SciencesPo ofce

Document de travail

n° 01.2018

Salaire minimum : du coût salarial au niveau de vie, une comparaison France, Allemagne et Royaume-Uni

*Odile Chagny *, Sabine Le Bayon, Catherine Mathieu, Henri Sterdyniak ***

* Ires, ** Ofce.

mars • 2018

Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bd du Mont d'Est • Noisy-le Grand, France • Tél. 0148151890

contact@ires.fr • www.ires.fr • Twitter @IresFr • Linkedin ires-france

SOMMAIRE

Introduction 4

1. Un bref historique du salaire minimum 7

Les salariés concernés 9

2. Synthèse des cas types nationaux 10

2.1. Principales hypothèses 10

2.2. Les limites de l'exercice et la représentativité du cas type 10

2.3. Une comparaison des salaires *minima* horaires 11

2.4. Une comparaison des niveaux de vie, le cas du célibataire 13

2.5. Le cas d'une famille avec un conjoint au salaire minimum, un conjoint inactif 15

2.6. La famille bi-active 17

2.7. Droits théoriques et exercice effectifs des droits 20

2.8. Les prestations des chômeurs 21

3. Conclusion 23

Annexes 26

A1. Le salaire minimum en France 27

A2. Le salaire minimum au Royaume-Uni 37

A3. Le salaire minimum en Allemagne 46

Résumé

La plupart des pays développés ont aujourd'hui un salaire minimum, en particulier 22 des 28 pays de l'UE. La France a longtemps fait figure d'exception, avec un salaire minimum relativement élevé. Mais, en 1999, le Royaume-Uni a mis en place un salaire minimum, et l'objectif du gouvernement britannique est de porter ce salaire à 60 % du salaire médian d'ici 2020, ce qui le placerait au niveau de la France dans le haut du classement des pays de l'OCDE. Plus récemment, en 2015, l'Allemagne a introduit un salaire minimum.

Toutefois, le salaire brut est une notion juridique. Ce qui importe du point de vue économique est le coût du travail pour l'entreprise, et le revenu disponible (tenant compte des prestations et des impôts) des ménages de salariés payés au salaire minimum.

Nous présentons ici une comparaison des salaires *minima* en vigueur en 2017 dans ces trois pays, à l'aide de cas-type, du point de vue du coût du travail, puis du niveau de vie des salariés.

Il apparait que le coût du travail est un peu plus élevé en Allemagne qu'en France et nettement plus qu'au Royaume-Uni, et que les réformes annoncées en France pour 2019 (baisse des cotisations) renforceront l'avantage compétitif de la France vis-à-vis de l'Allemagne. Le coût du travail au salaire minimum n'est donc pas particulièrement élevé en France.

En ce qui concerne le revenu disponible, la comparaison de différentes configurations de temps de travail et de situations familiales met en évidence des logiques différentes dans les trois pays. En Allemagne, la logique sous-jacente est de protéger les familles de la pauvreté, quelles que soient les modalités de travail des parents. *A contrario*, en France, une famille avec deux enfants doit cumuler deux temps complet au Smic pour échapper à la pauvreté, le système socialo-fiscal voulant inciter à l'insertion des femmes dans le marché du travail. La France est ainsi le seul des trois pays où une famille mono-active avec deux enfants dont l'un des parents travaille à temps complet au salaire minimum est en dessous du seuil de pauvreté monétaire.

Du point de vue de la position relative des salariés au salaire minimum par rapport à l'ensemble de la population, notre étude met en évidence que la situation du Royaume-Uni est plutôt favorable. Le niveau de vie y est comparativement élevé : toutes les familles considérées dans nos cas types ont un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté, de l'ordre de 30 % pour une famille où les deux parents travaillent au salaire minimum à temps complet. Le gain à la reprise d'un emploi y est, comme en France, élevé, alors qu'il est bas en Allemagne dans toutes les configurations

Enfin, notre article contribue au débat sur la mise en place d'un salaire minimum en Europe. Une politique d'harmonisation des salaires *minima* en Europe telle que celle qui est proposée par la Confédération Européenne des Syndicats et soutenue par la France, ne peut se concevoir uniquement en termes de revenus salariaux, mais doit aussi tenir compte des objectifs visés en termes de niveaux de vie, tout particulièrement pour les familles.

Introduction

La plupart des pays développés ont aujourd'hui un salaire minimum. C'est en particulier le cas de 22 pays des 28 de l'UE [1]. Celui-ci obéit à quatre objectifs, liés :

- éviter que des entreprises ne profitent d'un rapport de force trop défavorable à certaines catégories de travailleurs pour pratiquer des salaires trop bas, ce qui obligerait les autres entreprises à s'aligner. Ainsi, le salaire minimum contribue à éviter la concurrence des entreprises par le bas. Il limite aussi la concurrence entre travailleurs. Dans l'UE, il contribue à décourager l'emploi de travailleurs détachés [2] ;

- valoriser le travail en lui donnant un prix minimal ;

- assurer un niveau de vie minimal à tous les salariés et à leur famille. Ainsi, en France, le montant du Smig (l'ancêtre du Smic) avait été calculé de façon à couvrir les besoins fondamentaux d'un salarié célibataire (les allocations familiales et l'allocation de salaire unique assurant un niveau de vie équivalent pour les salariés avec enfants) ;

- assurer un écart satisfaisant entre le salaire et les revenus d'assistance afin qu'un salarié ait toujours un gain financier à l'emploi. Avec la persistance du chômage de masse et la précarisation de l'emploi, un nombre important de familles dépendent des *minima* sociaux. Ceux-ci doivent éviter que des familles vivent dans une trop forte pauvreté et ne peuvent être trop bas, de sorte que la question de l'écart entre les *minima* sociaux et le salaire minimum devient importante.

Cependant, dans les économies avancées, les travailleurs non qualifiés connaissent un taux de chômage important du fait de la substitution capital/travail, de la transformation digitale et de l'automatisation, des stratégies de localisation des firmes dans les pays à bas coût du travail et de la concurrence des pays à bas salaires. L'existence d'un salaire minimum limite les pressions sur les salaires des travailleurs non qualifiés et vise à assurer un niveau de vie satisfaisant à toutes les familles *via* leurs revenus salariaux. Pour favoriser l'emploi non qualifié et limiter le coût du travail pour l'entreprise, beaucoup de pays ont recours aux allégements de cotisations employeurs sur les bas salaires. Par ailleurs, il faut maintenir une incitation au travail, de sorte que le niveau de vie des familles de travailleurs non qualifiés soit supérieur à celui des familles où les adultes sont sans emploi.

La stratégie adoptée par la plupart des pays comprend donc trois composantes : réduire le coût du travail non qualifié pour les entreprises, assurer un certain niveau de vie à toutes les familles (que les parents travaillent ou non), soutenir spécifiquement le niveau de vie des familles de travailleurs à bas salaires de façon à maintenir un gain au travail.

Ainsi, en France et au Royaume-Uni, le coût du travail non qualifié est réduit pour les entreprises *via* des exonérations de cotisations sociales employeurs, ce qui n'est pas le cas en Allemagne. De plus, des formes de contrats flexibles se sont développées depuis plusieurs

1. Font exception les pays nordiques (Suède, Finlande, Danemark et aussi, hors UE, Norvège), l'Autriche, Chypre, l'Italie (et la Suisse), pays où existent des salaires *minima* de branches (Schulten, Müller et Eldring, 2016).
2. Même si le différentiel de cotisations sociales entre pays peut continuer de rendre attractif le recours au travail détaché.

années, comme les mini-jobs en Allemagne et les contrats zéro heure au Royaume-Uni [3]. Deux questions se posent à propos de ces exonérations : sont-elles compensées aux organismes de sécurité sociale par l'État ? Les droits des salariés aux prestations sociales (santé, retraite, chômage) sont-ils maintenus ? Si ce n'est pas le cas, ces exonérations dégradent la situation des salariés. Si oui, comme en France ou au Royaume-Uni, elles peuvent être utiles. Toutefois, les entreprises sont incitées à développer ces emplois subventionnés à bas coût ; augmenter les salaires des non qualifiés devient très coûteux ; les entreprises qui emploient des salariés précaires et mal payés sont favorisées par rapport à celles qui versent des salaires satisfaisants ; cela peut faire disparaître des emplois rémunérés au-dessus du seuil d'aide et créer des trappes à bas salaires. Par ailleurs, le maintien des droits des salariés tout en exonérant les cotisations sociales employeurs, comme en France, a obligatoirement un coût pour les finances publiques. Cependant ce coût est réduit si ces stratégies permettent la création d'emplois non-qualifiés et donc des économies de prestations chômage et de prestations d'assistance [4]. Mais le financement de la protection sociale en est fragilisé.

Le niveau de vie des travailleurs non qualifiés et de leurs familles dépend des cotisations salariées, des impôts qu'ils paient et des prestations qu'ils reçoivent. Certains pays accordent des réductions de cotisations salariés jusqu'à un certain seuil de salaire (en Allemagne pour les mini-jobs ou au Royaume-Uni). A nouveau cette mesure pose la question des droits à prestation des salariés : les droits sont maintenus au Royaume-Uni ; ce n'est pas le cas en Allemagne. En France, le Conseil Constitutionnel s'est opposé à de telles réductions (Sterdyniak, 2016).

Les situations familiales des salariés étant très diverses, il n'est pas possible de fixer le salaire minimum à un niveau qui assure un niveau de vie satisfaisant pour toutes les configurations familiales. Les familles pauvres sont donc couvertes dans la plupart des pays par des allocations familiales universelles et des allocations sous conditions de ressources (comme les allocations logement). La fiscalité tient également compte de la composition familiale. Toutefois, cela s'est révélé insuffisant et, dans la plupart des pays, une prestation spécifique, fonction de la situation familiale, aide les travailleurs pauvres et gère la transition entre les familles vivant exclusivement des *minima* sociaux, celles en situation de précarité et celles où les parents ne disposent que du salaire minimum.

Les systèmes socio-fiscaux des pays développés comportent donc quasi obligatoirement :

- un revenu minimum pour les ménages sans ressources ;
- un salaire minimum ;
- des dispositifs d'exonérations de cotisations visant à limiter le coût du travail (employeurs dans le cas de la France, salariés dans le cas de l'Allemagne avec les mini-jobs, employeurs et salariés au Royaume-Uni) ;
- des mécanismes d'aide aux célibataires et familles à bas salaires (Prime d'activité, *Universal Credit* ou *ALG II*).

Dans ces conditions, il est peu pertinent de comparer les niveaux des salaires *minima* horaires bruts, puisque cette notion juridique n'a guère de sens économique. Il est nécessaire de comparer d'un côté le niveau du coût du travail salarié non qualifié, et de l'autre le niveau de vie assuré aux travailleurs à bas salaires et à leurs familles, en tenant compte des droits acquis, notamment en cas de chômage.

3. Si ces formes d'emplois atypiques relèvent encore du salariat, il n'en va pas de même avec la montée en puissance de formes plus hybrides, le développement des « zones grises » (Supiot, 2016) aux marges du salariat, voire du regain du travail pseudo-indépendant auquel on assiste en particulier au Royaume-Uni et en France (création du statut d'autoentrepreneur en 2008). Le regain du travail indépendant est également porté par la transformation digitale et les nouveaux modèles de travail qui y sont associés (travail à la demande, travail commandé par des plates-formes numériques, micro travail, etc.).
4. Voir Ourliac et Nouveau (2012), Bunel ***et al.*** (2012), Heyer et Plane (2012a et b) et Sterdyniak (2012).

Cet article compare le coût du travail et le niveau de vie pour des salariés au salaire minimum dans trois grands pays : l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni, des pays différents en matière d'historique du salaire minimum et d'organisation de la protection sociale. Ces comparaisons sont réalisées pour différentes configurations familiales et de participation au marché du travail. Quel est le coût horaire du travail pour un employeur qui emploie un salarié au salaire minimum à temps complet ? Le salaire minimum suffit-il à un salarié célibataire ou à un couple mono-actif ou bi-actif avec deux enfants pour vivre décemment ? Les familles de salariés non qualifiés ont-elles un revenu supérieur au seuil de pauvreté ?

Une première partie retrace brièvement l'historique du salaire minimum dans les trois pays. La deuxième partie présente les résultats de notre comparaison, d'abord pour le coût du travail, ensuite pour le niveau de vie des travailleurs au salaire minimum célibataires ou vivant dans une famille mono-active avec deux enfants, une famille bi-active avec un temps complet et un temps partiel tous deux au salaire minimum horaire, une famille bi-active avec deux temps complets au salaire minimum.

Des bases de comparaison du coût du travail et de l'impact du système socio-fiscal sur le revenu des familles existent déjà, en particulier le simulateur de l'OCDE (le « *family support calculator* ») [5]. L'apport de notre comparaison se situe à quatre niveaux : d'une part, elle met au cœur des comparaisons la situation des salariés au salaire minimum (quel coût salarial total pour l'employeur ? Quel niveau de vie pour le salarié, selon différentes configurations familiales ?). Quelle logique sous-jacente du système socio-fiscal pour ces salariés en tenant compte de la configuration familiale ? Ensuite, une attention particulière est apportée à la prise en compte des frais de logement. Dans les trois pays, les loyers ont été calculés de sorte à représenter les coûts supportés par un ménage « représentatif » au salaire minimum. Une attention particulière est aussi portée à mettre en évidence la logique sous-jacente des systèmes socio-fiscaux (quels objectifs implicites poursuivis ? A travers quelle combinaison de dispositifs ?). Enfin, nous fournissons, en annexe, des présentations détaillées du fonctionnement du système socio-fiscal pour les bas revenus dans chaque pays et des explicitations des calculs effectués.

5. Nos comparaisons sont effectuées sur l'année 2017, alors que les calculs de l'OCDE portent sur plusieurs années, mais ne vont pas au-delà de 2014.

1. Un bref historique du salaire minimum

En **France**, le salaire minimum est en vigueur depuis 1950, sous le nom de Smig [6], salaire minimum interprofessionnel garanti. N'étant indexé automatiquement que sur les prix, il a fortement diminué relativement au salaire médian jusqu'en 1968, où il a été revalorisé de 35 %. En 1970, le Smig a été remplacé par le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance), indexé sur les prix et sur la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen [7], le gouvernement pouvant lui donner des « coups de pouce ». Il bénéficie d'une hausse importante en 1981 (10 %), puis de 8 % de 2000 à 2005, lors du passage aux 35 heures (Cette *et al*., 2011, Concialdi et Husson, 2013). Le Smic s'applique à tous les salariés (avec une légère réduction pour les moins de 18 ans). Depuis 2008, un groupe d'experts indépendants (nommés par le gouvernement) est chargé de conseiller le gouvernement sur les évolutions du Smic. Il s'est toujours prononcé contre toute revalorisation supérieure au minimum légal, ce que le gouvernement a appliqué sauf en juillet 2012. Dans son rapport paru en décembre 2017, ce groupe propose de ne plus indexer automatiquement le Smic que sur les prix, voire même de supprimer toute indexation obligatoire, l'évolution du Smic étant laissée à la discrétion du gouvernement (Groupe d'experts, 2017).

Depuis le début des années 1990, la thèse selon laquelle le haut niveau du Smic expliquerait le maintien du chômage à un niveau élevé a incité les gouvernements successifs à mettre en place progressivement des exonérations de cotisations employeurs ciblées sur les bas salaires ; celles-ci sont devenues l'instrument principal de la politique de l'emploi. La France a un taux élevé de cotisations employeurs (46,7 %) que les exonérations font passer à 9,4 % au niveau du Smic (en 2017), soit une baisse de 25,4 % [8].

En même temps, l'idée selon laquelle la faiblesse des gains à l'emploi découragerait les salariés non qualifiés à reprendre un emploi a pris une place importante dans le débat social à partir des années 1990 (Elbaum 2007, Sterdyniak, 2007). Des prestations ont donc été créées pour augmenter le gain à l'emploi pour les travailleurs à bas salaires, soit la prime pour l'emploi (PPE) en 2001, l'intéressement du RSA devenu le RSA activité en 2009, avant la fusion des deux dispositifs en 2016 en prime d'activité. Non seulement ces prestations rendent plus intéressante financièrement la reprise d'un emploi pour les non qualifiés, mais elles permettent aussi, dans une situation de précarité accrue, d'améliorer le niveau de vie des ménages comprenant des « travailleurs à bas salaires ». Toutefois le développement du micro-entreprenariat (en particulier celui commandé par des plates-formes numériques) permet de s'affranchir des cotisations sociales (et d'autres obligations), au détriment de la protection sociale des travailleurs concernés.

