1,4 et 1,5 Smic et de 2,3 % entre 2 et 2,1 Smic. La progression est comprise entre 2,3 % et 2,6 % entre 2 et 2,5 Smic (figure 3).

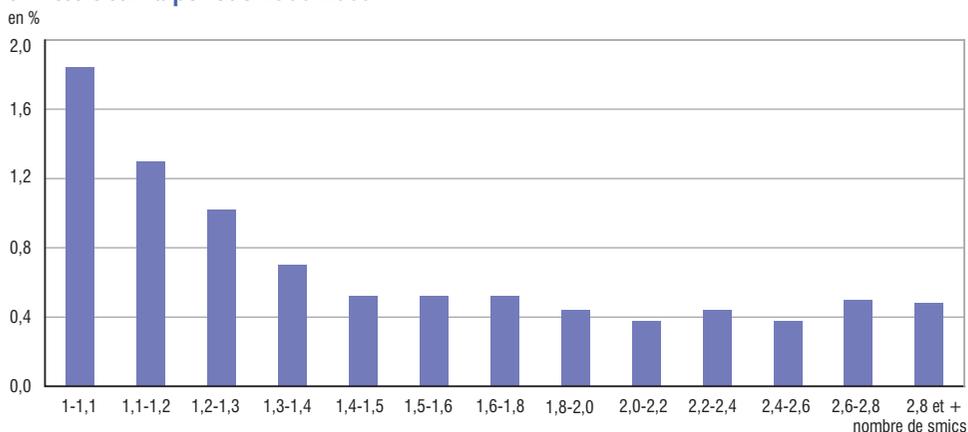
Le différentiel entre bas salaires et hauts salaires du taux de croissance trimestriel du salaire horaire est plus marqué entre le deuxième et le troisième trimestre, au moment de la revalorisation annuelle du Smic. En moyenne, sur la période 2000-2005, les salaires horaires de base ont progressé de 1,8 % entre le deuxième et le troisième trimestre dans la tranche comprise entre 1 et 1,1 Smic horaire, de 1,3 % dans la tranche comprise entre 1,1 et 1,2 Smic horaire et de 1 % dans la tranche entre 1,2 et 1,3 Smic horaire (figure 4). L'évolution s'est atténuée considérablement au-delà de 1,4 Smic horaire. Entre le deuxième et le troisième trimestre, les salaires ont ainsi progressé en moyenne au mieux de 0,6 % dans les tranches de salaire situées au-dessus de 1,4 Smic.

### 3. Évolution annuelle moyenne du salaire de base sur la période 2000-2005, selon la tranche de salaire



Source : Dares, enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

### 4. Évolution moyenne du salaire horaire de base\* entre le deuxième et le troisième trimestre sur la période 2000-2005



\* Le salaire mensuel de base a été ramené à un salaire horaire (en fonction d'une hypothèse de durée moyenne du travail) et rapproché du Smic horaire.

Lecture : les salaires de base compris entre 1 et 1,1 smic horaire ont progressé en moyenne de 1,8 % entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> trimestre des années 2000 à 2005.

Champ : postes d'au moins 100 heures mensuelles des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

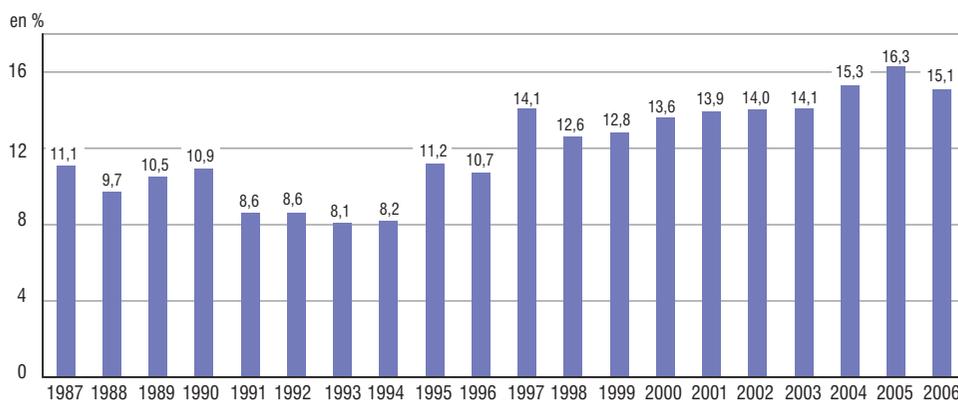
Source : Dares, enquêtes Acemo, calculs Dares.

Ces résultats font apparaître que la sensibilité des salaires à une hausse du Smic dépend de leur situation dans la hiérarchie des salaires. Elle décroît lorsqu'on s'éloigne du niveau du Smic, au moins à court terme. Cela aboutit à une diffusion de plus en plus partielle des hausses du Smic au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires, ce que l'on va chercher à quantifier. Ensuite, si cette diffusion s'effectuait bien au-delà des bas salaires, elle mettrait plus de temps à se répercuter sur les salaires de niveau intermédiaire que sur les bas salaires. Au total, la diffusion d'une hausse du Smic serait plus partielle et plus lente lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des salaires, ce qui renvoie aux mécanismes microéconomiques de formation des salaires qui peuvent rendre compte de ces faits stylisés que l'on va chercher à vérifier.

## L'incitation à ménager une ouverture suffisante de la grille salariale

Lors des négociations collectives sur les salaires, les représentants des salariés et ceux des employeurs évoquent souvent le souci de préserver une véritable hiérarchie des salaires au sein de l'entreprise, au titre de la cohérence de sa politique salariale (*fin de l'encadré 3*). Cet argument semble pris en compte dans les faits. En effet, en l'absence d'effet de diffusion, une hausse du Smic ne toucherait que les salariés dont le salaire est compris entre l'ancienne valeur et la nouvelle, ce qui aboutirait à un point d'accumulation important au Smic. Or, même si sur longue durée, la part des salariés rémunérés au Smic augmente régulièrement, on n'observe pas de point d'accumulation des salaires au niveau du Smic. Les périodes de forte augmentation du salaire minimum entraînent certes une hausse de la proportion des salariés au Smic. C'est le cas sur la période 1988-1990, en 1995 et sur la période 2000-2005 (*figure 5*). Cependant cette hausse est transitoire et la proportion de salariés au Smic baisse dès que la hausse du Smic revient à des niveaux de long terme. C'est le cas en 1991, en 1993, en 1996 et en 2006. Ce fait stylisé est compatible avec le fait qu'il existerait bien un effet de diffusion s'atténuant lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et que, par ailleurs, la diffusion serait plus lente pour les hauts salaires et plus rapide au voisinage du Smic.

### 5. Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR au 1<sup>er</sup> juillet, depuis 1987



Champ : ensemble des salariés, sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim et secteur domestique.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Un autre fait tend à confirmer l'importance de la négociation collective dans la diffusion des hausses du Smic, c'est la corrélation temporelle qui existe, au sein d'une entreprise, entre les augmentations de salaire se produisant aux différents niveaux de la grille salariale. Au sein des entreprises en effet, deux niveaux quelconques de la grille salariale subissent le « même traitement » dans au moins 75 % des cas : soit ils sont tous les deux revalorisés (dans des proportions

### Encadré 3

#### Diffusion du Smic dans les différentes modélisations du marché du travail

Les mécanismes microéconomiques que l'on peut invoquer pour expliquer la diffusion des hausses du Smic dans la hiérarchie des salaires sont intimement liés aux hypothèses faites sur la formation des salaires. Ainsi, dans un cadre de concurrence parfaite sur le marché du travail, chaque salarié est rémunéré (en incluant les cotisations sociales dans la rémunération) à sa productivité marginale et le seul effet d'une hausse du Smic est d'exclure de l'emploi les salariés dont la productivité se retrouve au-dessous de la nouvelle valeur du salaire minimum. Cette sélection conduit à une hausse du salaire moyen par le seul effet de l'éviction des salariés les moins bien rémunérés, à l'exclusion de tout effet de diffusion.

Les modèles dits « de monopsonne » font l'hypothèse d'un employeur unique qui détient le monopole de l'embauche sur son marché de l'emploi. Dans ces modèles, l'effet de diffusion transite par un effet sur l'offre de travail (Dickens, Machin et Manning, 1993). Le pouvoir de marché de l'employeur lui permet de rémunérer les salariés au-dessous de leur productivité marginale et dégage de ce fait une rente de situation. L'employeur fixe le salaire et le niveau de l'emploi en découle à travers la courbe d'offre, qui constitue la première contrainte à laquelle l'entreprise doit se conformer. Le salaire minimum en est une seconde, qui a pour effet de réduire la rente de l'employeur en le contraignant à payer des salaires plus élevés que ceux qu'il paierait spontanément, ce qui augmente par ailleurs le niveau d'emploi d'équilibre. La hausse du salaire minimum augmente donc l'emploi dans les firmes qui rémunèrent leurs salariés à ce niveau de salaire, ce qui a pour conséquence de raréfier la main-d'œuvre disponible sur le marché pour les autres entreprises, celles qui proposent des salaires plus élevés que le minimum. Celles-ci sont alors contrain-

tes d'augmenter les salaires qu'elles versent si elles veulent pourvoir l'ensemble de leurs postes. Cette diffusion indirecte des hausses du Smic s'avère toutefois difficile à tester empiriquement en raison de la complexité du mécanisme en jeu.