Alors que la loi comporte des règles précises d'indexation du Smic, ce n'est pas le cas pour les autres prestations, qui sont en principe indexées sur l'inflation, sans gain de

6. Le salaire minimum était plus faible dans le secteur agricole (le Smag) et des « abattements de zone » modulaient le montant du Smic selon la zone géographique.
7. Depuis 2013, l'indexation se fait sur un indice des prix représentatif des dépenses (hors tabac) des 20 % des ménages les plus pauvres et sur le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE).
8. Pour une entreprise de plus de 20 salariés, dans la région parisienne, compte-tenu des primes de complémentaire santé.

pouvoir d'achat. Toutefois, ces prestations bénéficient de temps à autre de revalorisations ciblées. De janvier 2007 à janvier 2017, alors que les prix ont augmenté de 12,3 %, le salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE) a augmenté de 20,6 % (soit 7,4 % en pouvoir d'achat), le Smic a augmenté de 15,6 % (soit 2,9 % en pouvoir d'achat), le minimum vieillesse de 29,2 % (15,1 % en pouvoir d'achat), le RSA a augmenté de 21,6 % (8,2 % en pouvoir d'achat), les allocations familiales ont augmenté de 7,9 % (soit une baisse de 3,9 % en pouvoir d'achat). Le Smic a nettement moins augmenté que le SHBOE et que la productivité tendancielle du travail.

Au **Royaume-Uni**, le salaire minimum existe depuis 1999. Initialement fixé à un très faible niveau, correspondant aux salaires pratiqués dans les secteurs de main d'œuvre non qualifiée, le salaire minimum a été revalorisé en moyenne de 4 % par an jusqu'en 2015, puis plus nettement depuis. En juin 2016, est en effet entré en vigueur un nouveau salaire minimum, sous le nom de salaire national de subsistance (le National Living Wage, NLW), pour les plus de 25 ans. Le NLW a augmenté de 10,8 % en un an et était de 7,5 livres en avril 2017, soit 8,8 euros. Il sera revalorisé de 4,4 % en avril 2018. Le gouvernement conservateur s'est fixé pour objectif de porter le NLW à 60 % du salaire médian en avril 2020 (contre 55 % actuellement). Cette revalorisation s'opère tandis que les prestations sociales (hors retraites) sont gelées, et qu'une nouvelle prestation (*Universal Credit*) destinée à remplacer six aides existantes pour les ménages à bas sa-laires se met progressivement en place. La stratégie du gouvernement actuel est de favori-ser le retour à l'emploi des non qualifiés, qui verront leur salaire augmenter et ne paieront plus d'impôt sur le revenu. Les entreprises voient en contrepartie l'impôt sur les sociétés diminuer, ce qui compense en partie la hausse des coûts salariaux. Enfin, le gel des pres-tations sociales devrait contribuer à la réduction du déficit public (Mathieu, 2016). Le Royaume-Uni conserve un salaire minimum différencié en fonction de l'âge, avec un salaire plus faible pour les moins de 25 ans, pour favoriser leur entrée sur le marché du travail : le salaire minimum est réduit de 26,4 % pour les 18-20 ans, de 7 % pour les 21-25 ans. Le salaire minimum est revalorisé chaque année sur la base des recommandations de la Low Pay Commission (LPC), organisme indépendant, comprenant des universitaires, des représentants des syndicats et du patronat. Depuis sa création, la LPC est chargée proposer des revalorisations des bas salaires, tout en évitant les effets défavorables sur l'emploi, ce qui est l'argument qu'elle a donnée dès le début pour des Smic jeunes plus faibles, supposés faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Depuis 2015, la LPC doit aussi proposer des revalorisations du salaire minimum adulte permettant d'atteindre l'objectif de 60 % du salaire médian à l'horizon 2020. A partir de 2017, le NLW et les salaires minimums des jeunes sont revalorisés chaque année en avril, toujours selon les recommandations de la LPC, que jusqu'à présent, le gouvernement a toujours suivi.

En **Allemagne**, le salaire minimum interprofessionnel légal n'a été introduit qu'en 2015 (avec une entrée en vigueur étalée de 2015 à 2017), face à la faiblesse des salaires horaires négociés dans certaines branches en raison de la perte de pouvoir des syndicats et de l'érosion du système de négociation collective de branche. Le salaire minimum légal a marqué une étape majeure dans la reconnaissance de l'incapacité du système de négociation collective à garantir désormais à lui seul des conditions de travail décentes pour de nombreux salariés. L'objectif est de rendre sa dignité au travail et au salarié (pour reprendre les propos de Sigmar Gabriel, ministre de l'Économie du gouvernement de coalition au moment de l'introduction du salaire minimum, ceci bien que la Loi fondamentale garantisse l'autonomie des partenaires sociaux (Amlinger *et al*., 2016, Chagny et Le Bayon, 2014, Schulten et Weinkopf, 2015). Le salaire minimum a été fixé initialement à 8,5 euros brut par heure. Il a été revalorisé à 8,84 euros au 1er janvier 2017 pour une durée de 2 ans. La loi prévoit en effet qu'une commission bipartite constituée de partenaires sociaux (et d'un président choisi conjointement par les partenaires sociaux

ou choisi alternativement par les syndicats et le patronat s'il n'y a pas consensus) décide tous les deux ans de sa revalorisation en « s'orientant sur les augmentations conclues dans le cadre des conventions collectives » (Chagny et Le Bayon, 2016). Il n'existe pas en Allemagne de système d'exonération de cotisations sociales employeurs. Le principal dispositif d'exonération concerne les « petits boulots », les « mini-jobs » depuis leur réforme par la loi Hartz II entrée en vigueur en 2003 (Lestrade, 2013). Ces emplois sont assujettis à des cotisations employeurs, qui sont même supérieures aux taux en vigueur pour un emploi standard (voir l'annexe Allemagne pour plus de détails, ainsi que Chagny et Le Bayon, 2016). Mais les salariés concernés sont exonérés de cotisations sociales salariés ainsi que d'impôt sur le revenu. En contrepartie de l'absence de cotisations sociales salariés, la couverture sociale individuelle est quasi inexistante. L'Allemagne a donc choisi de ne pas maintenir les droits sociaux pour les travailleurs non qualifiés. Pour autant, à la fin des années 1990, plusieurs rapports de concertation (principalement le groupe de *Benchmarking*) avaient préconisé de procéder à des allégements généraux de cotisations sociales ciblés vers les bas salaires, tout en supprimant les mini-jobs (Chagny, 2009). La voie française n'a au final pas été retenue, dans une situation où la segmentation de genre reste très marquée sur le marché du travail (Giraud et Lechevalier, 2012) de sorte que la plupart des salariés précaires sont des femmes couvertes par les droits de leur conjoint. Les actifs dans le besoin bénéficient de la prestation de solidarité « Arbeitslosengeld 2 » (l'allocation « Hartz IV). Cette allocation, mise en place en 2005, a fusionné l'ancienne aide sociale (équivalent du RSA) et l'allocation d'assistance chômage. Elle assure un niveau minimum de subsistance tant à des personnes qui travaillent qu'aux chômeurs de longue durée.

Les salariés concernés

En **France**, la proportion de salariés payés au Smic est évaluée à partir des bénéficiaires de sa revalorisation. Selon la Dares (2017), 10,6 % des salariés du privé ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2017 (contre 16,3 % en 2005, ceci en raison de la baisse du niveau relatif du Smic) mais 13,2 % des femmes (contre 8,6 % des hommes), 24,3 % des salariés des petites entreprises (de 1 à 9 salariés) contre 4,5 % des salariés des grandes entreprises (plus de 500 salariés), 24,2 % des salariés à temps partiel contre 7,5 % des salariés à temps plein ; 36 % dans les services aux entreprises, 21 % dans les hôtels, cafés et restaurants, 5,7 % dans l'industrie manufacturière.

Au **Royaume-Uni**, en avril 2017, 2,3 millions de salariés, soit environ 8,5 % de l'emploi salarié, ont bénéficié de la revalorisation du salaire minimum alors que cette proportion n'était que de 5,6 % deux ans avant. La nette augmentation du salaire minimum depuis deux ans se traduit ainsi par une augmentation de la part des salariés concernés (*Low Pay Commission*, 2017a). Cela reste moins élevé qu'en France. Mais étant donné la forte revalorisation prévue les prochaines années, la part des salariés concernés devrait nettement augmenter pour passer à 12 % en 2020 selon les projections de la *Low Pay Commission* (*Low Pay Commission, 2017b*).

La proportion de salariés rémunérés au salaire minimum reste nettement plus faible en **Allemagne**. Selon l'institut national de statistique (Statistisches Bundesamt, 2017), 1,8 million de salariés étaient rémunérés au salaire horaire minimum en avril 2016, soit 4,5 % de l'emploi salarié. *In fine*, 1 % des salariés à temps plein sont rémunérés au salaire minimum, contre 4 % pour les temps partiels et 18 % pour les mini-jobs.

2. Synthèse des cas types nationaux [9]

2.1. Principales hypothèses

La construction des quatre cas types (célibataire et familles) repose principalement sur cinq jeux d'hypothèses relatives : (1) au salaire horaire perçu, (2) à la durée annuelle du travail, (3) à la composition familiale, (4) à la localisation géographique (5) au coût du logement.

Pour le temps complet, l'étude considère le cas d'un salarié rémunéré au salaire minimum en vigueur en avril 2017 [10] dans une entreprise comprenant entre 20 et 30 salariés. On suppose que son temps de travail correspond à l'horaire légal à temps plein en France, soit 35 heures par semaine (151,67 heures rémunérées par mois). Le choix d'une durée uniforme permet d'analyser l'impact des systèmes sociaux et fiscaux, indépendamment des différences de temps de travail entre pays.

Quatre cas types sont étudiés : un salarié célibataire, une famille mono-active dont l'un des conjoints travaille à temps complet, une famille bi-active avec un temps complet et un temps partiel, une famille bi-active avec deux temps complets. Dans tous les cas, le salaire horaire perçu est le salaire minimum en vigueur. Dans les cas type familiaux, les parents ont deux enfants, âgés respectivement de 7 et 9 ans. Le lieu d'habitation est une ville moyenne (en termes de revenu par habitant ainsi que de coût du logement). Enfin, nous supposons que les personnes sont locataires du parc privé, ce qui était le cas de 47,3 % des ménages allemands, 17,4 % des ménages français et 13,6 % des ménages britanniques en 2011 selon l'enquête EU-SILC (Grabka et Verbist, 2015).

2.2. Les limites de l'exercice et la représentativité des cas types

L'analyse en cas-type comprend de nombreuses limites. On peut objecter que les cas-type retenus ne sont pas représentatifs de la diversité des situations en termes d'emplois et de situations familiales. Ainsi, on peut estimer que le salarié au salaire minimum n'est en général pas un homme célibataire travaillant à temps complet mais plus fréquemment une mère de famille exerçant une activité salariée à temps partiel (encadré 1). Conscients des limites de l'exercice, nous présentons différents cas-type permettant de couvrir un spectre varié de configurations familiales : celui d'un salarié seul travaillant à temps complet, celui d'une famille avec un couple où l'un des deux travaille, ou bien les deux travaillent, et qui a deux enfants. Cela permet de dresser un tableau comparatif imparfait, mais suffisamment représentatif des systèmes de protection sociale.

9. Le lecteur trouvera une présentation détaillée sur le mode de fonctionnement du système socio-fiscal pour les bas revenus et les calculs que nous avons effectués, dans les annexes pays.
10. Le salaire minimum est revalorisé tous les deux ans au 1er janvier en Allemagne, tous les ans au 1er janvier en France et chaque année au 1er avril au Royaume-Uni.

Encadré 1

Éléments de cadrage sur la durée du travail des salariés au salaire minimum

Tout exercice de comparaison internationale sur cas-type suppose inévitablement des simplifications visant à rendre plus saillants certaines spécificités et divergences entre pays, mais pouvant conduire à s'éloigner des réalités sociales. Il en va tout particulièrement du choix d'une durée de 35 heures hebdomadaires pour le temps complet, ainsi que d'une durée de 17,5 heures pour le temps partiel.

D'une part, la durée du travail des salariés à temps complet est très variable entre les trois pays. Il n'existe en effet pas de durée légale du travail en Allemagne et au Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire moyenne rémunérée des salariés à temps complet était selon l'enquête New Earnings Survey de 39,2 heures en 2016. Cette durée est à comparer non pas aux 35 heures légales en France, mais à la durée hebdomadaire moyenne déclarée par les entreprises, c'est-à-dire 39,5 heures selon la Dares. En Allemagne, la durée hebdomadaire moyenne (conventionnelle) d'un salarié à temps complet se montait à 38,0 heures en 2016 (IAB, 2017).

D'autre part, peu de salariés au salaire minimum travaillent à temps complet, et la durée du travail des salariés à temps partiel au salaire minimum est très variable d'un pays à l'autre. Ainsi, au Royaume-Uni, le temps de travail hebdomadaire effectif moyen au salaire minimum est de 26,2 heures par semaine (*Low Pay Commission*, 2016). En Allemagne, parmi les personnes rémunérées au salaire minimum en 2016, seules 18 % occupaient un emploi à temps complet, 57 % ayant un mini-job (moins de 12 heures hebdomadaires) et 25 % un emploi standard à temps partiel. En France, les salariés à temps partiel représentaient, début 2017, 44 % des salariés au salaire minimum (calculs effectués sur la base des effectifs bénéficiant de la revalorisation au 1er janvier 2017), mais les temps partiels sont relativement longs (en 2015, 18,9 heures contre 16,7 heures au Royaume-Uni, 17,1 heures en Allemagne selon Eurostat pour la durée effective déclarée dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail). En Allemagne, en outre, l'enquête sur les forces de travail tend à surestimer la durée du travail, du fait d'une couverture partielle des « petits boulots ». Sur la base des données de l'Institut IAB, la durée effective des salariés à temps partiel se situerait plutôt autour de 14 heures hebdomadaires (IAB, 2017).

2.3. Une comparaison des salaires *minima* horaires

Dans un premier temps, nous effectuons des comparaisons en termes horaires. Le tableau 1 présente le coût du travail, le salaire brut et le salaire net horaire dans les trois pays, ces chiffres étant exprimés en euros. C'est en France que le salaire horaire brut minimum est le plus élevé, il est supérieur de 10,4 % au salaire minimum allemand, de 11,3 % au salaire minimum du Royaume-Uni. Il représentait 60,5 % du salaire médian des salariés à temps complet en 2016 en France, 46,7 % en Allemagne et 49 % au Royaume-Uni, selon l'OCDE.

Mais la hiérarchie du coût pour l'employeur est différente dès que l'on intègre les cotisations employeurs, les autres taxes sur le salaire [11] ainsi que les réductions de cotisations sociales employeurs. Des trois pays, l'Allemagne est le seul où il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales pour les employeurs. Avant l'entrée en vigueur du salaire minimum en 2015, des salaires bruts très faibles étaient possibles, ce qui limitait *de facto* le coût du travail. Il n'est pas exclu qu'avec l'introduction du salaire minimum, la situation évolue et se rapproche des pratiques française ou britannique. En France, où les cotisa-

11. Les détails des calculs sont indiqués en annexe pour les différents pays.

tions employeurs sont les plus lourdes (45,1 % au salaire moyen), les exonérations sont de 37,3 points au niveau du salaire minimum et décroissent de manière compliquée jusqu'à 3,5 Smic (Ducoudré, 2017). Dans le cas du Royaume-Uni, il n'y a pas de cotisations employeurs jusqu'à 157 livres Sterling de salaire hebdomadaire (soit environ 60 % du salaire brut d'une personne rémunérée au salaire minimum pour 35 heures hebdomadaires ou 20,8 heures par semaine rémunérées au salaire horaire minimum). Au Royaume-Uni, mais plus encore en France, ces allègements réduisent considérablement le coût pour les employeurs d'un salarié au salaire minimum à temps plein.

Au final, les coûts du travail horaire au salaire minimum sont proches en France et en Allemagne, mais inférieurs de 13,3 % au Royaume-Uni, au taux de change de début 2017 (soit 1,17 euro par livre Sterling) [12].

Les salariés français acquièrent des droits sociaux malgré les exonérations de cotisations, l'État prenant à sa charge les montants non versés. Au Royaume-Uni, les prestations maladie et familiales sont basées sur un principe d'universalité et ne sont donc pas liées aux cotisations versées. Pour ces deux risques, la question de l'impact sur les droits à prestations des exonérations de cotisations employeurs ne se pose donc pas. Cela est également le cas pour la retraite et le chômage, les salariés britanniques au salaire minimum étant éligibles, du fait de la faiblesse des droits acquis, à des prestations relevant de la solidarité et donc financées par l'impôt [13].

C'est au Royaume-Uni que le salaire horaire net est le plus élevé. Cela est dû à la faiblesse des cotisations sociales salariés (exonération totale jusqu'à 157 livres de revenus par semaine, soit 20,8 heures hebdomadaires au salaire minimum, comme pour les cotisations employeurs). En France, il n'existe pas d'exonérations de cotisations salariés (ou de CSG) pour les bas salaires en raison de l'opposition du Conseil Constitutionnel (Sterdyniak, 2016). Il n'existe pas non plus d'exonérations de cotisations salariés en Allemagne. Le salaire horaire net y est le plus faible, partant d'un niveau brut moins élevé qu'en France et avec des cotisations salariées seulement légèrement inférieures à la France.