Laroque et Salanié (2004) parviennent pour leur part à obtenir dans un modèle de négociation individuelle un effet de diffusion des hausses du Smic, au prix d'une modélisation peu usuelle de la négociation. En effet, pour résoudre le marchandage sur les salaires, ils doivent abandonner la solution de Nash, classique dans ce genre de modèle. Celle-ci prédit en effet un point d'accumulation dans la hiérarchie des salaires au niveau du salaire minimum et une absence de diffusion aux salaires supérieurs. Ils précisent que cette absence de diffusion est liée à l'axiome d'indépendance des choix non pertinents. Les auteurs invoquent la solution de Kalai-Smorodinsky (1975), pour remplacer cet axiome par un axiome de monotonie individuelle qui assure un mécanisme de diffusion des hausses du Smic<sup>1</sup>. Les auteurs reconnaissent que le cadre de la négociation collective serait plus adapté à leur but mais ils ne disposent pas des données adéquates pour le mettre en œuvre.

La préservation d'une véritable hiérarchie des salaires au sein des entreprises correspond par ailleurs à un besoin réel d'incitation, que l'on peut replacer dans le cadre de la théorie des contrats implicites. Selon cette théorie, l'entreprise a tout intérêt à fidéliser ses salariés et à nouer avec eux une relation professionnelle durable. Cela permet en effet d'une part de diminuer les coûts d'embauche, d'autre part de favoriser l'évolution des salariés au sein de l'entreprise. Pour parvenir à cet objectif, l'entreprise accorde à ses salariés des avantages qui croissent avec leur ancienneté et leur offre des perspectives de carrière incitatives. Dans ce cadre, l'existence de niveaux de salaire bien différenciés dans la grille salariale constitue pour l'entreprise un levier d'incitation à l'effort en direction de ses salariés.

1. L'issue de la négociation dans le cadre de Kalai-Smorodinsky exprime que si le gain maximal d'une des parties augmente, alors son surplus négocié doit aussi augmenter. Cette solution prédit dans ce cas que les salaires négociés, mêmes supérieurs au Smic, dépendent *in fine* de la valeur du salaire minimum.

éventuellement différentes), soit ils ne sont pas revalorisés (*figure 6*). Cette corrélation temporelle est, de manière prévisible, d'autant plus forte que ces niveaux sont proches dans la hiérarchie des salaires. Ainsi, un niveau « employé » et un niveau « ouvrier » subissent le « même traitement » dans plus de 82 % des cas, alors que la corrélation est un peu moins forte entre les niveaux « cadre » et « ouvrier » : 76 %. Les entreprises tendraient ainsi à répercuter les augmentations des plus bas niveaux de la grille, au moins partiellement sur les niveaux supérieurs, par exemple par un système d'indexation partielle des différents niveaux de la grille. Cette répercussion comporterait d'une part une composante simultanée et d'autre part une composante différée qui s'étalerait sur les trimestres suivants, particulièrement au premier trimestre de l'année suivant l'augmentation du Smic.

## 6. Corrélation temporelle entre les augmentations des différents niveaux de la grille salariale

	Poste	Ouvriers			Employés			Professions intermédiaires			Cadres		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ouvriers	1	100,0	84,9	83,8	82,1	82,6	82,2	80,9	81,1	80,8	76,3	75,9	75,6
	2		100,0	86,7	84,1	84,7	84,3	83,5	83,1	82,4	78,0	77,1	76,3
	3			100,0	84,7	8,5	85,3	84,5	84,0	83,6	78,4	77,6	76,7
Employés	4				100,0	84,9	84,6	83,2	82,6	82,9	79,6	80,0	79,3
	5					100,0	86,1	84,7	84,4	84,0	80,0	80,0	79,1
	6						100,0	86,0	85,5	85,3	81,1	80,5	79,7
Professions intermédiaires	7							100,0	86,6	85,7	81,9	81,1	79,6
	8								100,0	86,2	81,9	81,2	80,1
	9									100,0	81,8	81,4	79,9
Cadres	10										100,0	85,8	84,0
	11											100,0	85,8
	12												100,0

Lecture (colonne 2, ligne 1) : dans 84,9 % des cas, les postes numérotés 1 et 2 dans la grille salariale de l'entreprise (*encadré 2*) subissent le « même traitement ». Par « même traitement », il faut entendre revalorisation (à des niveaux éventuellement différents) ou non-revalorisation d'un trimestre au trimestre suivant. Autrement dit, il arrive seulement dans 15,1 % des cas qu'un des deux postes est revalorisé mais pas l'autre.

Source : Dares, enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

## Une analyse séparant les effets des principaux facteurs affectant les évolutions salariales

Pour tester les analyses précédentes, on se propose d'évaluer l'élasticité des salaires à une hausse du Smic, pour des rémunérations situées à différents niveaux de l'échelle. On s'attend ainsi à un effet qui décroît lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des salaires. Pour ce faire, on a recours à une analyse qui permet de séparer l'effet propre des augmentations du Smic de l'effet des autres facteurs pouvant jouer sur les hausses de salaires tels que la conjoncture, les caractéristiques de l'entreprise, la date de passage de celle-ci à la RTT, le niveau considéré dans la grille salariale, le dynamisme structurel des salaires à tel ou tel niveau de l'échelle.

Pour l'estimation, les données de l'enquête trimestrielle Acemo ont été mises sous forme de panel. Une observation correspond à un niveau de la grille d'une entreprise donnée à une date donnée. On dispose ainsi d'une triple dimension pour analyser les évolutions de salaire. Premièrement, une dimension temporelle qui isole l'effet de la conjoncture.

Deuxièmement, une dimension verticale qui situe chaque poste dans la hiérarchie salariale et permet de différencier l'effet des hausses du Smic aux différents niveaux de la hiérarchie des salaires. Troisièmement, une dimension individuelle qui isole l'effet des caractéristiques productives des entreprises et des salariés sur l'évolution des salaires. Le modèle estimé n'a qu'un but descriptif. Il ne prend pas en compte l'éventuelle endogénéité de certaines variables. Dans ce modèle, la variable analysée est la hausse du salaire (en logarithme) d'un niveau de la grille salariale d'une entreprise entre deux dates. Plusieurs estimations ont été réalisées, en faisant varier l'horizon temporel (un trimestre ou une année), et la définition du salaire (horaire ou mensuel). En effet, la durée collective moyenne de travail ayant baissé au début de la période sous revue de 38,0 heures au quatrième trimestre 1999 à 35,6 heures au quatrième trimestre 2002 (Mathern, 2006), le salaire horaire a crû plus vite que le salaire mensuel sur la période 2000-2002.

L'évolution du salaire est mise en rapport avec divers facteurs (*encadré 4*) dans une approche descriptive. La dimension temporelle est saisie à l'aide d'indicatrices de période correspondant aux différentes dates d'observation. Ces variables corrigent chaque évolution individuelle de salaire de l'évolution générale. Cela permet de séparer, dans l'évolution du salaire correspondant à un niveau donné, la part qui tient à l'évolution générale et celle qui lui est propre. La dimension entreprise est prise en compte soit à travers le secteur et la taille soit par un ensemble d'effets fixes d'entreprise. Cette dernière spécification permet de tenir compte de caractéristiques fixes inobservées de l'entreprise.

La date de mise en œuvre de la RTT par l'entreprise est saisie par un jeu d'indicatrices qui situent l'observation par rapport à la date de passage de l'entreprise à la RTT, de deux ans avant à deux ans après la date de passage à la RTT, avec une indicatrice particulière pour les entreprises restées aux 39 heures. Le niveau de la grille salariale considéré est pris en compte par deux variables : la catégorie socioprofessionnelle à laquelle se rattache le niveau de la grille et la tranche de salaire dans laquelle il se situe. L'effet propre de la tranche modélise le fait qu'en dehors de tout autre facteur (Smic, conjoncture, caractéristiques productives), les salaires sont plus dynamiques dans certaines tranches que dans d'autres.

La variable utilisée pour mesurer l'évolution du salaire minimum est une moyenne de l'évolution du Smic et des différentes GMR, moyenne pondérée par l'effectif salarié auquel chacun des minima s'applique. Elle est croisée avec les indicatrices de tranche de salaire. Le jeu de paramètres résultant de cette estimation pour ces indicatrices donne une mesure de l'élasticité des salaires au Smic au sein des différentes tranches de salaire.

## Un effet légèrement modérateur de la RTT sur les hausses de salaire mensuel

L'examen des effets temporels estimés sur le salaire (horaire ou mensuel) permet d'isoler le profil temporel des augmentations de salaire (*figure 7*). D'une part, la saisonnalité des augmentations de salaires est marquée. Toutes tranches de salaire confondues, c'est au premier trimestre de chaque année que les revalorisations sont les plus fortes, si l'on neutralise l'effet de tous les autres facteurs et notamment celui des augmentations du salaire minimum. D'autre part, les effets temporels estimés montrent que la hausse du salaire horaire ralentit tendanciellement à partir de 2003, abstraction faite de la saisonnalité. La hausse du salaire mensuel ne connaît quant à elle pas d'inflexion significative. Davantage que le retournement du marché du travail qui intervient à la fin de l'année 2001, les effets temporels semblent surtout capter une partie de la montée en charge de la RTT en début de période qui augmente mécaniquement le salaire horaire.