En se basant sur les parités de pouvoir d'achat évaluées par Eurostat pour tenir compte des différences de prix entre pays, on obtient la même hiérarchie mais légèrement resserrée. Selon Eurostat le niveau des prix (mesurés en euros) était au premier semestre 2017 plus élevé de 6,8 % au Royaume-Uni qu'en France et plus bas de 4,1 % en Allemagne qu'en France. Ainsi, en pouvoir d'achat, le salaire net horaire au Smic reste le plus bas en Allemagne. Il est supérieur de 2,5 % en France et de 7 % au Royaume-Uni. Sur la base du seul salaire horaire net, la situation des salariés au salaire minimum apparaît donc comme plus avantageuse au Royaume-Uni qu'en France, puis qu'en Allemagne.

Les réformes prévues par le gouvernement pour la France pour 2018 et janvier 2019 (transformation du CICE, baisse des cotisations salariés, hausse de la CSG) diminueront de 3,3 % le coût du travail au Smic (à 10,33 euros si l'on se base sur le niveau de 2017) et augmenteront de 1,75 % le salaire net (à 7,72 euros de 2017). Aucune revalorisation n'est prévue en Allemagne avant 2019 (la décision sera prise en juin 2018 et interviendra en janvier 2019), ce qui renforcera l'avantage compétitif de la France par rapport à l'Allemagne en termes de coût du travail.

12. L'évaluation serait quasi-équivalente si l'on prenait comme taux de change la moyenne de la période 2008-2016, la dépréciation de la livre Sterling fin 2016 étant intervenue après une période d'appréciation.
13. La retraite publique est versée sur une base contributive, mais elle est forfaitaire et de faible montant, de 122,3 £ par semaine pour les personnes ayant atteint l'âge du départ à la retraite avant avril 2016 ; elle est de 155,3 £ par semaine pour les personnes ayant atteint l'âge du départ à la retraite depuis avril 2016, sous réserve d'avoir cotisé au moins 10 ans. Il existe par ailleurs un crédit d'impôt pour les retraités pauvres, qui garantit que ceux-ci aient un revenu minimum de 159,35 livres par semaine (243,25 pour les couples). Il y a deux types d'allocation chômage, l'une versée sur base contributive et l'autre sous condition de revenu. Les montants maximaux sont les mêmes (73,10 livres par semaine), et sont désormais insérés dans le dispositif de l'*Universal Credit*.

Tableau 1. Coût du travail, salaire brut et salaire net par heure pour un emploi rémunéré au salaire minimum légal en vigueur en avril 2017 (en euros)

	Allemagne	France	Royaume-Uni
Coût du travail horaire	**10,84**	**10,68**	**9,26**
Taux de CS employeur	22,7 %	9,4 %	5,54 %
Salaire brut horaire	**8,84**	**9,76**	**8,77**
Taux de CS salarié	20,8 %	23,3 % *	4,82 %
Salaire net horaire	**7,01**	**7,49**	**8,35**
Salaire net/extra brut	64,7 %	70,1 %	90,2 %
Salaire net horaire (PPA)	7,31	7,49	7,82

1). En France, le taux de CS employeur pour un salarié au salaire moyen est de 46,7 %, contre 22,7 % en Allemagne et 9,2 % au Royaume-Uni. En France, la CSG, les cotisations salariés ainsi que les cotisations employeurs et employés aux complémentaires santé sont prises en compte. 2). Dans toute la note, le taux de change livre-euro utilisé est de 1,17 euros.

* Le taux standard est de 22,2 %, auquel a été ajoutée une complémentaire santé obligatoire depuis janvier 2016.

Source : Calculs des auteurs.

2.4. Une comparaison des niveaux de vie, le cas du célibataire

Dans un deuxième temps, nous effectuons des comparaisons en termes mensuels (avec 35 heures de travail hebdomadaires pour un temps complet) et intégrons la fiscalité et les prestations sociales (encadré 2), pour évaluer le pouvoir d'achat des salariés au salaire minimum selon leur configuration familiale.

Encadré 2

Les aides aux travailleurs pauvres

En **France**, les familles pauvres bénéficient du RSA (si elles n'ont pas de ressources), de la prime d'activité (si une personne travaille), ainsi que de l'allocation logement, des allocations familiales, de l'allocation de rentrée scolaire. Le complément familial est réservé aux familles de trois enfants ou plus. Elles ne paient pas d'impôt sur le revenu et leur taxe d'habitation est plafonnée. En **Allemagne**, l'« Arbeitslosengeld 2 » (ALG 2) mise en place en 2005 (Hartz IV), couvre les besoins fondamentaux (y compris logement et chauffage de la famille). Elle concerne tant les chômeurs de longue durée (dont c'est la seule allocation) que les chômeurs indemnisés (en plus de l'allocation chômage ALG 1) et les travailleurs pauvres (en plus de leurs revenus salariaux, une partie de ALG 2 est conservée et dépend du niveau du salaire : 20 % puis 10 %). Au **Royaume-Uni**, le système de prestations est en train d'être réformé : le crédit universel (*Universal Credit*), mis en place progressivement depuis 2013, rassemble six allocations non contributives (*Income Support, Income-based Jobseeker's Allowance, Income-related Employment* and *Support Allowance, Housing Benefit, Child Tax Credit, Working Tax Credit*), mais pas les allocations familiales. Il couvre une partie des loyers et de la taxe d'habitation. Il devrait permettre de simplifier le système et de réduire le non-recours. Toutefois, la mise en place du nouveau système est lente et laborieuse puisque les six allocations qui étaient versées par des administrations différentes doivent l'être maintenant par le seul Department for Work and Pensions, DWP (Gonthier, 2017). Les comparaisons présentées ici le sont sur la base du système du nouveau système (*Credit universel*), mais le lecteur trouvera la description du système antérieur dans l'annexe Royaume-Uni.

Encadré 3

Le reste à charge en matière de logement

Dans les trois pays, des prestations aident les ménages pauvres à payer leur logement. Toutefois, le montant relatif des prestations tend à diminuer en raison des politiques de restrictions des dépenses sociales et de l'envolée des loyers. En **France**, le plafond des allocations logement est maintenant inférieur au loyer payé pour 90 % des locataires du secteur privé. En **Allemagne**, le reste à charge est, en principe, nul. Mais ce qui était aisément applicable en situation de faible pression sur le foncier tend à le devenir de moins en moins. Le code social (SGB II) stipule que les dépenses de logement prises en compte correspondent aux dépenses effectives de logement, dès lors qu'elles sont « appropriées », ce montant étant laissé à l'appréciation des communes. Lorsqu'un bénéficiaire de l'allocation occupe un logement dont le loyer n'est pas adapté, il perçoit pendant six mois maximum une aide équivalente à son loyer s'il ne peut pas déménager ou sous-louer son appartement. Au-delà de ce délai, le montant de la prestation sera calculé sur la base du montant adapté et il en résultera donc un reste à charge pour le locataire, alors même que les municipalités sont censées prendre pour ces ménages les frais de logement totalement en charge. Les problèmes financiers rencontrés par de nombreuses communes peuvent les inciter à limiter la revalorisation des loyers pour ne pas trop augmenter leurs dépenses. Juridiquement, l'office pour l'emploi ne peut forcer les gens à déménager. Mais il contraint les bénéficiaires à chercher activement un logement plus adapté. Une certaine tolérance est acceptée en cas de dépassement des plafonds de surface et de loyer ou pour certaines catégories de population (handicapés, personnes âgées), variable selon les communes.

Dans le cas du célibataire, le salaire net (de cotisations et d'impôt sur le revenu) reste supérieur en France à celui en Allemagne au niveau du salaire minimum, de près de 10 % (tableau 2, ligne 7). L'écart est plus élevé que pour le seul salaire net de cotisations sociales (6,9 %, ligne 4), du fait d'un taux d'imposition plus faible en France : il n'y a en effet pas d'impôt sur le revenu à ce niveau de revenu en France, mais une taxe d'habitation plafonnée. En Allemagne, le salarié paie un impôt sur le revenu mais il n'existe pas de taxe d'habitation. Le salarié français au Smic reçoit par ailleurs un peu plus de prestations sociales (prime d'activité et allocation logement) que le salarié allemand. Ce dernier perçoit l'allocation ALG II pour compléter son revenu, afin de couvrir ses « besoins de base » et la totalité de ses dépenses en logement et chauffage (encadré 3).

Au Royaume-Uni, le célibataire au salaire minimum conserve un salaire mensuel net de cotisations et d'impôts plus élevé qu'en France (0,6 % d'écart, ligne 7) et qu'en Allemagne (10,5 %). Mais l'écart est réduit par rapport au seul salaire net de cotisations sociales (respectivement 11,5 % vis-à-vis de la France et 19,2 % vis-à-vis de l'Allemagne, ligne 4), en raison d'un taux d'imposition plus élevé (impôt sur le revenu et taxe locale d'habitation), cohérent avec un poids plus élevé dans les prélèvements obligatoires de la fiscalité (par rapport aux cotisations sociales), mais aussi de moindres prestations. Au Royaume-Uni, le célibataire salarié à temps complet est éligible à l'*Universal Credit*, moins généreux que la prime d'activité et les allocations logement en France.

En tenant compte de l'ensemble des revenus salariaux, prélèvements et prestations, le revenu net d'un célibataire au salaire minimum est supérieur en France de 6,5 % par rapport au Royaume-Uni et de 11 % par rapport à l'Allemagne. En standard de pouvoir d'achat, le salarié français a un niveau de vie supérieur de 6 % à celui du salarié allemand, de 14 % à celui du salarié britannique.

Si l'on s'intéresse non plus aux comparaisons de niveaux de vie entre pays, mais à la position relative des salariés au salaire minimum par rapport à l'ensemble de la population, le diagnostic est substantiellement différent. Au Royaume-Uni, où le revenu médian du total

de la population est bas, le salaire minimum permet à un célibataire d'avoir un revenu proche de 70 % du revenu médian par unité de consommation, soit nettement au-dessus du seuil de pauvreté (défini comme 60 % du revenu médian par unité de consommation). Il en va de même en France. En Allemagne, le revenu d'un salarié célibataire au salaire minimum est plus faible, à 63,7 % du revenu médian.

Tableau 2. CELIBATAIRE salaire brut mensuel et revenu disponible d'un célibataire rémunéré au salaire minimum en avril 2017 pour 35 heures par semaine (en euros)

En € de début 2017	Allemagne	France	Royaume-Uni
Salaire super brut	1 644,6	1 619,8	1 404,7
Salaire brut	1 341	1 480,3	1 330,9
CS salariés	278,3	344,8	64,2
Salaire net	1 062,5	1 135,5	1 266,7
Impôt sur le revenu et taxe d'habitation	49	22	146,5
Taux d'imposition [1]	4,6 %	1,9 %	11,6 %
(1) Salaire net des CS et de l'impôt	**1 013,5**	**1 113,5**	**1120**
(2) Prestations [2]	135	161	73
Revenus net en € courants (3) = (2) + (1)	**1 148,5**	**1 275**	**1 193**
Revenus nets en PPA	**1 199**	**1 275**	**1 117**
Revenu médian par UC [3]	1 803	1 826	1 720
Revenu en % du revenu médian par UC	**63,7**	**69,8**	**69,4**

1. Impôt/salaire net.

2. En Allemagne, il s'agit de ALG II, en France de la prime d'activité et des allocations logement, au Royaume-Uni d'un crédit d'impôt (*Universal Credit,* y compris allocation logement).

3. Les revenus médians par unité de consommation proviennent d'Eurostat pour l'année 2016. Pour le Royaume-Uni les montants ont été recalculés en euros à partir d'un taux de change de 1,17 euro.

Source : Calculs des auteurs.

2.5. Le cas d'une famille avec un conjoint au salaire minimum, un conjoint inactif

Considérons maintenant une famille mono-active, l'un des conjoints étant au salaire minimum, avec deux enfants de 9 et 7 ans, l'autre inactif. Le coût salarial pour l'entreprise reste le même (tableau 3). Par contre, les cotisations salariées sont légèrement moindres en Allemagne, les personnes avec enfant ayant un taux de cotisation à l'assurance dépendance plus bas. Tant en France qu'en Allemagne, les familles ne paient pas d'impôt sur le revenu du fait du quotient conjugal en Allemagne et du quotient familial en France. La famille française est exonérée de taxe d'habitation, étant donné son revenu. Il en va différemment au Royaume-Uni, où le taux d'imposition reste élevé : le ménage ne paie pas d'impôt sur le revenu, mais sa taxe locale augmente avec la valeur locative de son logement et est donc croissante avec le nombre de personnes à charge.

Il apparait que les familles allemande et britannique reçoivent nettement plus de prestations que la famille française. Les allocations logement et les allocations de soutien aux bas revenus (prime d'activité ou ALG II) sont en effet plus élevées en Allemagne (de 18 %) qu'en France. Surtout, les prestations familiales représentent le double en Allemagne pour une famille avec deux enfants. Il en résulte un niveau de vie *in fine* plus élevé en Allemagne qu'en France (+12 % en euros courants, +17 % en parité de pouvoir

d'achat, tableau 3). En euros courants, c'est au Royaume-Uni, où la famille bénéficie de l'*Universal Credit*, que la situation de la famille mono-active est la plus favorable. Mais, en pouvoir d'achat, la situation du ménage britannique est moins favorable que celle du ménage allemand.

La France apparait atypique au regard des situations allemande ou britannique, avec un niveau relativement faible des prestations sociales pour une famille mono-active par rapport aux revenus du travail, alors que pour un célibataire, l'aide est supérieure à celle des deux autres pays et le niveau de vie relativement élevé en termes absolus (graphiques 1 et 3). La situation relative de la famille mono-active est nettement moins favorable en France qu'en Allemagne et au Royaume-Uni. Cela se reflète dans l'écart net du revenu par unité de consommation en France dans le cas de la famille mono-active, par rapport au cas du célibataire (graphique 1). Dans le cas de l'Allemagne et du Royaume-Uni, le revenu par unité de consommation est quasi-identique entre le célibataire et la famille mono-active (graphique 1).

En France, les allocations familiales sont relativement faibles et l'ensemble prime d'activité/allocation logement n'est pas suffisant au regard de la structure familiale. Cela provient du fait que les allocations familiales en France ne sont versées qu'à partir du 2ème enfant (dès le 1er enfant en Allemagne) et sont indexées sur les prix et non les salaires, ce qui a induit une baisse de la générosité du système au fil du temps [14].

Tableau 3. FAMILLE salaire brut mensuel et revenu disponible (en euros) pour une famille mono-active avec deux enfants de 7 et 9 [1] ans avec une rémunération au salaire minimum en avril 2017 pour 35 heures par semaine

En €, début 2017	Allemagne	France	Royaume-Uni
Salaire super brut	1 644,6	1 619,8	1 404,7
Salaire brut	1 341	1 480	1 330,9
CS salariés	274,9	344	64,2
Salaire net des CS salariés	1 065,8	1 136	1 266,7
Impôt sur le revenu et taxe d'habitation	0	0	164,0
Taux d'imposition apparent	0	0	12,9
(1) Salaire mensuel net des CS et de l'impôt	1 065,8	1 136	1 103
(2) Prestations total	1 328,6	993	1 382
Total des revenus nets (3)= (2) + (1)	**2 394,4**	**2 129**	**2 485**
Niveau de vie par unité de consommation *	**1 140**	**1 014**	**1 183**
Niveau de vie par unité de consommation en PPA	**1 190**	**1 014**	**1 108**
Revenu médian par UC *	**1 803**	**1 826**	**1 720**
NDV en % du revenu médian par UC	63,2	55,5	68,8

1. Nous considérons qu'il n'y a pas de frais de garde pour les enfants.

* Revenu divisé par le nombre d'unités de consommation. Ce dernier est de 1 pour un célibataire. Il est de 2,1 dans le cas de la famille de notre cas type (0,5 pour le conjoint, 0,3 pour chacun des deux enfants).

Sources : Eurostat pour le revenu médian, calculs des auteurs.

14. Nous ne tenons pas compte de frais de garde, car notre cas-type concerne un couple avec un conjoint (sûrement une conjointe) inactif.

La hiérarchie entre les trois pays est quelque peu modifiée lorsque les comparaisons sont établies en proportion des niveaux de vie médian (pour mémoire, le seuil de pauvreté est relativement bas au Royaume-Uni par rapport à l'Allemagne et la France). Le niveau de vie de la famille mono-active représenterait 69 % du niveau de vie médian au Royaume-Uni, soit plus qu'en Allemagne (63 %). Il serait le plus faible en France, à 56 %, donc inférieur au seuil de pauvreté. **La France est ainsi le seul des trois pays où une famille mono active n'est pas protégée de la pauvreté monétaire.**

2.6. La famille bi-active

On étudie maintenant la situation de deux familles dans lesquelles on considère tout d'abord que l'un des parents travaille à temps complet et l'autre à temps partiel, puis que les deux parents travaillent à temps complet.