Le passage à la RTT a dynamisé le salaire horaire et un peu ralenti la progression du salaire mensuel (*figure 8*). En effet, les salaires horaires ont crû, après neutralisation des autres effets, plus rapidement le trimestre du passage à la RTT, le trimestre précédent

et le trimestre suivant. Ensuite, les salaires horaires ralentissent. Une modération salariale faisant suite au passage à la RTT s'observe au contraire pour le salaire mensuel même si ce dernier apparaît moins sensible que le salaire horaire, dont les variations incluent les variations de durées travaillées.

Encadré 4

### Le modèle estimé

$$\Delta \log(w_{i,t}) = C.\alpha + X.\beta + RTT.\delta + CS.\mu + TR.\gamma + (TR * \Delta \log(sal\ min)).\varphi + u_{i,t}$$

Dans cette équation, l'évolution du salaire ( $\Delta \log(w_{i,t})$ ) est mise en rapport avec les principaux facteurs qui la déterminent. La dimension temporelle est saisie à l'aide d'indicatrices de période (C) correspondant aux différentes dates d'observation. Ces effets de période modélisent l'évolution de l'ensemble des salaires de l'économie. L'intérêt de cette modélisation, rendue possible par les données de panel, est de ne pas privilégier un facteur conjoncturel plutôt qu'un autre. Avec cette spécification, la présence des indicatrices temporelles a simplement pour effet de corriger chaque évolution individuelle de salaire de l'évolution générale. Cela permet de séparer, dans l'évolution du salaire correspondant à un niveau donné, ce qui tient à l'évolution générale et celle qui lui est propre.

La dimension entreprise est saisie par le jeu de variables X. Deux spécifications ont été testées pour ces variables. Dans une première spécification, il s'agit simplement du secteur et de la taille de l'entreprise. Dans la deuxième spécification, plus générale, il s'agit d'un ensemble d'effets fixes d'entreprise. Cette spécification permet de tenir compte de caractéristiques fixes inobservées de l'entreprise qui ont une influence propre sur l'évolution des salaires au sein de l'entreprise : organisation interne, politique d'incitation marquée, préférences du chef de l'entreprise, etc. L'inclusion d'effets fixes d'entreprise, possible seulement avec des données de panel, revient à estimer un modèle dans lequel toutes les variables sont corrigées de leur moyenne dans l'entreprise. Ainsi, avec cette spécification, les différences d'augmentation du salaire minimum aux différentes périodes sont mises en regard avec les différences d'augmentation de salaire qui existent au sein d'une même entreprise à différentes périodes.

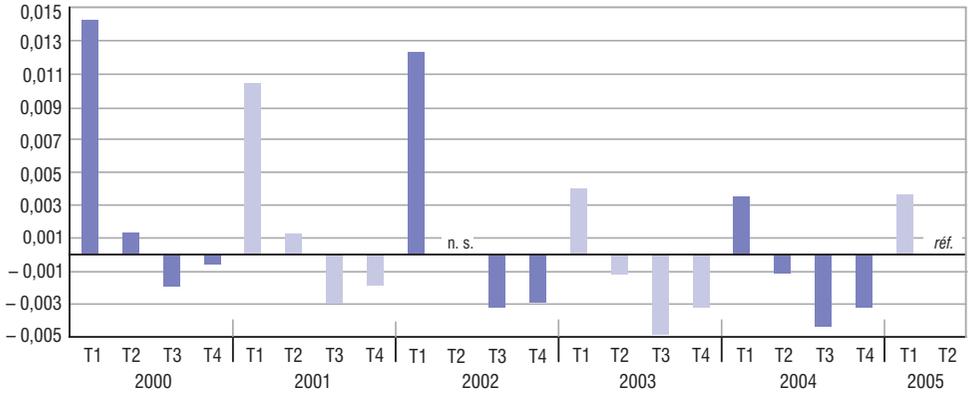
La date de mise en œuvre de la RTT par l'entreprise est saisie par un jeu d'indicatrices (RTT) qui situent l'observation par rapport à la date de

passage de l'entreprise à la RTT, de deux ans avant à deux ans après la date de passage à la RTT, avec une indicatrice particulière pour les entreprises restées aux 39 heures. L'effet attendu de la RTT est positif pour le salaire horaire en raison de la diminution du temps de travail et négatif pour le salaire mensuel. En effet, un grand nombre d'accords de RTT étaient assortis d'une clause de modération salariale qui limitait, pour quelques années, la progression du salaire mensuel. La modalité de référence correspond à une période située plus de deux ans après la RTT, date à laquelle on peut considérer que les effets de celle-ci ont cessé.