Les gains marginaux à l'emploi et à l'augmentation du temps de travail sont plus élevés en France et au Royaume-Uni qu'en Allemagne (tableau 4, graphique 4). Cela tient à ce que le système allemand vise avant tout à protéger les familles de la pauvreté, quelles que soient les modalités de travail des deux parents. Ainsi, le taux marginal de prélèvement (réduisant l'allocation de base en fonction des revenus d'activité) est élevé dans le cadre de l'allocation de base : pour 100€ gagnés, 80 sont déduits de l'allocation, réduisant nettement l'avantage financier à augmenter son temps de travail. Ce montant est de 38 en France, et de 65 au Royaume-Uni [15].

L'Allemagne se distingue de la France et du Royaume-Uni par une non linéarité de l'impact de l'activité sur le niveau de vie de la famille. En effet, alors que dans le cas de la France et du Royaume-Uni, l'augmentation du volume de travail au sein du couple (en passant d'un temps complet à un temps complet et demi et à deux temps complets) augmente le niveau de vie, il n'en va pas de même en Allemagne, où la famille bi-active dans laquelle l'un des deux parents travaille à temps complet et l'autre à temps partiel bénéficie d'un niveau de vie plus élevé qu'un couple dans lequel les deux parents travaillent à temps complet au salaire minimum (graphique 3). Cela s'explique par la prime donnée aux familles à bas revenus dans les modalités d'articulation entre l'allocation de solidarité ALG2 et les allocations familiales. En effet, les familles à bas revenus peuvent, sous condition de ressources, bénéficier d'une allocation familiale supplémentaire (le « Kinderzuschlag », voir annexe Allemagne pour plus de détails) dont l'objectif est de permettre aux familles qui gagnent assez pour leur subsistance mais pas assez pour assurer celle de leurs enfants, d'éviter le recours à l'ALG2 du fait de la présence des enfants. La famille bi-active cumulant un temps complet et un temps partiel au salaire minimum est éligible au dispositif et bénéficie d'un niveau de vie plus élevé que la famille cumulant deux temps complet au salaire minimum, dont les revenus d'activité sont trop élevés pour être éligible soit à l'allocation ALG2, soit au dispositif de majoration des allocations familiales. La mauvaise articulation des prestations fait donc apparaître une trappe pouvant désinciter le deuxième conjoint à travailler à plein-temps.

La situation du Royaume-Uni apparaît comme favorable. D'une part le gain à l'emploi y est élevé, proche de celui observé en France (graphiques 2 et 3), mais surtout le niveau de vie y est comparativement élevé : les familles ont un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté dès qu'elles ont un emploi supérieur à un mi-temps ; une famille où les deux parents travaillent au salaire minimum a un niveau de vie de 80 % du revenu médian, supérieur à celui d'un célibataire à temps complet. Une trappe apparaît cependant entre un mi-temps et un temps plein pour une famille mono-active.

15. Plus précisément, en Allemagne, il est de 0 % entre 0 et 100 euros, de 80 % entre 100 et 1 000 euros, de 90 % entre 1 000 et 1 200 euros pour un célibataire et entre 1 000 et 1 500 euros pour un couple avec enfants. Il est de 100 % au-delà.

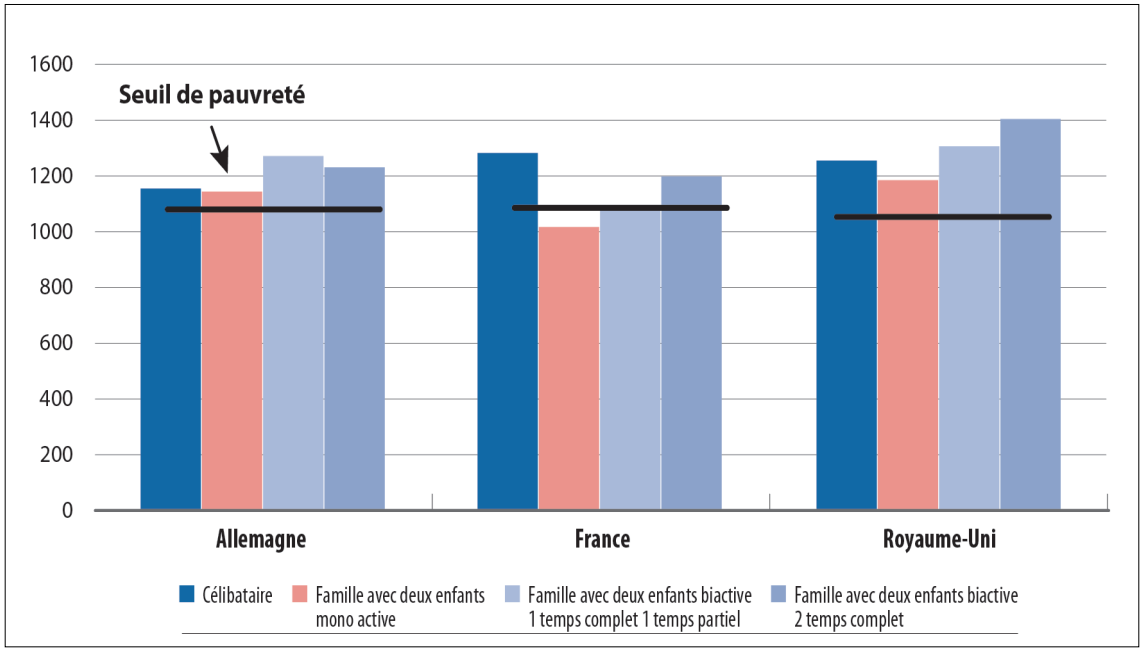
A contrario, en France, il faut que la famille travaille plus de 1,5 Smic pour sortir de la pauvreté (graphique 3, tableau 4). Cela provient d'un faible niveau des prestations sociales et du souci de favoriser l'activité des femmes (donc de ne pas trop aider les familles mono-actives). Malgré un gain à l'emploi satisfaisant, le niveau de vie des familles reste bas : avec deux enfants, il est nettement inférieur à celui des célibataires (de 6 % pour une famille avec deux Smic comparé à un célibataire avec un Smic).

Tableau 4. Comparaison de revenus disponibles dans différents cas types familiaux

	Allemagne			France			Royaume-Uni		
	1 sal. min.	1,5 sal. min.	2 sal. min.	1 sal. min.	1,5 sal. min.	2 sal. min.	1 sal. min.	1,5 sal. min.	2 sal. min.
(1) Salaire mensuel net des CS et de l'impôt	1 066	1 594	2 027	1 136	1 691	2 272	1 103	1 768	2 449
(2) Prestations total	1 328	1 071	529	993	605	239	1 382	963	489
Total des revenus nets (3)= (2) + (1)	2 394	2 665	2 556	2 129	2 296	2 511	2 485	2 731	2 938
Niveau de vie par unité de consommation *	1 140	1 269	1 217	1 014	1 093	1 196	1 183	1 300	1 399
Niveau de vie par UC en PPA	1 190	1 324	1 271	1 014	1 093	1 196	1 108	1 217	1 310
Revenu médian par UC *	1 803	1 803	1 803	1 826	1 826	1 826	1 720	1 720	1 720
NDV en % du revenu médian par UC	63,2	63,7	67,5	55,5	60,0	65,5	68,8	75,6	81,3

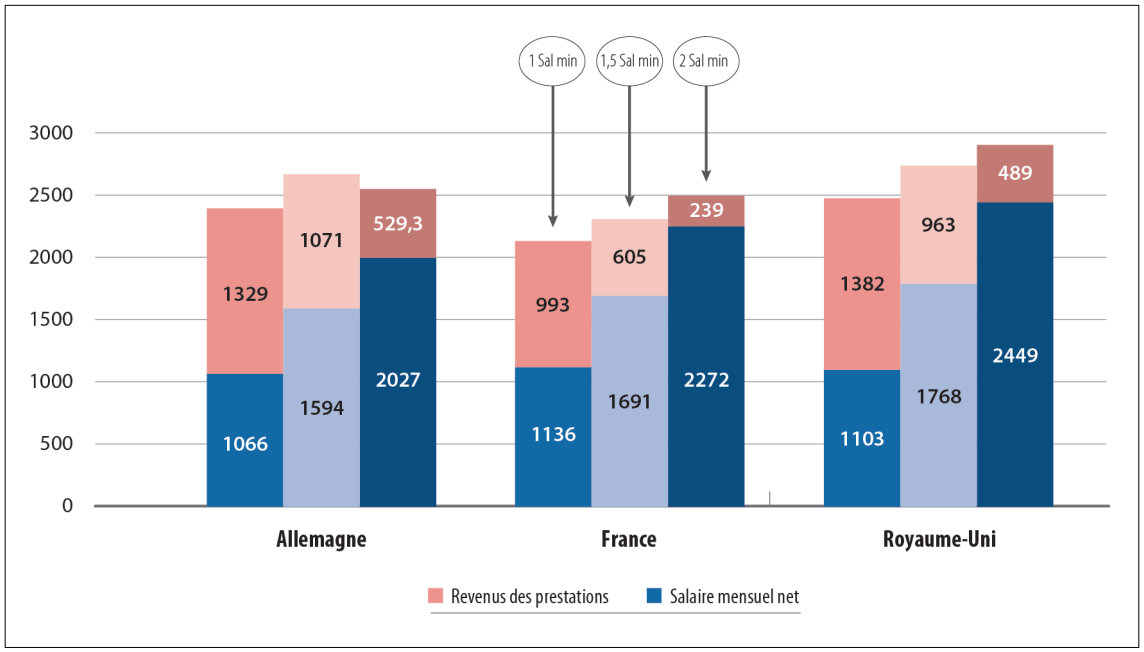
* Revenu divisé par le nombre d'unités de consommation. Ce dernier est de 1 pour un célibataire. Il est de 2,1 dans le cas de la famille de notre cas type (0,5 pour le conjoint, 0,3 pour chacun des deux enfants).
Source : calculs des auteurs.

Graphique 1. Niveau de vie d'un célibataire et de familles avec deux enfants de 7 et 9 ans (mono-active ou bi-active), en euros courants par mois en 2017



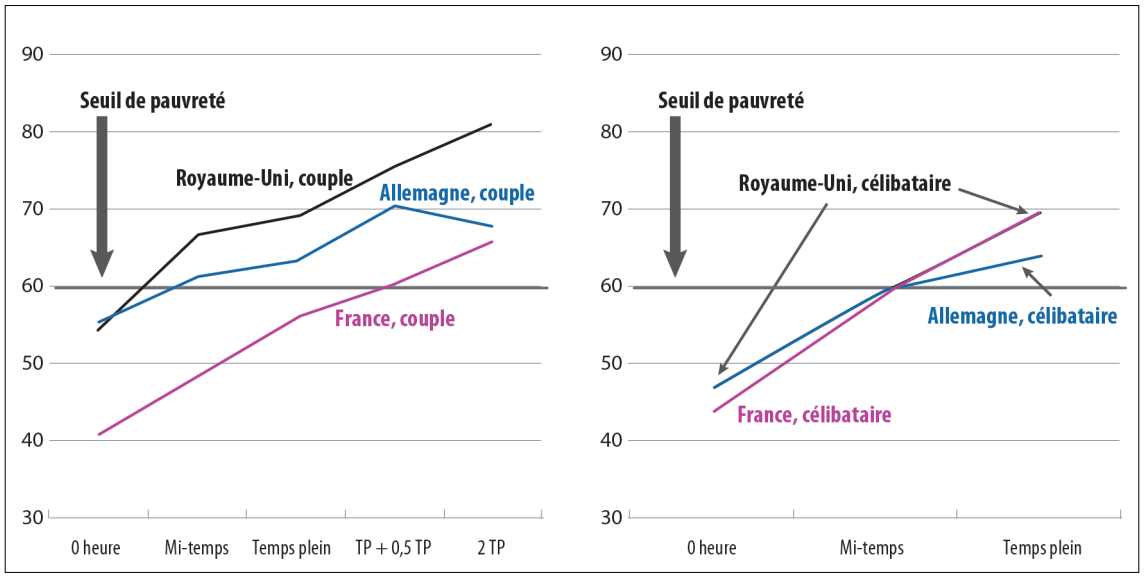
Source : calculs des auteurs.

Graphique 2. Niveau global de revenu net mensuel pour les différents types de famille, décomposé par source de revenus (en euros)



Source : calculs des auteurs.

Graphique 3. Comparaison des revenus disponibles nets par unité de consommation, en pourcentage du revenu médian par UC



Notes : 0 heure correspond à la situation d'un chômeur non indemnisé par l'assurance chômage mais par l'assistance (RSA en France, ALG II en Allemagne, Universal Credit au Royaume-Uni).

TP : temps complet.

France : Revenu médian mensuel par unité de consommation (uc) en euros : 1826 ; Allemagne : Revenu médian par uc : 1 803 ; Royaume-Uni : Revenu médian par uc : 1 720.

Sources : Eurostat pour le revenu médian, calculs des auteurs.

Si l'on se concentre sur le passage de l'inactivité à un temps partiel pour un célibataire ou une famille, la reprise d'un emploi apparait financièrement plus avantageuse en France qu'en Allemagne et au Royaume-Uni pour un célibataire [16] ; pour un couple avec enfants, c'est au Royaume-Uni que la reprise d'un emploi à mi-temps a le plus d'impact financier, mais le passage du mi-temps au temps complet est peu rentable. En France, c'est la reprise d'emploi du deuxième actif qui est pénalisée. En Allemagne, le passage du premier actif du temps partiel au temps complet est peu rentable et celui de 1,5 salaire minimum à 2 serait pénalisant (tableau 5). Mais il faut relativiser ces chiffres car les conditions de versement des prestations sociales pour les inactifs sont particulièrement contraignantes en Allemagne (sanction en cas de non acceptation d'un travail « raisonnable »).

Tableau 5. Gain à l'emploi en euros

En € de début 2017	Allemagne		France		Royaume-Uni	
	Célibataire	Famille	Célibataire	Famille	Célibataire	Famille
Revenu minimum	848	2 080	800	1 556	803	1 950
Passage au 0,5 SM	214	213	270	293	208	451
De 0,5 à 1 SM	86	101	205	280	182	84
De 1 à 1,5 SM		271		167		246
De 1,5 à 2 SM		-109		215		207

Note : SM : Salaire minimum.
Source : Calculs des auteurs.

2.7. Droits théoriques et exercice effectifs des droits

Les comparaisons présentées dans cet article peuvent donner une image trop optimiste des niveaux de vie des salariés et ménages au salaire minimum. Les calculs de cas type se basent sur l'hypothèse que les droits sont effectivement exercés, donc sans tenir compte du non recours, du refus d'octroi ni des radiations. Or du droit théorique à l'exercice effectif de ces droits, il y a une marge, variable selon les pays et les prestations. La question du non-accès (les personnes qui n'ont pas droit aux prestations pour non-conformité avec certaines conditions d'obtention, reconnues par elles-mêmes ou par l'organisme distributeur), des radiations (les personnes dont la prestation est suspendue car l'organisme distributeur considère qu'elles ne remplissent plus les conditions), des non-recours (les personnes qui ne demandent pas les prestations auxquelles elles ont droit) se pose de façon spécifique pour chacune des prestations (Eurofound, 2015, Warin, 2016).

En **Allemagne**, entre 34 et 43 % des ménages éligibles n'avaient pas recours aux allocations ALG II et de minimum vieillesse (SGB XII) en 2008 (Bruckmeier *et al*., 2013) ; les données récentes ne sont pas disponibles. Le non recours est en tout cas en recul par rapport à l'aide sociale en vigueur avant Hartz IV (entre 43 % et 67 %), les réformes ayant contribué à faire émerger la « pauvreté cachée » (Chagny, 2009).

16. Nos calculs et nos comparaisons ne tiennent pas compte des avantages connexes souvent attribués au niveau local aux titulaires de *minima* sociaux (gratuité des transports en commun, tarifs sociaux pour l'électricité, réduction pour les cantines scolaires, …). Pour plus de détails dans le cas français, voir Anne et L'Horty (2008).

Au **Royaume-Uni**, les taux de non-recours étaient estimés en 2015 à 20 % pour les allocations logement ; 33 % pour le WTC (Working Tax Credit, le crédit d'impôt pour les salariés à bas salaires) et le CTC (Child Tax Credit, un crédit d'impôt pour les familles à bas revenu et enfants à charge) ; 50 % pour les allocations chômage. Les ménages aidés doivent demander plusieurs allocations à des administrations différentes. Le contrôle de la recherche d'emploi ou de l'invalidité sont particulièrement exigeants. L'un des objectifs de la réforme de l'*Universal Credit* est de mettre en place un seul versement pour réduire le non-recours. Le bénéficiaire aura un interlocuteur unique, mais il devra toujours remplir des engagements contraignants en matière de formation ou d'acceptation d'emploi. Les radiations auront des conséquences plus dramatiques puisque les familles radiées perdraient aussi les aides au logement.