Le niveau de la grille salariale considéré est pris en compte par deux variables : la catégorie socioprofessionnelle à laquelle se rattache le niveau de la grille (CS) et la tranche de salaire définie en référence au Smic dans laquelle il se situe (TR). L'effet propre de la tranche modélise le fait qu'en dehors de tout autre facteur les salaires sont plus dynamiques dans certaines tranches que dans d'autres.

La variable utilisée pour mesurer l'évolution du salaire minimum est une moyenne de l'évolution du Smic et des différentes GMR, moyenne pondérée par l'effectif salarié auquel chacun des minima s'applique dans l'entreprise. Pour mesurer l'élasticité des salaires à la hausse du Smic en différents points de la hiérarchie des salaires, la variable est croisée avec les indicatrices de tranche de salaire ( $TR * \Delta \log(sal\ min)$ ). Elle est introduite sous une forme logarithmique  $\Delta \log(sal\ min)$ , afin que les estimations des paramètres correspondants  $\chi$  soient homogènes à une élasticité. Le jeu de paramètres  $\varphi$  résultant de cette estimation donne ainsi une mesure de l'élasticité des salaires au Smic au sein des différentes tranches de salaire. Par convention, la tranche servant de référence est constituée par les niveaux des grilles rémunérés au-dessus de 3 smics (ou GMR). Dans cette tranche, la hausse du Smic est supposée sans effet sur les salaires. Le croisement de la hausse du Smic avec l'indicatrice d'une tranche de salaire mesure avec cette convention la hausse de salaire induite au sein de cette tranche de salaire par une augmentation de 1% du salaire minimum.

## 7. Effets temporels (paramètres $\alpha$ )



Source : enquête Acemo, calculs Dares.

## 8. Effet de la réduction du temps de travail (RTT) sur le salaire horaire de base et le salaire mensuel de base

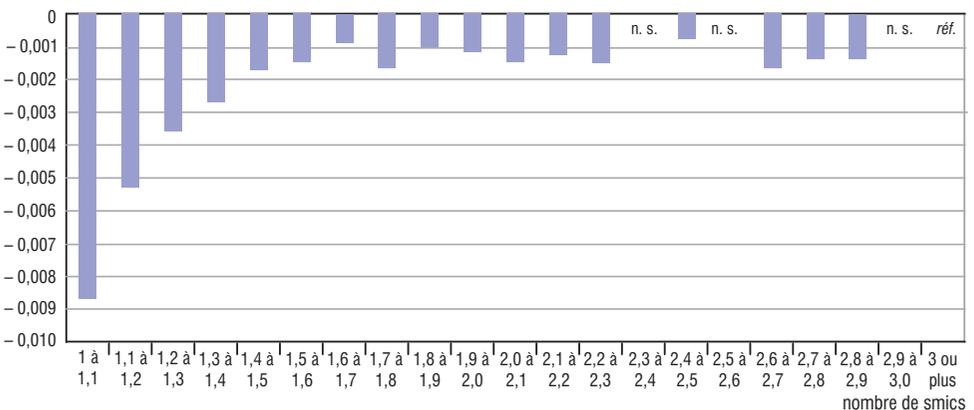
coefficient  $\times 100$

Situation par rapport au passage à la RTT	Salaire horaire de base	Salaire mensuel de base
Resté à 39 heures	0,169	n. s.
Au moins 2 ans avant	n. s.	n. s.
Entre 1 et 2 ans avant	-0,13	n. s.
Année précédente	-0,06	n. s.
Trimestre précédent	0,59	-0,1
Trimestre de passage	3,979	-0,16
Trimestre suivant	1,157	0,06
Année suivante	-0,107	-0,04
Entre 1 et 2 ans après	-0,101	n. s.
Au moins 2 ans après	réf.	réf.

Lecture : la RTT induit à elle seule une hausse de 4 % du salaire horaire de base le trimestre où a lieu le passage et de 1,2 % le trimestre suivant. Elle a un effet très légèrement modérateur sur le salaire mensuel de base.

Source : enquête Acemo, calculs Dares.