En **France**, en ce qui concerne les prestations famille et logement, la Caf estime que le taux de non-recours est très faible. Les prestations chômage sont théoriquement sous conditions de recherche d'emploi, mais les radiations rares. Le RSA souffre d'un taux relativement élevé de non-recours (de l'ordre de 36 % selon une enquête de la CNAF, Domingo, 2012). Le taux de non-recours à la prime d'activité serait actuellement de 32,5 % (mais c'est une prestation récente, qui monte en puissance) [17]. Dans ces deux cas, une partie importante des « non-recourants » n'auraient droit qu'à de faibles prestations : d'ailleurs le non-recours est moins fréquent chez les personnes avec enfants à charge dont les droits sont plus élevés. Pour le RSA, une partie s'explique par le refus d'une prestation jugée stigmatisante, une autre par le sentiment de « pouvoir se débrouiller autrement », une autre enfin par la complexité de la démarche. Pour toutes ces prestations, il s'agit de non-demandes et non de refus d'octroi ou de radiations, très rares en France.

2.8. Les prestations des chômeurs

Le tableau 6 compare les prestations reçues par un salarié au salaire minimum, indemnisé par l'assurance chômage, immédiatement après avoir perdu son travail, selon sa situation familiale. Dans le cas du célibataire, le système français est le plus généreux, fournissant un taux de remplacement net de 79 % contre 74 % en Allemagne et 67 % au Royaume-Uni. Par contre, dans le cas d'une famille mono-active avec deux enfants, le taux de remplacement net est de 87 % en Allemagne, de 79 % au Royaume-Uni et seulement de 73 % en France. En France, les allocations chômage ne tiennent pas compte de la situation de la famille ; le chômeur perd la prime d'activité et perçoit uniquement les allocations logement et les allocations familiales qui sont peu généreuses. En Allemagne, le taux de remplacement brut (hors prestations de solidarité et allocations familiales) est de 60 % pour un célibataire, 67 % pour une personne avec une famille à charge. De plus, le revenu est complété par une allocation de solidarité familialisée. Au Royaume-Uni, l'*Universal Credit* intègre l'allocation chômage et des prestations familialisées. D'où des situations particulièrement difficiles pour les célibataires allemand et britannique et la famille française, tandis que le célibataire français et les famille mono actives allemandes et britanniques sont plus proches du seuil de pauvreté.

17. Toutefois, les estimations réalisées à partie du modèle de micro-simulation INES aboutissent à des taux de non-recours plus faibles : 14 % pour le RSA (Allègre, 2018), 27 % pour la Prime d'activité en 2016 (Ministère des solidarités et de la santé, 2017). Pour la prime d'activité, sur la base des derniers chiffres de la Caf, le non recours serait de seulement 22 % fin septembre 2017.

Tableau 6. Prestations reçues par un salarié au chômage (célibataire ou avec une famille à charge dans un couple mono actif)

En euros	Allemagne		France		Royaume-Uni	
	Célibataire	Famille	Célibataire	Famille	Célibataire	Famille
Salaire brut mensuel avant le chômage	1 341	1 341	1 481	1 481	1 267	1 267
Revenu net avant le chômage	1 148	2 394	1 275	2 129	1 193	2 485
Allocation chômage brute	598	700	926	926	828	1 776 [1]
Complément de solidarité [2]	251	1 380,4	94	622		174
Taxe locale nette					26	0
Revenu net en cas de chômage	848	2 080,4	1 012	1 548	802	1 950
Niveau de vie par UC	**848**	**990,6**	**1 012**	**737**	**802**	**928**
Taux de remplacement net en %	74,6	87,6	79,4	72,7	67,2	78,5
Niveau de vie en % du revenu médian par UC	47	54,9	55,4	40,4	46,7	54,0
Durée détention de l'allocation	12 mois [3]	12 mois	24 mois [4]	24 mois	6 mois	6 mois

1. Il s'agit de l'Universal Credit qui intègre l'allocation d'assurance chômage.

2. Il s'agit de l'ALG II dans le cas allemand (y compris logement), des allocations logement et familiales dans le cas français et des seules allocations familiales au Royaume-Uni.

3. L'allocation est versée 15 mois pour les plus de 50 ans et 24 mois pour les plus de 58 ans justifiant d'un nombre de mois suffisant de cotisations. Voir Annexe Allemagne, pour plus de détails.

4. L'allocation est versée 30 mois aux personnes âgées de 53 ou 54 ans au moment de la fin de leur contrat et 36 mois à celles âgées d'au moins 55 ans.

Source : calculs des auteurs.

3. Conclusion

En terme brut, le Smic français était supérieur d'environ 10 % aux salaires minimums britannique et allemand en 2017. Mais, compte tenu des cotisations employeurs, le **coût salarial** est proche en France et en Allemagne, inférieur d'un peu plus de 10 % au Royaume-Uni. En ce qui concerne le revenu disponible, un célibataire au salaire minimum a un revenu supérieur d'environ 7 % en France par rapport au Royaume-Uni et de 11 % par rapport à l'Allemagne. Dans ces trois pays, un célibataire à mi-temps est proche du seuil de pauvreté, un célibataire à un temps complet est au-dessus. Par contre, dans le cas d'un salarié au salaire minimum avec un conjoint sans emploi et deux enfants, le salarié a un niveau de vie inférieur de 15 % en France à celui travaillant au Royaume-Uni et de 11 % à celui travaillant en Allemagne. **En France, un Smic ne permet ainsi pas à une famille mono-active d'atteindre le seuil de pauvreté** ; il faut 1,5 Smic. Une famille avec deux Smic a en France un niveau de vie un peu inférieur à celui d'une famille allemande, mais inférieur de 15 % à une famille britannique. De même, le taux de remplacement en cas de chômage est nettement plus faible pour les familles que pour les célibataires en France, alors qu'il est plus élevé en Allemagne et au Royaume-Uni.

La comparaison des différents cas types fait ressortir des logiques spécifiques dans les trois pays en ce qui concerne les niveaux de revenus résultant des salaires *minima* et du système socio-fiscal. **En Allemagne, la logique sous-jacente est de protéger les familles de la pauvreté, quelles que soient les modalités de travail des parents**. *A contrario*, en France, seuls les couples cumulant deux temps complets sont protégés de la pauvreté par le système socio-fiscal dans les cas de familles avec deux enfants, le système voulant inciter à l'insertion des femmes dans le marché du travail. La France est ainsi le seul des trois pays où une famille mono-active avec deux enfants dont l'un des parents travaille à temps complet au salaire minimum est en dessous du seuil de pauvreté monétaire. **La situation au Royaume-Uni ressort comme plutôt favorable pour les salariés au salaire minimum, quels que soient leur situation familiale et leur temps de travail** : le niveau de vie y est en effet comparativement élevé, toutes les familles considérées dans nos cas types ayant un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté, de l'ordre de 30 % pour une famille où les deux parents travaillent au salaire minimum. Mais les conditions d'obtention des droits sont sans doute plus rigoureuses.

Une politique visant à faire converger les situations entre la France et l'Allemagne pourrait se faire dans le sens d'une hausse du salaire minimum en Allemagne et d'une meilleure prise en compte de la situation familiale en France pour les familles à bas salaires. Le système de protection sociale français est plus adapté aux ménages bi-actifs à temps complet (ou ayant au moins 3 enfants), mais la situation des familles pauvres à un ou deux enfants (avec un seul actif) est une faille du système français.

Enfin, une politique d'harmonisation des salaires *minima* en Europe telle que celle portée par la Confédération européenne des syndicats [18] et soutenue par la France, **ne peut se concevoir uniquement en termes de revenus salariaux, mais doit aussi tenir compte des objectifs visés en termes de niveaux de vie, tout particulièrement pour les familles**.

18. Voir la campagne : "2017 - The Year of the Pay Rise" de la CES: https://www.etuc.org/press/2017-year-pay-rise#.Wo1JeKjibDc.

Références bibliographiques

Amlinger M., Bispinck R., Schulten T. (2016), « Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und perspektiven », *WSI-Report*, n° 28, janvier

Allègre G. (2018), « RSA: Un non-recours de 35 % ? », *OFCE Le Blog*, janvier.

Anne D. et Y. l'Horty (2008), « Les effets du revenu de Solidarité active sur les gains du retour à l'emploi », *Document de travail, Centre d'études pour l'emploi*.

Bruckmeier K., Pauser J., Walwei U. et Wiemers J. (2013), « Simulationsrechnungen zum Ausmaß der Nicht-Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung », *IAB-Forschungsbericht*, 5/2013.

Bunel M., C. Emond et Y. L'Horty (2012), « Évaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales », *Revue de l'OFCE*, n°126.

Cette G, Chouard V. et G. Verdugo (2011), « Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen », *Économie et Statistique*, n° 448-449.

Chagny O. (2009), « Retour sur les réformes du marché du travail en Allemagne », *Revue de l'IRES*, n°58.

Chagny O. et S. Le Bayon (2014), « Allemagne. L'introduction d'un salaire minimum légal : genèse et portée d'une rupture majeure », *Chronique internationale de l'IRES*, n°146, juin.

Chagny O. et S. Le Bayon (2016), « Allemagne. Un premier bilan de l'introduction du salaire minimum », *Chronique internationale de l'IRES*, n°155, septembre.

Concialdi P. et M. Husson (2013), « Quelles modalités de revalorisation du Smic ? », *Document de travail IRES*, n°03.2013, février.

Dares (2017), « La revalorisation du Smic au 1er janvier 2017 », *Dares Résultats*, n°077, décembre.

Domingo P. (2012), « Les non-recourants au RSA », *l'e-ssentiel*, n°124, juillet.

Ducoudré B. (2017), « Évaluation du remplacement du CICE par une baisse des cotisations sociales patronales », *Policy brief de l'OFCE*, juillet.

Elbaum M. (2007), « Protection sociale et solidarité en France. Évolutions et questions d'avenir », *Revue de l'OFCE*, n°202.

Eurofound (2015), *Access to Social Benefits, Reducing Non-Take-Up*.

Giraud O. et A. Lechevalier (2013), « Les femmes au cœur de l'éclatement de la norme d'emploi en Allemagne », *Travail, genre et société*, n°30/2013.

Gonthier P. (2017), « Fusion des *minima* sociaux : les défis du *Universal Credit* Britannique », *Document d'études, Dares*, n°206, février.

Grabka M. et G. Verbist (2015), « Non-cash Benefits from Social Housing in Europe: a Comparative Perspective », *Improve Discussion paper*, n°15/07, mars.

Groupe d'experts (2017), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance,* Rapport, 1er décembre.

Heyer E. et Plane M. (2012a), « Impact des allègements de cotisations patronales des bas salaires sur l'emploi », *Revue de l'OFCE*, n°126.

Heyer E. et Plane M. (2012b), « Quelles conséquences économiques d'un coup de pouce au Smic ? », *Note de l'OFCE*, n° 22/17, juillet 2012

IAB (2017), « IAB Prognose für 2017-2018 », *IAB Kurzbericht*, 21/2017

Lestrade B. (2013), « Minijobs en Allemagne. Une forme de travail à temps partiel très répandue mais contestée », *Revue française des affaires sociales*, n°4.

Low Pay Commission (2016), « The National Living Wage: A Summary of the LPC's Findings on the £7.2 Introductory Rate ».

Low Pay Commission (2017a), « A Rising Floor: the Latest Evidence on the National Living Wage and youth Rates of the Minimum Wage », April.

Low Pay Commission (2017b), « National Minimum Wage », *Low Pay Commission Report,* November.

Mathieu C. (2016), « Le salaire national de subsistance : un nouveau dispositif de revalorisation des bas salaires au Royaume-Uni », *Blog de l'OFCE*, 18 avril.

Ministère des Solidarités et de la Santé (2017), « Rapport d'évaluation de la prime d'activité 2017 ».

Ourliac B. et Nouveau C. (2012), « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », *Dares, Document d'études*, n°169.

Schulten T., T. Müller et L. Eldring (2016), « Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles », *La Revue de l'IRES*, n° 89.

Schulten T. et C. Weinkopf (2015), « Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – eine erste Zwischenbilanz », *in* Körzell S., Falk C. (Hg.), *Kommt der Mindestlohn überall an?*, Hamburg, VSA.

Statistisches Bundesamt (2017), « 1,8 Millionen Jobs mit Mindestlohn im April 2016 », *Zahlen & Fakten*.

Sterdyniak H. (2007), « Low-skilled Jobs: The French Strategy », *Document de travail de l'OFCE*, 2007-15.

Sterdyniak H. (2012), « Commentaire », *Revue de l'OFCE*, n°126.

Sterdyniak H. (2016), « Restructurer la CSG et la Prime d'activité ? Commentaires sur la décision du Conseil constitutionnel du 29 décembre 2015 », *Blog de l'OFCE*, 21 janvier.

Supiot A. (2016), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion.

Warin P. (2016), *Le non-recours aux politiques sociales*, PUG.

Annexes

A1. Le salaire minimum en France

En France, le salaire minimum est en vigueur depuis 1950, sous le nom de Smig [19], salaire minimum interprofessionnel garanti. N'étant indexé automatiquement que sur les prix, il avait fortement diminué relativement au salaire médian jusqu'en juin 1968 (où il ne représentait plus que 43 % du salaire médian et ne touchait plus que 2 % des salariés). A cette date, il a été revalorisé de 35 %. En 1970, le Smig a été remplacé par le Smic, salaire minimum interprofessionnel de croissance, indexé légalement sur les prix et sur la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen [20], le Smic pouvant en outre bénéficier de revalorisation supérieure au minimum légal (*les coups de pouce*). Le Smic a été nettement revalorisé en 1981 (de 10 %) ; puis de 8 % de 2000 à 2005, lors du passage aux 35 heures (Concialdi et Husson, 2013). Le Smic s'applique à tous les salariés (avec une légère réduction pour les moins de 18 ans). Depuis la loi du 3 décembre 2008, un groupe d'experts indépendants (choisis par le gouvernement) est chargé de conseiller le gouvernement sur les évolutions du Smic ; il s'est toujours prononcé contre toute revalorisation supérieure au minimum légal, ce que le gouvernement a appliqué depuis, sauf une légère hausse en Juillet 2012. Dans son rapport paru en décembre 2017, ce groupe propose de ne plus indexer automatiquement le Smic que sur les prix, voire même de supprimer toute indexation, l'évolution du Smic étant laissé à la discrétion du gouvernement (Groupe d'experts, 2017).

Le système fiscalo-social français se caractérise par un taux très élevé de cotisations employeurs (de l'ordre de 45 % au salaire médian), qui financent des prestations d'assurances sociales, mais aussi des prestations universelles (maladie, famille) et diverses dépenses publiques (transport, logement, formation, ...) ; par un taux moins lourd de cotisations employés (14,2 %) qui ne financent que des prestations d'assurances sociales, et par une CSG-CRDS au taux de 8 % qui finance des prestations universelles. A partir de 1993, la thèse selon laquelle le haut niveau du Smic explique le maintien du chômage à un niveau élevé pour les actifs non-qualifiés a incité les gouvernements successifs à mettre en place des exonérations de cotisations employeurs ciblées sur les bas salaires qui sont devenues progressivement de plus en plus importantes ; elles sont devenues l'instrument principal de la politique de l'emploi (Sterdyniak, 2007, Elbaum, 2007). En janvier 2017, elles représentaient 37,3 points au niveau du Smic. La réforme du CICE prévue par le gouvernement pour janvier 2019 augmenterait encore ces exonérations. Cependant, la faiblesse relative du taux d'emploi des non-qualifiés par rapport aux qualifiés n'est pas une caractéristique française (voir tableaux de l'annexe 1.B).

En même temps, s'est répandue la thèse selon laquelle la faiblesse des gains à l'emploi (l'écart entre le RMI et le Smic) décourageait les salariés non qualifiés à reprendre un emploi. Le Conseil constitutionnel a interdit toute réduction ciblé des cotisations salariées (car elles financent des prestations contributives) ou de la CSG (car tout prélèvement

19. Le salaire minimum était plus faible dans le secteur agricole (le Smag) et des « abattements de zone » modulaient le montant du Smic selon la zone géographique.
20. Depuis 2013, l'indexation se fait sur un indice des prix représentatif des dépenses (hors tabac) des 20 % des ménages les plus pauvres et sur le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE).

progressif doit être familialisé et porter sur l'ensemble des revenus). Des prestations spécifiques ont donc été créées pour augmenter le gain à l'emploi pour les travailleurs à bas salaires, soit la prime pour l'emploi en 2001, l'intéressement du RMI devenu le RSA activité en 2009, avant leur fusion en 2016 en une prime d'activité (Sterdyniak, 2016). Par ailleurs, les travailleurs à bas salaires ne paient pas d'impôt sur le revenu. En plus de rendre plus intéressante la reprise d'un emploi pour les non qualifiés, ces prestations ont l'avantage, dans une situation de précarité accrue, d'améliorer le niveau de vie des familles comprenant des travailleurs à bas salaires, que ce soit en raison de faiblesse du salaire horaire ou en raison de la faiblesse du nombre d'heures travaillées. Toutefois, elles ne bénéficient pas aux familles de chômeurs.