## 9. Effets propres des tranches de salaire (paramètres $\delta$ )

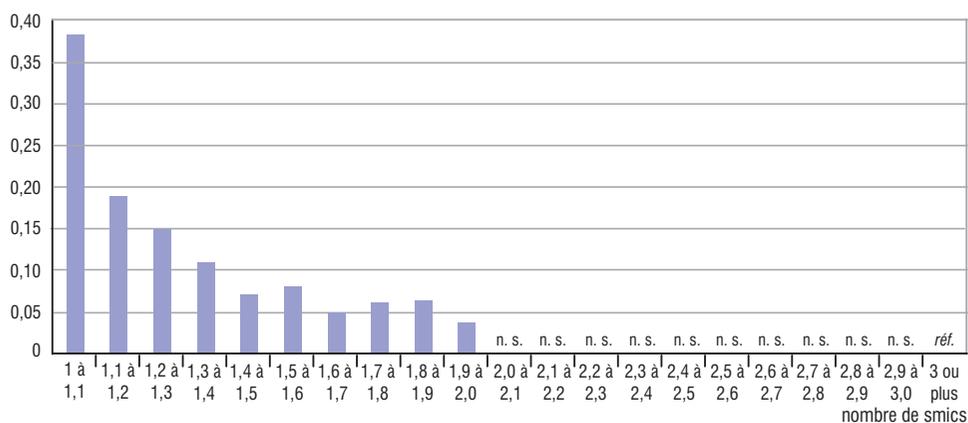


Source : enquête Acemo, calculs Dares.

## Le salaire minimum stimulerait les salaires en deçà de deux Smic

Les effets fixes liés aux tranches de salaire montrent qu'en dehors de tout autre facteur (Smic, conjoncture, caractéristiques productives), les salaires auraient tendance à augmenter plus fortement en haut de la hiérarchie des salaires qu'en bas de celle-ci (figure 9). Cependant, l'évolution du salaire minimum permet de juguler cette tendance défavorable aux plus bas salaires (figure 10). À très court terme, soit à l'horizon d'un seul trimestre, l'élasticité du salaire horaire au salaire minimum est significative jusqu'à 2 smics, ce qui est significativement plus élevé que ce que laissait présager la seule étude des taux de croissance moyens sur la période selon le niveau de salaire (figure 4). Mais cet effet d'une revalorisation du salaire minimum décroît très fortement à mesure que l'on s'élève dans l'échelle salariale (figure 10). L'élasticité du salaire horaire à une augmentation du Smic (ou de la GMR) atteint 0,38 point pour les salaires horaires inférieurs à 1,1 fois le Smic. Son ampleur est deux fois moindre pour les salaires compris entre 1,1 et 1,2 fois le Smic et tombe sous 0,1 point au-delà de 1,4 fois le Smic ou la GMR. Les estimations faites avec des effets fixes d'entreprise comme celles comprenant des effets fixes de poste donnent des résultats très proches.

### 10. Effet de la hausse du Smic, croisé avec les tranches de salaire (paramètres $\phi$ )



Source : enquête Acemo, calculs Dares.

### 11. Effet croisé de l'évolution du salaire minimum et du niveau du salaire, pour différents types d'estimation

en %

	Type d'estimation			
	Trimestriel sans effets fixes d'entreprise	Trimestriel avec effets fixes d'entreprise	Annuel sans effets fixes d'entreprise	Annuel avec effets fixes d'entreprise
Entre 1 et 1,1 smic	0,382	0,392	0,473	1,188
Entre 1,1 et 1,2 smic	0,188	0,202	0,358	0,796
Entre 1,2 et 1,3 smic	0,148	0,155	0,287	0,520
Entre 1,3 et 1,4 smic	0,108	0,116	0,271	0,357
Entre 1,4 et 1,5 smic	0,070	0,069	0,311	0,490

Lecture : à l'horizon d'un trimestre et si on retient une spécification ne comprenant pas d'effets fixes d'entreprise, une hausse de 1 % du salaire minimum induit à elle seule une augmentation de 0,38 % du salaire horaire de base. À l'horizon d'une année, l'estimation de la hausse induite oscille entre 0,47 % et 1,19 % selon la spécification retenue.

Source : enquête Acemo, calculs Dares.

## Des effets plus importants mais aussi plus divers à l'horizon d'une année

L'estimation des effets de diffusion à l'horizon d'une année est plus problématique. En effet, le nombre de points annuels étant réduit à 5, on ne dispose pas d'une aussi grande variabilité temporelle que pour l'estimation des effets trimestriels. Par ailleurs, les entreprises ont des comportements plus hétérogènes à cet horizon, car elles ont plus de latitude pour adapter leur politique salariale, notamment à la nouvelle valeur du Smic. Les modalités d'adaptation à la hausse du Smic diffèrent donc de manière plus importante d'une entreprise à l'autre que ce n'était le cas à un horizon temporel plus court. Au total, ces modalités sont beaucoup plus empreintes des caractéristiques intrinsèques des entreprises, caractéristiques qui sont pour partie inobservables.

Les effets mesurés sont tous plus importants à l'horizon d'un an qu'à l'horizon d'un trimestre (figure 11). Cela confirme que la transmission des hausses du Smic aux salaires des grilles conventionnelles n'est pas un phénomène instantané mais s'étale au contraire sur une période plus ou moins longue. L'effet est plus concentré à court terme pour les bas salaires. Pour les salaires compris entre 1 et 1,1 Smic, l'effet à court terme représente selon l'estimation retenue entre 33 % et 81 % de l'effet total. Il est au contraire plus progressif pour les salaires intermédiaires. Entre 1,4 et 1,5 Smic, l'effet à un trimestre représente entre 14 % et 22 % de l'effet à un an.