On peut évaluer la proportion de salariés payés en Smic en regardant les bénéficiaires de sa revalorisation. Selon la Dares (2017), 10,6 % des salariés du privé ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2017 (contre 16,3 % en 2005, ceci en raison de la baisse du niveau relatif du Smic) mais 13,2 % des femmes (contre 8,6 % des hommes), 24,3 % des salariés des petites entreprises (de 1 à 9 salariés) contre 4,5 % des plus de 500 salariés, 24,2 % des salariés à temps partiel contre 7,5 % des salariés à temps plein ; 36 % dans les services aux entreprises, 21 % dans les hôtels, cafés et restaurants, 5,7 % dans l'industrie manufacturière.

Il faut toutefois remarquer que le développement du micro-entreprenariat (en particulier celui commandé par des plates-formes numériques) permet de s'affranchir du salaire minimum, des cotisations sociales (et d'autres obligations liées au droit du travail), au détriment de la protection sociale des travailleurs concernés.

Nous présentons ici la situation au 1er octobre 2017. Mais nous présenterons en annexe A1) les modifications qui seront induites par les réformes prévues pour 2018 et début 2019 (hausse de la CSG, baisse des cotisations salariés, hausse de la prime d'activité).

Smic et cotisations sociales

Depuis le 1er janvier 2017, le Smic horaire est à 9,76 euros, soit 1480,27 euros mensuel pour 35 heures de travail par semaine (151,67 heures par mois). Le Smic s'applique à tout salarié majeur [21]. Il est cependant parfois contourné illégalement par le non-contrôle effectif des horaires (en particulier, par la pratique des tâches à temps précompté) et par le développement de l'auto-entreprenariat fictif.

En dessous du plafond de la sécurité sociale (3269 euros par mois en 2017), les salariés non-cadres paient des cotisations d'assurances sociales au taux de 14,35 %. Ces cotisations leur ouvrent des droits, dépendant des cotisations versées, à des prestations maladie-maternité en espèces, à des prestations retraite (régime général et régime complémentaire), à des allocations chômage et à une garantie de salaire. Ils supportent aussi une CGS-CRDS de 8 % sur 98,25 % de leur salaire (la ristourne de 1,75 % étant censée tenir compte des frais professionnels) ; cette contribution finance des prestations universelles (maladie, famille, prestations retraite non contributives) et le remboursement de la dette sociale ; elle ne donne pas de droits individuels.

Les employeurs paient 22,8 % de taux de cotisation à des régimes d'assurances sociales qui ouvrent des droits individuels aux salariés (vieillesse, régime général et régime complémentaire, chômage, accident du travail, indemnité remplacement maladie ou maternité) et 22,3 % de cotisations à des régimes de prestations universelles (maladie, famille, autonomie) ou de taxes assises sur les salaires (construction, transport, formation continue, apprentissage), soit au total 45,1 %. Les diverses réformes du financement de la

21. Il est réduit de 10 % pour un jeune de 17 à 18 ans, de 20 % pour un jeune de 16 à 17 ans, tant qu'il n'a pas 6 mois de pratique dans la branche.

protection sociale n'ont pas permis de faire baisser ce taux qui est extrêmement élevé, même si la CSG et les prélèvements sociaux font contribuer les revenus sociaux et les revenus du capital à ce financement. Les baisses de cotisations sociales ont été ciblées sur les bas-salaires. Ainsi, les entreprises bénéficient de la réduction Fillon qui décroit linéairement (de 28,49 points au niveau du Smic pour s'annuler à 1,6 Smic), d'une réduction de 1,8 point de cotisations famille pour les salaires inférieurs à 3,5 fois le Smic, d'une réduction de 7 points (CICE) pour les salaires inférieurs à 2,5 fois le Smic. Au total, les réductions représentent 37,3 points au niveau du Smic, de sorte que le taux net est de 7,8 %. Les réductions de cotisations employeurs sont supérieures au montant des cotisations non-contributives, de sorte qu'elles portent en fait sur des cotisations contributives, ce que le Conseil Constitutionnel n'a pas sanctionné jusqu'à présent alors qu'il aurait dû le faire pour respecter la logique contributive du système. Les réductions de cotisations employeurs n'ont aucun impact sur les droits sociaux des salariés.

1. Fiche de paie d'un salarié au Smic en octobre 2017 (entreprise de plus de 20 salariés)

	Employeurs		Salariés	
	Taux	Euros	Taux	Euros
Salaire brut		1 480,27		1 480,27
CSG déductible			5,1*0,9825	
CRDS-CSG non déductible			2,9*0,9825	
Maladie	12,89		0,75	
Vieillesse	10,45		7,30	
Famille	5,25			
Réduction bas-salaires	-1,80			
FNAL	0,5			
Construction	0,45			
Autonomie	0,3			
Syndicat	0,016			
Pénibilité	0,01			
Transport	2,0			
Accident du travail	1,5			
Chômage-AGS	4,2		2,4	
ARRCO-AGFF	5,85		3,9	
Formation continue	1,0			
Apprentissage	0,68			
Réduction Fillon	-28,49			
CICE	-7,0			
Total	7,8	115,55	22,21	328,77
Complémentaire santé		24		16
Total (y compris complémentaire santé)	9,4	1 619,82		1 135,5

Les cotisations sociales sont décidées par l'État, sauf pour les prestations retraite complémentaire et chômage, qui sont gérées par les partenaires sociaux. Depuis janvier 2016, les entreprises doivent obligatoirement proposer une assurance complémentaire santé à leurs salariés, qu'elles doivent financer pour au moins 50 %.

En 2017, le salaire moyen brut peut être évalué à 3187 euros (soit 4386 euros en super-brut) ; le salaire médian serait de 2562 euros (soit 3534 euros en super-brut). Le Smic brut représente 46,4 % du salaire moyen brut ; 57,8 % du salaire médian brut tandis que le Smic super-brut représente 37,3 % du salaire moyen brut ; 46,3 % du salaire médian brut. Les exonérations employeurs permettent ainsi de baisser de 25,4 % le coût du travail non-qualifié.

Cas du célibataire : niveau de vie et droits acquis des travailleurs au Smic

Les travailleurs à bas revenus ont droit à :

- Une allocation logement qui dépend de la composition de leur foyer, de leurs revenus et (théoriquement) de leur loyer. En fait, le loyer n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond généralement inférieur au loyer effectif, de sorte que l'allocation logement (AL) ne dépend plus du loyer.
- Une prime d'activité, qui est en principe égale au RSA versé aux familles sans ressources [22] moins les autres revenus, moins les allocations familiales, moins 38 % des revenus salariaux, de sorte que théoriquement une hausse de 100 de revenus salariaux augmente de 62 le revenu disponible. S'y ajoute une bonification individuelle qui passe de 0 pour un salarié au demi-Smic à 67 euros par mois pour un salarié ayant un salaire supérieur à 0,8 Smic.
- Une complémentaire santé gratuite (CMU-C) si le revenu est inférieur à un certain seuil (727 euros par mois pour un célibataire) ou une aide à la souscription d'une complémentaire santé (ACS) s'il lui est légèrement supérieur (jusqu'à 981 euros par mois pour un célibataire).
- La non-imposition à l'impôt sur le revenu. Un célibataire est non-imposable tant que son salaire net est inférieur à 1 300 euros environ.
- Le plafonnement de la taxe d'habitation [23] à 3,44 % du revenu imposable diminué d'un abattement (5 461 euros pour un célibataire en 2017 ; 11 781 euros pour une famille avec deux enfants).

Un célibataire sans revenu bénéficie d'un RSA de 493 euros (y compris prime de Noël) et d'une allocation logement qui peut atteindre 307 euros (pour un loyer de 400 euros en région parisienne). Son revenu disponible mensuel est de 800 euros, soit 46,2 % du revenu médian. Il est donc largement au-dessous du seuil de pauvreté de 60 % (évalué à 1 040 euros en 2017 [24]).

Un salarié célibataire au Smic à temps complet bénéficie d'une prime d'activité de 98 euros et une allocation logement de 48 euros. Il n'est pas imposable et sa taxe d'habitation est plafonnée. Son revenu disponible est de 1 260 euros, soit 72,7 % du revenu médian. Il est largement au-dessus du seuil de pauvreté à 60 %

22. Toutefois, les deux dernières revalorisations du RSA (en avril 2017 et septembre 2017) n'avaient pas été appliquées à la base de la prime d'activité, de sorte qu'un écart de 20 euros était apparu. Cela devrait être corrigé en octobre 2018.
23. Quand le revenu fiscal de référence pour un célibataire ne dépasse pas 2 098 euros par mois et 3 746 euros pour une famille avec deux enfants. L'exonération est totale pour un célibataire dont le revenu fiscal de référence est inférieur à 892 euros par mois (1 845 euros pour une famille avec deux enfants).
24. Il s'agit du seuil calculé par l'INSEE pour 2015, actualisé avec l'évolution du revenu moyen par unité de consommation.

2. Le cas du célibataire

	RSA	Chômeur	0,5 Smic	Smic	Retraité
Salaires/Pension		926	576	1 152	947
RSA/PA	480+13		246	98	
Complémentaire santé [1]	0	-40 +17		-16	-80 +46
Allocation logement	307	135	248	48	128
Taxe d'habitation	0	-16	0	-22	0
Total	800	1 022	1 070	1 260	1 041
% revenu médian	46,2	59,0	61,7	72,7	60,0

1. Les personnes à faible revenu peuvent bénéficier de l'aide au paiement d'une complémentaire santé ACS) qui prend en charge totalement de coût de la complémentaire santé (cas du célibataire au RSA et du salarié au Smic à mi-temps) ou partiellement (chômeur ou célibataire avec un Smic à temps complet ou retraité).

Le revenu médian est estimé à 1 733 euros en 2017, soit un seuil de pauvreté à 60 % de 1 040 euros. Le loyer est de 400 euros. PA : prime d'activité.

Source : calculs des auteurs.

Un salarié au demi-Smic reçoit 246 euros de prime d'activité et 248 euros d'allocation logement. Son revenu disponible de 1 070 euros le place légèrement au-dessus du seuil de pauvreté.

Un salarié au Smic qui perd son emploi touche une prestation chômage de 926 euros (soit 81 % de son salaire net). Il touche une allocation logement de 135 euros. Toutefois, il perd la prime d'activité. Son revenu disponible le place juste en dessous du seuil de pauvreté.

Une carrière au Smic donne droit actuellement (génération 1955) à une retraite représentant 82,2 % du Smic net, ceci en ajoutant la retraite du régime général (portée au minimum contributif majoré) et celle de l'ARRCO. Selon les projections du COR, ce taux baissera à 79,7 % pour la génération 1965, à 77,6 % pour la génération 1975. Cette retraite est supérieure au minimum vieillesse [25] qui est de 803 euros pour un célibataire.

Finalement, le gain à l'emploi est de 270 euros quand on passe du RSA à un emploi rémunéré 0,5 Smic ; de 190 euros de 0,5 Smic au Smic, soit respectivement 46 % et 33 % de la hausse du salaire net, nettement moins que 62 % en raison de la prise en compte des allocations logement.

En termes de revenu (après prise en compte des différentes prestations), le taux de remplacement net est de 85 % pour le chômeur ; de 82,6 % pour le retraité.

Au niveau du Smic, une hausse de 10 % du salaire brut (soit 148 euros) coûte 236 euros à l'entreprise (du fait de la baisse de la réduction Fillon) et rapporte 29 euros au salarié (du fait de la baisse de la prime d'activité et des allocations logement), soit un taux gain pour le salarié/coût pour l'entreprise de 12,3 %.

Cas de la famille : niveau de vie et droits acquis des travailleurs au Smic

Etudions maintenant le cas d'une famille avec deux enfants. Sans ressources, elle a droit au RSA (2,1 fois le RSA d'un célibataire), à une prime de Noël, à une allocation de rentrée

25. Il s'agit de l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées) depuis 2006.

scolaire. Malgré les prestations familiales et l'allocation logement, son niveau de vie n'est que de 42,8 % du revenu médian, inférieur à celui du célibataire, largement sous le seuil de pauvreté.

Si un des conjoints travaille au Smic à temps complet, la famille est juste au seuil de pauvreté de 60 %. S'il devient chômeur, la famille est à nouveau largement sous le seuil de pauvreté. Le taux de remplacement net n'est que de 72,7 %, car la famille perd la prime d'activité.

3. Famille avec deux enfants

	2 Smic	1,5 Smic	1 Smic	0,5 Smic	RSA	Chômeur	Retraité [1]
Salaire/Allocation	2 304	1 728	1 152	576		926	1 247
RSA/Prime d'activité	74	226	445	597	853+27		
Prestations familiales	130+61	130+61	130+61	130+61	130+61	130+61	
Complémentaire santé	-32	-16	-16	0	0	0	-160+92
Allocation logement [2]	14	188	357	485	485	431	367
Taxe d'habitation	-40	-21	0				
Total	2 511	2 296	2 129	1 849	1 556	1 548	1 546
% revenu médian	69,0	63,1	58,5	50,8	42,8	42,5	59,5

1. Couple sans enfant. Le loyer est de 520 euros mensuel.

2. Dans le cas d'une famille au RSA ou sous un plafond de ressources, l'allocation logement est égal au plafond (soit 485 euros en zone 1).

Au niveau du RSA, la famille a un niveau de vie plus bas que le célibataire (de 7,1 %) ; au niveau du Smic, plus bas de 5,2 % que la personne au demi-Smic ; de 19,5 % que la personne au Smic ; avec 2 Smic plus bas de 5,1 % que la personne au Smic ; dans le cas du chômage, plus bas de 27 %

Le gain à l'emploi est de 293 euros pour le premier actif qui passe au demi-Smic, de 280 euros pour le passage du demi-Smic au Smic, de 167 euros pour le deuxième actif qui passe au demi-Smic, puis de 215 euros du demi-Smic au Smic.

A la retraite, un couple dont un des conjoints a eu une carrière au Smic et l'autre n'a pas cotisé a droit au minimum vieillesse, qui le place juste en dessous du seuil de pauvreté.

Un célibataire au Smic a finalement un revenu disponible de 78,6 % de son salaire extra-brut ; une famille avec un actif et 2 enfants et de 131,5 % ; avec deux actifs de 78,7 %.

Quelques pistes de réflexion

La loi comporte des règles précises d'indexation du Smic ; ce n'est pas le cas pour les autres prestations. Celles-ci sont en principe indexées sur l'inflation sans gain de pouvoir d'achat. Toutefois, elles bénéficient de temps en temps de revalorisations ciblées. De janvier 2007 à janvier 2017, alors que les prix ont augmenté de 12,3 %, le salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE) a augmenté de 20,6 % (soit 7,4 % en pouvoir d'achat), le Smic a augmenté de 15,6 % (soit 2,9 % en pouvoir d'achat), le plafond de la Sécurité sociale de 21,9 %, le minimum vieillesse de 29,25 % (15,1 % en pouvoir d'achat),

le revenu minimum a augmenté de 21,6 % (8,25 % en pouvoir d'achat), les allocations familiales ont augmenté de 7,9 % (soit une baisse de 3,9 % en pouvoir d'achat). Le Smic a nettement moins augmenté que le SHBOE et que la productivité tendancielle du travail.

La circularité entre le Smic et le salaire moyen de référence est très faible et n'entraine pas d'effet de spirale important : si 1 % de hausse du Smic induit une hausse de 0,3 % du SHBOE (comme l'estiment Cette *et al*., 2011), l'effet final d'un coup de pouce de 1 % du Smic, est une hausse du Smic de 1,18 %.