À l'horizon d'un an, l'ampleur de l'effet d'entraînement a tendance à se rapprocher pour les salaires les plus bas et les salaires intermédiaires. L'effet d'entraînement reste bien évidemment plus important pour les bas salaires que pour les salaires intermédiaires, comme c'était le cas à l'horizon d'un trimestre. L'effet différé est néanmoins plus important sur les salaires intermédiaires. Pour cette catégorie de postes, la hausse du Smic est prise en compte avec un délai, lors des augmentations de salaire au premier trimestre de l'année qui suit cette hausse. Ainsi, pour les postes compris entre 1,4 et 1,5 Smic, l'effet estimé passe de 0,07 % à l'horizon d'un trimestre à 0,31 % voire 0,49 % à l'horizon d'un an, selon l'estimation retenue.

Enfin, l'hétérogénéité inobservée des entreprises joue considérablement à l'horizon d'un an. En effet, l'inclusion d'effets fixes d'entreprise double l'estimation des effets obtenue entre 1 et 1,3 Smic<sup>1</sup>. ■

---

1. Les estimations d'élasticité supérieures à l'unité doivent être considérées avec la marge d'incertitude propre à ce modèle et doivent être interprétées comme « proches de l'unité ».

---

## Bibliographie

- Bégué (J) (1978) « Hausse du Smic et effets sur la masse salariale », *Économie et statistique* n° 100, mai, Insee.
- Berry (J.-B.) (2007), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2006 », *Premières informations* n° 13.1, Dares, mars 2007.
- Brown (C.) (1999), "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", dans Ashenfelter (O.) et Card (D.) (ed), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North Holland: Elsevier Science Publisher, vol 3b, p. 2101, 2163.
- Carcillo (S.) et Delozier (B.) (2004) « Le Smic en France : pouvoir d'achat et coût du travail sur longue période », *Diagnostics, Prévisions et Analyses Économiques* n° 39, mai.
- Card (D.) et Krueger (A.B.) (1995), "Time-series minimum wage studies : a meta-analysis", *American economic review*, vol. 85, n° 2.
- Card (D.) et Krueger (A.B.) (1997), "How the minimum wage affects the distribution of wages, the distribution of family earnings and poverty", in *Myth and measurement, the new economics of minimum wage*, Princeton, Princeton University Press.
- CSERC (1999), « Salaire minimum de croissance », Paris, *la Documentation française*.
- Deplat (R.), Jamet (S.), Passeron (V.), Romans (F.), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et Statistique* n° 367, 2003, Insee.
- De Oliveira (V.) (2003), « Suivi statistique des déclarations en vue du bénéfice de l'allègement de cotisations sociales dans le cadre de la réduction négociée du temps de travail », *mimeo Dares*, 17 p.
- Dickens, Machin et Manning, 1993, "The effect of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain", Center for Economic Performance, Working Paper.
- Di Nardo (J.), Fortin (N.M.) et Lemieux (T.) (1996), "Labor market institutions and the distribution of wages 1973-1992: A semi parametric approach", *Econometrica*, vol. 64 n° 5, septembre.
- Dolado (J.), Kramarz (F.), Machin (S.), Manning (A.), Margolis (D.) et Teulings (C.) (1996), "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic policy* n° 23.
- Laroque (G.) et Salanié (B.) (2004) « Salaire minimum et emploi en présence de négociations salariales », *Annales d'Économie et de Statistique*, 73, 1-22.
- Machin (S.) et Manning (A.) (1994), "The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: evidence from the UK wages councils", *Industrial and labor relations review*, vol. 47 n° 2, janvier.
- Mathern (S.) (2006), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2005 : résultats définitifs », *Premières Informations* n° 13.2, Dares, mars.
- OCDE (1998a), « Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté » dans *Perspectives de l'emploi*, juin.
- Passeron (V.) et Quema (E.) (1999), « Impact du Smic sur le taux de salaire horaire », note de la Dares pour le CSERC.
- Seguin (S.) (2006a), « La rémunération des salariés des entreprises en 2004 », *Premières synthèses* n° 09.3, Dares, mars 2006.
- Seguin (S.) (2006b), « Les salariés au Smic en 2002 : un sur deux travaille dans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus de 1,3 Smic horaire grâce à des compléments de salaire », *Premières synthèses* n° 27.2, Dares, juillet 2006.
- Troske, (K.R.) (1999), "Evidence on the Employer-Size Wage Premium from Worker-Establishment Matched Data," *Review of Economics and Statistics*, 81, 15-26.
-