La question des non-accès (les personnes qui n'ont pas droit aux prestations pour non-conformité avec les conditions d'obtention, reconnue par elles-mêmes ou par l'organisme distributeur) et des non-recours (les personnes qui ne demandent pas les prestations auxquelles elles ont droit) se pose de façon spécifique pour chacune des prestations. En ce qui concerne les prestations famille et logement, la Caf estime que le taux de non-recours est très faible. Les prestations chômage sont théoriquement sous conditions de recherche d'emploi, mais les radiations sont rares. Pour l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées), le taux de non-recours serait de 30 % ; il pourrait en partie s'expliquer par la crainte de reprise sur l'héritage (mais celle-ci ne s'applique plus pour les exploitations agricoles). Le RSA souffre d'un taux relativement élevé de non-recours (de l'ordre de 36 % selon une enquête de la CNAF, Domingo, 2012)). Le taux de non-recours à la prime d'activité serait actuellement de 32,5 % (mais c'est une prestation récente, qui monte en puissance) [26]. Dans ces deux cas, une partie importante des non-recourants n'auraient droit qu'à de faibles prestations, d'ailleurs le non-recours est moins fréquent chez les personnes avec enfants à charge dont les droits sont plus élevés. Pour le RSA, une partie s'explique par le refus d'une prestation jugée stigmatisante, une autre par le sentiment de « pouvoir se débrouiller autrement », une autre par la complexité de la démarche. Pour toutes ces prestations, il s'agit surtout de non-demandes et non de refus d'octroi ou de radiations qui sont très rares en France.

Le système actuel est un équilibre fragile entre quatre préoccupations : le niveau de vie des familles sans ressources ou précaires, le niveau de vie des familles de salariés à bas-salaires (le Smic), le coût de travail non-qualifié, le gain à l'emploi. Ces préoccupations sont gérées par quatre instruments : les exonérations de cotisations employeurs, le Smic, le RSA, la prime d'activité, ceci sous contrainte financière.

La France a les meilleures performances des trois pays considérés pour la pauvreté et la pauvreté en emploi, mais la plus mauvaise pour la pauvreté des enfants (tableau 7). Par ailleurs, l'objectif du Smic n'est pas seulement de lutter contre la pauvreté, mais aussi de valoriser le travail et de garantir le gain à l'emploi. Une baisse (relative) du Smic compensée par une hausse de la prime d'activité permet certes des économies budgétaires puisque certaines personnes au Smic ne touchent pas la prime d'activité (non-recours ou revenu du conjoint trop élevé), mais le travail serait dévalorisé, puisqu'il ne serait plus rémunéré par le salaire, mais, en grande partie, par une prestation sociale et le gain à l'emploi serait réduit pour les personnes n'ayant pas droit à la prime.

Le président Emmanuel Macron a promis une hausse de la prime d'activité durant son quinquennat, de 80 euros au niveau du Smic, sans expliciter comment cette hausse s'effectuerait. La prime d'activité a aujourd'hui deux composantes : la base du RSA et un bonus individuel. La hausse de la prime d'activité peut se faire en augmentant le bonus individuel [27], mais dans ce cas, elle ne profite pas spécifiquement aux familles. Pour lutter contre la pauvreté des familles avec enfants, il faudrait à la fois augmenter la prime

26. Toutefois, les estimations réalisées à partie du modèle de micro-simulation INES aboutissent à des taux de non-recours plus faibles : 14 % pour le RSA (Allègre, 2018), 27 % pour la Prime d'activité en 2016 (Ministère des solidarités et de la santé, 2017). Pour la prime d'activité, sur la base des derniers chiffres de la Caf, le non recours serait de seulement 22 % fin septembre 2017.
27. Qui est versé en fonction du nombre de personnes du ménage ayant un salaire supérieur à 0,5 Smic.

d'activité en augmentant sa base et donc en même temps la base du RSA pour les familles avec enfants et verser la prime d'activité aux chômeurs indemnisés avec enfants. C'est une mesure coûteuse mais qui permettrait une meilleure équité horizontale.

Remettre en cause l'indexation du Smic fait courir le risque d'une dégradation progressive de son niveau relatif et de son rôle, c'est l'exemple que donne l'évolution des prestations familiales. Il est peu pertinent du point de vue social ou économique d'utiliser la non-revalorisation du Smic comme instrument de politique économique à la suite d'un choc dépressif ou inflationniste. Au contraire, faire jouer un plus grand rôle à la prime d'activité comme lutter contre la pauvreté des enfants rendrait nécessaire d'indexer la base de la prime d'activité (soit le RSA) sur l'inflation et l'évolution du pouvoir d'achat des salaires.

Tableau 4. Données complémentaires sur la pauvreté (2016)

	Seuil de pauvreté à 60 % (euros par mois)	Taux de pauvreté global	Taux de pauvreté moins de 18 ans	Taux de pauvreté en emploi
Allemagne	1 064	16,5	15,4	9,5
France	1 085	13,6	19,1	8,0
Royaume-Uni	1 057	15,9	18,5	8,6

Source : Eurostat.

Annexe 1.A. Les réformes de 2018 et 2019

Selon la Loi de Finances 2018, le CICE sera remplacé par une réduction des cotisations sociales. Au niveau du Smic, celle-ci sera de 9,9 points (au lieu de 7 points actuellement). Durant l'année 2018, les cotisations sociales salariés, chômage et maladie, seront supprimés (pour 3,15 points), mais la CSG déductible augmentera de 1,7 point. La prime d'activité augmentera de 20 euros, par augmentation de la base (voir note 24). Le taxe d'habitation sera réduite d'un tiers. Au total, le coût du travail au Smic pour les employeurs baisserait de 2,65 % ; le revenu des salariés au Smic augmenterait de 3,0 % (soit de 38 euros par mois), pour atteindre presque les ¾ du revenu médian (tableau A2).

A1. Fiche de paie d'un salarié au Smic en 2019

	Employeurs		Salariés	
	Taux	Euros	Taux	Euros
Salaire brut		1 480,27		1 480,27
CSG déductible			6,8*0,9825	
CRDS-CSG non déductible			2,9*0,9825	
Maladie	12,89			
Vieillesse	10,45		7,30	
Famille	5,25			
Réduction bas-salaires	-1,80			
FNAL	0,5			
Construction	0,45			
Autonomie	0,3			
Syndicat	0,016			
Pénibilité	0 ,01			
Transport	2,0			
Accident du travail	1,5			
Chômage-AGS	4,2			
ARRCO-AGFF	5,85		3,9	
Formation continue	1,0			
Apprentissage	0,68			
Réduction Fillon	-28,49			
Réduction cotisations	-9,9			
Total [1]	4 ,9	72,66	20,73	306,87
Complémentaire santé		24		16
Total (y compris complémentaire santé)	6,5	1 576,93		1 157,4

Note : il s'agit ici du Smic mensuel en 2017.
1. Le taux de cotisations employeurs au Smic est nul seulement pour les entreprises de moins de 10 salariés dans les régions hors versement transport obligatoire.

A2. Le cas du salarié célibataire

	Smic
Salaires/Pension	1 173
RSA/PA	112
Complémentaire santé	-16
Allocation logement	44
Taxe d'habitation	-15
Total	1 298
% revenu médian	74,9

Annexe 1.B. La différence des taux de chômage et des taux d'emploi selon le niveau d'éducation n'est pas une spécificité française

B1. Taux de chômage par niveau d'éducation en 2015

	Primaire	Supérieur	Écart
Espagne	28,9	12,4	16,5
Belgique	14.8	4.1	10.7
Allemagne	11,4	2.3	9.1
Suède	13.1	4.0	9.1
France	14,0	5.7	8.3
OCDE	*12.4*	*4,9*	*7,5*
Italie	14,2	6,8	7.4
Autriche	10.6	3,6	7.0
États-Unis	9,2	2.7	6.5
Finlande	12,1	6,4	5,7
Pays-Bas	9,3	3.7	5,6
Royaume-Uni	6,8	2.7	4,1
Danemark	8.5	4.8	3.7

B2. Différence des taux d'emploi par niveau d'éducation (supérieur/primaire)

	1994	2015	Évolution
Allemagne	34,4	29,4	-5,0
États-Unis	34,0	26,5	-7,5
Belgique	34,0	38,0	+ 4,0
Autriche	32,8	32,5	-0,3
Italie	32,7	28,4	-4,3
Pays-Bas	30,6	28,2	-2,4
Royaume-Uni	30,3	27,3	-3,0
France	29,4	29,7	+ 0,3
Espagne	28,5	26,9	-1,6
Danemark	28,4	25,4	-3,0
Finlande	28,3	30,0	+ 1,7
Suède	20,5	23,4	+ 2,9

Source : OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi*.

A2. Le salaire minimum au Royaume-Uni [28]

Éléments de contexte

Jusqu'en 1997, il n'y avait pas de salaire minimum au Royaume-Uni. L'introduction d'un salaire minimum était l'un des engagements de campagne du New Labour en 1997, effectivement mis en place peu de temps après son arrivée au pouvoir par le gouvernement de Tony Blair. Ainsi, le salaire minimum est entré en vigueur en avril 1999, ou plus exactement deux salaires minimum : un salaire horaire minimum pour les plus de 22 ans (alors fixé à 3,6 livres sterling) et un salaire pour les moins de 22 ans (fixé à 3 livres). Le niveau initial du salaire minimum, ainsi que ses revalorisations successives annuelles ont été fixés par le gouvernement britannique, selon les recommandations de la Low Pay Commission (LPC), commission indépendante, ayant pour mandat de proposer des niveaux de salaires minimum ne pénalisant pas l'emploi. La fixation de salaires minimums plus faibles pour les jeunes que pour les 'adultes' s'inscrit dans cette démarche. Au fil des années le nombre de 'Smic jeunes' a d'ailleurs été augmenté, ceux-ci étant au nombre de 4 aujourd'hui : apprentis, 16-17 ans, 18-20 ans, 21-24 ans, allant en avril 2017, de 3,5 livres pour les apprentis à 7,05 livres pour les 21-24 ans.

En avril 2016, avec la mise en place du salaire national de subsistance (National Living Wage, NLW) le gouvernement Conservateur de David Cameron a fixé un nouvel objectif au salaire minimum des adultes (les plus de 25 ans) : le porter à 60 % du salaire médian en 2020, sous réserve d'une croissance économique soutenue, en acceptant explicitement que cela puisse avoir un impact négatif sur l'emploi. Pour les moins de 25 ans, l'objectif de proposer des niveaux de salaires minimum soutenant les moins payés, sans avoir d'impact négatif sur l'emploi, demeure. D'ailleurs, depuis la mise en place du salaire minimum, le salaire des adultes a été davantage augmenté que celui des jeunes : le NLW a été porté en avril 2017 à 7,5 livres, soit une hausse annuelle moyenne de 6,3 % depuis 1999, contre 4,8 % pour les salaires des 18-20 ans, par exemple.

Ces niveaux de Smic jeunes sont une spécificité britannique, que l'on ne retrouve pas en France ou en Allemagne. Dans ce document de travail, l'analyse porte uniquement sur le salaire minimum des plus de 25 ans, que l'on appellera salaire minimum ou NLW. La mise en place du NLW en avril 2016, puis sa revalorisation en octobre 2016, portent la hausse cumulée de 10,8 % en deux ans (contre 3,1 % pour le salaire horaire médian) et placent désormais le salaire minimum britannique parmi les plus élevés de l'OCDE.

Sur la question de l'évolution du salaire minimum, les conservateurs et les travaillistes ont fait des propositions précises lors de la campagne électorale de juin 2017 : le programme des conservateurs gardait l'objectif de porter le salaire minimum des adultes (NLW) à 60 % en 2020, soit à 8,75 livres en 2020 (sous les hypothèses d'alors sur l'évolution des

28. Nous remercions Fran Bennett pour ses éclairages sur le salaire minimum et le système de protection sociale britanniques. Nous remercions aussi tout particulièrement Jonathan Bradshaw et ses collègues, qui ont pris le temps de vérifier les calculs de nos premiers cas-type. Les erreurs qui figureraient dans l'article ne sont que de notre responsabilité.

salaires). Le programme des travaillistes s'engageait à porter le salaire minimum des plus de 18 ans à 10 livres en 2020.

Lors de la présentation du budget 2018, le 22 novembre 2017, le Chancelier de l'échiquier a annoncé que le NLW sera porté à 7,83 livres en avril 2018 (soit une hausse de 4,3 %). Ceci est conforme aux recommandations de la Low Pay Commission (2017b).

Cribb *et al.* (2017) rappellent que 4 % des salariés de plus de 25 ans étaient rémunérés au salaire minimum en 2015 ; 8 % des salariés de plus de 25 ans au NLW début 2017, le chiffre serait de 12 % en 2020 selon le programme électoral des conservateurs de juin 2017 et de 22 % selon celui des travaillistes. Le salaire minimum des plus de 25 ans, qui était de 53 % du salaire médian en 2015, atteindrait 60 % du salaire médian en 2020 selon le programme des conservateurs et 68 % selon le programme des travaillistes. En tenant compte des moins de 25 ans, ces taux seraient un peu plus faibles et amèneraient le salaire minimum à environ 63 % du salaire médian selon le programme travailliste, soit un ratio équivalent à la France. Selon Cribb *et al.* (2017) les hausses successives du salaire minimum pourraient finir par avoir un impact négatif sur l'emploi, bien que les auteurs rappellent que la littérature ne montre pas d'effet de ce type, s'appuyant sur les travaux de Manning (2016). Selon les premières estimations de la LPC, l'impact de la hausse du NLW sur l'emploi serait faible (LPC, 2016). Il faut dire que la revalorisation du salaire minimum en 2016 s'est mise en place alors que la croissance et les créations d'emplois étaient soutenues ; que le taux de chômage continuait à baisser (4,6 % au sens du BIT, soit un niveau inférieur à celui d'avant la crise de 2007 (5,2 %)).

Toutefois, à ce tableau rose du salaire minimum britannique, il faut apporter au moins deux bémols : d'une part le nombre d'entrepreneurs individuels a nettement augmenté, et ceux-ci ne sont pas soumis au salaire minimum. D'autre part, les salaires réels sont loin d'avoir retrouvé leur niveau d'avant crise. De fait, la hausse des salaires nominaux est restée quasiment constante autour de 2,5 % par an, alors que l'inflation a accéléré à 3 %, suite à la baisse de la livre qui s'est produite après le résultat du référendum en faveur du Brexit, conduisant donc à une baisse des salaires réels.

La campagne électorale des législatives de 2017 au Royaume-Uni a montré que le salaire minimum demeure un élément important du débat britannique. Du côté des conservateurs, le souhait est de réduire les effets de l'austérité annoncée, grâce à une revalorisation du salaire minimum et de ne pas creuser davantage les inégalités (il s'agit ici de prendre en compte les résultats du référendum de juin 2016). Lors de la campagne électorale de 2015, un des objectifs de David Cameron était qu'un salarié au salaire minimum ne paie plus d'impôt sur le revenu. Les employeurs ne bénéficieraient pas de mesure supplémentaire d'exonération de cotisations pour les bas salaires, mais verraient une baisse des taux d'imposition à l'impôt sur les sociétés. C'est en cohérence avec le souhait des conservateurs d'avoir « moins d'État », avec une réduction tant des dépenses que des recettes publiques. Il faut garder à l'esprit que le gouvernement élu en 2015 avait prévu de baisser de 12 milliards de livres par an les dépenses sociales, notamment en désindexant un certain nombre de prestations de l'inflation et en plafonnant le total des prestations, *via* la mise en place du crédit universel (*Universal Credit*, UC).

Au moment de la rédaction de ce texte, le système de prestations sociales britannique est dans une phase de transition : d'une part, le crédit universel se met progressivement en place. D'autre part, un certain nombre de paramètres sont susceptibles d'être modifiés, notamment en ce qui concerne le système de retraites publics : changement des règles de revalorisation des retraites du secteur public (fin du « triple lock », clause de triple indexation garantissant depuis 2011 une revalorisation des retraites égale à la plus forte de ces trois variations : inflation, hausse des salaires moyens, avec un minimum de 2,5 %). Le programme électoral des conservateurs en 2015 s'engageait à maintenir la règle de

revalorisation des retraites, qui a permis de réduire la pauvreté des retraités britanniques. Theresa May souhaitait la remettre en cause. Le gouvernement issu des élections de juin 2017 a maintenu le triple lock, comme le souhaitait le DUP, parti unioniste nord Irlandais, dans le cadre de l'accord signé après les élections pour avoir une majorité parlementaire.

La revalorisation des retraites publiques faisait partie des objectifs du New Labour en 1997 de réduction de la pauvreté des retraités. Les taux de pauvreté des retraités ont effectivement baissé jusqu'en 2004-05, et se sont ensuite stabilisés pour augmenter à nouveau à partir de 2014-2015 (McGuinness, 2016). En 1999, Tony Blair s'était aussi engagé à diviser par deux la pauvreté des enfants en 2010 et à l'éradiquer en 2020. La baisse de la pauvreté a été moins nette pour les enfants que pour les retraités : le taux de pauvreté absolu a baissé de 45 % en 1997 à environ 35 % (après coûts du logement), mais le taux de pauvreté relatif (60 % du revenu médian) a à peine baissé entre 1997 et 2010, il était de 20 % (avant coûts du logement) et de 30 % après coûts du logement chez les enfants en 2015-16, contre des taux respectivement de 16 % et 22 % pour l'ensemble de la population.

En 2015, le gouvernement Conservateur a fait voter une loi supprimant l'objectif d'éradication de la pauvreté des enfants (désormais, il s'agit de donner des « chances » aux enfants, telles que l'accès à l'éducation…).

On rappellera aussi que les prestations sociales bénéficiant aux personnes en âge de travailler étaient généralement indexées sur l'évolution des prix à la consommation, au début de chaque année fiscale, en avril. Déjà, à partir de 2011-12, le gouvernement avait changé l'indice de référence, retenant l'indice des prix à la consommation et non plus celui des prix de détail (le premier augmentant généralement moins rapidement que le second). Entre 2013-14 et 2015-16, la hausse de la plupart des prestations a été limitée à 1 % ; alors qu'une indexation sur l'indice des prix à la consommation aurait conduit à des hausses annuelles de 2,2 % ; 2,7 % et 1,2 % (les prestations versées pour invalidité sont cependant restées indexées sur les prix à la consommation). A partir d'avril 2016, les prestations sociales pour les personnes en âge de travailler ont été gelées jusqu'en 2020, ce qui représente avec l'inflation actuelle une baisse réelle de 3 % par an.

Éléments descriptifs

Au 1er avril 2017, le salaire minimum horaire pour les adultes de plus de 25 ans, rebaptisé National Living Wage, est de 7,5 livres de l'heure (soit 8,77 euros, avec un taux de change de 1 livre=1,17 euro), soit 1137,5 livres mensuelles pour 35 heures de travail [29]. Le salaire minimum représente 44,2 % du salaire moyen et 55,9 % du salaire médian. L'objectif du gouvernement est de le faire passer à 60 % du salaire médian. En 10 ans, le salaire minimum aura augmenté de 7,6 % en pouvoir d'achat.

Le salaire minimum est plus faible pour les jeunes qui n'ont droit qu'au National Minimum Wage, soit 3,50 livres pour les apprentis, 4,05 livres pour les 16-17 ans ; 5,60 pour les 18 à 20 ans ; 7,05 pour les 21 à 24 ans. Il ne s'applique pas aux non-salariés, en particulier aux auto-entrepreneurs, ce qui permet aux entreprises de contourner la réglementation.

Les cotisations sociales donnent droit aux prestations retraite, chômage, accident du travail, maladie-maternité en espèces. Les prestations famille ou maladie sont financées par le budget de l'État et ne donnent pas lieu à cotisations.

Les employeurs ne paient pas de cotisations sur la partie des salaires versés jusqu'à 157 livres par semaine. Au-delà de 157 livres, le taux de cotisations sociales est de 13,8 %.

29. Il n'y a pas de durée légale du travail au Royaume-Uni. A des fins de comparaison, nous retenons la même durée du travail rémunérée que celle en France : 35 h/semaine, 151,67 h/mois, 1820h/an.

Donc pour un salarié travaillant au salaire minimum jusqu'à 20,9 heures par semaine, l'employeur ne paie pas de cotisations (20,9*7,5 =157). Le temps de travail hebdomadaire effectif moyen au salaire minimum est de 26,2 heures (Low Pay Commission, 2016). Pour un salarié à 35 heures, le taux de cotisations sociales employeurs apparent est de 5,54 %.

Les salariés ne paient pas de cotisations jusqu'à 157 livres de salaires hebdomadaire, le taux est de 12 % pour les salariés, pour la partie du salaire hebdomadaire comprise entre 157,01 livres et 866 livres, et de 2 % au-delà. Soit pour un salarié à 35 heures au salaire minimum, un taux apparent de 4,82 % [30]. L'impôt sur le revenu est individuel [31] et est prélevé directement sur la feuille de paie. Le taux d'imposition sur le revenu est nul jusqu'à 11 500 livres par an (année fiscale 2017-2018) ; au-delà, s'applique un taux marginal de 20 %, jusqu'à 45 000 livres. Soit pour notre salarié type, un taux apparent de 3,2 %.

1. Fiche de paie du salarié au salaire minimum – Royaume-Uni, avril 2017

	Employeur		Employé	
	Taux apparent	Livres	Taux apparent	Livres
Salaire brut		1 137,5		1 137,5
Cotisations	5,54 %	63	4,82%	54,9
Total		1 200,5		1 082,6
Impôt sur le revenu			3,2 %	-35,8
Total				1 046,8

Source : calculs des auteurs.

Le système de protection sociale

Depuis 2012, une réforme du système des prestations d'assistance a été engagée au Royaume-Uni. Elle vise à remplacer de nombreuses allocations non contributives par une seule : l'*Universal Credit* (UC). L'objectif affiché est double : d'une part, rationaliser et simplifier le système, lutter contre le non-recours ; d'autre part, inciter à l'emploi en augmentant le gain au travail et en intensifiant la pression sur les personnes en dehors de l'emploi. La mise en place de l'UC est très lente et a pris du retard ; elle a commencé en 2013 et est maintenant supposée ne pas être achevée avant 2022. La nouvelle prestation est d'abord versée à certains nouveaux bénéficiaires de prestations d'assistance, dont les célibataires demandant pour la première fois une des prestations et, dans certaines régions, les familles. Les ménages bénéficiaires des anciennes prestations peuvent (ou doivent) demander le changement selon leur situation géographique, leur composition, leur situation vis-à-vis de l'emploi. La réforme suppose en effet de centraliser des informations détenues par plusieurs administrations et surtout de disposer en temps réel des salaires, loyers et composition des ménages concernés. En juin 2017, l'*Universal Credit* n'était versé qu'à 540 000 personnes sur 8 millions de bénéficiaires potentiels (selon l'estimation du DWP, le Département of Work and Pensions).

L'*Universal Credit* remplace six prestations :

30. Depuis avril 2017, les entreprises doivent payer une taxe d'apprentissage (***apprenticeship levy***), correspondant à 0,5 % de leur masse salariale, après abattement annuel de 15 000 livres : les entreprises dont la masse salariale versée est inférieure à 3 millions de livres ne paient donc pas de taxe d'apprentissage. Dans le budget 2018, les recettes attendues pour 2017-18 sont de 2,7 milliards de livres.
31. Toutefois, un conjoint sans ressources ou avec un revenu annuel de moins de 11 500 livres, peut transférer 10 % de son abattement personnel (soit 1 150 livres) à son conjoint (si celui-ci gagne entre 11 501 et 45 000 livres). Le couple peut ainsi obtenir une réduction d'impôt de 230 livres par an.

- L'*Income-based Jobseeker's Allowance* (JSA), une allocation chômage non contributive sous condition de ressources et de recherche d'emploi, versée aux personnes n'ayant pas droit à l'allocation chômage contributive. Elle est actuellement de 73,1 £ par semaine pour une personne seule [32], de 114,85 £ pour un couple.
- L'*Income-related Employment and Support Allowance* (ESA), une allocation pour les personnes invalides, ne pouvant pas travailler. Elle est actuellement de 73,1 £ par semaine pour une personne seule, avec des primes dépendant du degré d'invalidité.
- L'Income Support (IS), une allocation pour les personnes dispensées de recherche d'emploi (parents isolées avec enfant en bas âge). Elle est du même montant que l'ESA.
- L'*Housing Benefit* (HB), l'allocation logement. Elle dépend du loyer payé, du revenu et de la composition de la famille. Ainsi, une personne seule reçoit le maximum (le montant de son loyer, plafonné selon la commune d'habitation) tant que son revenu ne dépasse pas 73,1 £ par semaine. L'allocation n'est pas versée aux personnes ayant un capital supérieur à 16 000 £.
- Le *Working Tax Credit* (WTC), un crédit d'impôt pour les salariés à bas salaires. Le WTC est versé à partir de 16 heures de travail par semaine (pour certains groupes de la population, âgés de plus de 25 ans : les travailleurs handicapés, les parents seuls, les plus de 60 ans (n'ayant pas atteint l'âge de la retraite)), et à partir de 30 heures par semaine pour les autres adultes de plus de 25 ans, ce qui fournit alors une incitation à travailler juste 30 heures. Pour une personne seule, il est maximum jusqu'à un revenu de 123 £ par semaine ; il vaut : 37,6 £+15,5 £ (si horaire>30). Au-delà, il diminue de 0,41 £ par £ gagnée.
- Le *Child Tax Credit* (CTC), un crédit d'impôt pour les familles à bas revenu et enfants à charge. Le CTC est maximum jusqu'à un revenu de 123 £ par semaine, il décroît pour s'annuler pour les familles de revenu inférieur à 309 £ par semaine. Il était jadis de 10,5 £ par semaine plus 53,3 £ par enfant à charge. Depuis avril 2017, il n'est plus que de 53,3 £ par enfant, dans la limite de 2, pour les familles dont au moins un des enfants est né à partir du 6 avril 2017. Les familles dont au moins un enfant est né avant le 6 avril 2017 continuent néanmoins de percevoir la composante familiale de 10,5 £ par semaine.

Par contre, le *Child Benefit* (les allocations familiales), le one parent benefit (les aides au parents isolés) et le *Guardian's Allowance* (les aides aux orphelins) ne sont pas affectés. C'est aussi le cas du *Council Tax Support* (réduction de la taxe d'habitation). Le *Child Benefit* est de 20,7 £ par semaine pour le premier enfant, de 13,7 pour les suivants. Il est réduit puis supprimé pour les hauts salaires (au-dessus de 50 000 £ par an).

Enfin, il existe un *benefit cap* qui plafonne le montant total des aides selon la composition de la famille (pour un célibataire 258 £ par semaine en dehors du Grand Londres, 296 dans le Grand Londres).

Les taux de non-recours sont importants pour certaines prestations : en 2015-16, ils auraient été de 2/10 (15 % des montants versés) pour les allocations logement ; 33 % pour le WTC et le CTC ; 2/10 (14 % des montants) pour l'*Income Support/Income Related* ESA ; 6/10 (41 % des montants) pour les allocations chômage (DWP, 2017). Les ménages aidés doivent demander plusieurs allocations à des administrations différentes. Les contrôles de la recherche d'emploi ou de l'invalidité sont particulièrement exigeants. Un des buts de la réforme de l'*Universal Credit* est de rendre automatique le versement, ce qui réduirait le non-recours. Le bénéficiaire aura un interlocuteur unique. En même temps, les

32. Pour un adulte de plus de 25 ans. Elle est de 57,9 livres pour les 16-24 ans.

bénéficiaires devront toujours remplir des engagements contraignants en matière de formation ou d'acceptation d'emploi.

L'*Universal Credit* est (ou sera) une prestation familialisée, versée aux personnes non-étudiantes entre 18 ans et l'âge de la retraite. Leur patrimoine (hors résidence principale) doit être inférieur à 16 000 livres. Elle est plus faible pour les personnes de 18 à 25 ans.

L'UC comporte un montant socle dépendant de la composition de la famille (par exemple, 318 £ par mois (soit 73 £ par semaine), pour un célibataire de plus de 25 ans, 499 livres par mois (soit 115 £ par semaine) pour un couple dont l'un des deux au moins a plus de 25 ans) ; s'y ajoutent des suppléments pour la prise en charge des frais de logement (à 100 % sous un plafond), de garde d'enfants (à 85 % sous un plafond), ou de compensation d'handicap.

La prestation est réduite de 100 £ pour 100 £ de revenus du capital ou d'assistance ; elle n'est réduite que de 63 £ pour 100 £ de revenus du travail. Ainsi, un célibataire gagnant 242 livres par semaine et payant 100 livres de loyer aura droit à un UC de 73+100-0,63 *242 =20,5 livres par semaine. Les seuils de 16 ou 30 heures disparaissent.

L'introduction de l'UC aurait peu d'effet en moyenne sur le gain à l'emploi (Browne *et al*., 2016). Toutefois, les allocataires (non-invalides) seront soumis à l'obligation de chercher un emploi, qu'ils soient célibataires ou en couple, tant que leur gain n'atteint pas 262,5 £ (35 heures rémunérées à 7,5 £, le taux horaire du salaire minimum) par semaine pour une personne seule, le double pour un couple. Un demandeur d'emploi doit rendre compte de son emploi du temps et prouver qu'il a consacré au moins 35 heures par semaine à sa recherche d'emploi. Le non-respect de ces obligations se traduira par une baisse voire la suppression de l'UC pour une période donnée (y compris dans sa composante logement ou famille, ce qui n'était pas le cas dans le système précédent).

Les simulations réalisées ex ante faisaient l'hypothèse que la réforme se ferait à coût nul, la diminution du taux de non-recours étant compensée par la baisse des cas de fraude et d'erreur ; la hausse de certaines prestations étant compensée par la baisse du nombre de bénéficiaires du fait des retours à l'emploi.

Mais, à partir de 2013, les prestations, qui étaient auparavant indexées sur l'indice des prix à la consommation (CPI), n'ont été augmentées que de 3 % de 2013 à 2016 pour une inflation de 6 % et seraient gelées jusqu'en 2020, l'ensemble induisant une baisse de 9 % de pouvoir d'achat. Ceci devrait permettre de réduire de 4,2 milliards de livres les dépenses d'assistance quand l'objectif du gouvernement est une baisse de 12 milliards.

Browne *et al.* (2016) estimaient que le passage à l'UC réduirait à terme les dépenses du système précédent de 2,7 milliards de livres par an, en précisant que la réforme ferait des perdants (3,2 millions de ménages) et des gagnants (2,2 millions de ménages). Les perdants seraient en particulier des familles disposant d'un certain patrimoine et des familles propriétaires de leur logement. Plus récemment, l'OBR (OBR, 2018) a publié une estimation proche de celle de Browne *et al.* (2016) : l'UC réduirait, en 2022-23 (lorsque l'ensemble des allocataires seraient soumis à l'UC), de 2,3 milliards de livres, sur 63,2 milliards, les dépenses qui auraient eu lieu avec l'ancien système, en soulignant aussi que la réforme fera des perdants et des gagnants.

La situation du célibataire

Nous évaluons le seuil de pauvreté à 903 livres par mois par unité de consommation en 2017 (soit les 844 livres de 2015 revalorisés de 7 %).

Avec l'*Universal Credit*, le revenu disponible du célibataire est de 1 020 £ par mois. Ce qui représente 85 % de son salaire super-brut. Un salarié au salaire minimum représente un coût employeur de 1 200 £ ; son surplus de revenu en prenant un emploi est de 334 £ (soit 28 %).

Un célibataire sans emploi reçoit 686 £ (il est nettement en dessous du seuil de pauvreté) ; le gain à l'emploi à mi-temps est maintenant de 178 £ ; le passage du mi-temps au temps complet rapporte 156 £.

Les retraités auront progressivement droit à la nouvelle retraite publique (New State Pension), ce qui les placera au-dessus du seuil de pauvreté.

2. Revenu disponible (cas du célibataire travaillant 35 heures par semaine, loyer 90 £ par semaine), selon l'ancien et le nouveau système, en £ par mois

	Ancien système	Nouveau système
Earned Income	1 046,8	1 046,8
Council Tax	-89,4	-89,4
Council Tax Support		26,1
Tax Credit	0	
Housing Benefit	0	
Universal Credit		36,5
	957,4	1 020,0

Source : Calculs des auteurs.

3. Revenu disponible : cas du célibataire, sans travail, travaillant à mi-temps, ou retraité

	Sans travail NS	Sans travail AS	Mi-temps NS	Mi-temps AS	Pension
Earned Income/ NSP	0	0	569	569	690,5
Universal Credit	707,8		337,4		
JSA/ Tax Credit		316,8			
Housing Benefit		390		228,9	390,0
Council Tax	-89,4	-89,4	-89,4	-89,4	-89,4
Council Tax Support	67,5	67,5	46,8	38,8	67,5
Total	685,9	684,9	863,8	747,3	1058,6

Note : JSA : Jobseeker's Allowance.

Source : Calculs des auteurs.

Cas du couple, un des deux travaille au salaire minimum, deux enfants

Une famille avec un conjoint au salaire minimum et l'autre sans ressources avaient droit au Child Tax Credit, la JSA et l'*Housing Benefit* qui seront remplacés par l'*Universal Credit*. Le système peut être évalué selon trois critères. Le seuil de pauvreté est de 1 896 £ pour une telle famille ; une famille sans ressources est en dessous du seuil de pauvreté

(son revenu est de 52,7 % du revenu médian) ; mais un emploi à mi-temps la fait passer au-delà de ce seuil.

Le système est relativement généreux pour les familles : le niveau de vie d'une famille sans ressources est supérieur de 15,7 % à celui d'un célibataire ; celui d'une famille à un temps plein de 18 % à celui d'un célibataire à mi-temps et équivalent à celui d'un célibataire à temps plein ; celui d'une famille à deux plein temps est supérieure de 17 % à celui d'un célibataire à temps plein.

Le gain à l'emploi est de 388 livres pour le premier emploi à mi-temps ; de 72 livres du mi-temps au temps complet ; de 210 livres pour le second emploi à mi-temps ; de 177 livres pour le passage à temps complet.

4. Famille 2 enfants (loyer 130 £ par semaine) Nouveau Système

Travail par semaine	0 heure	17,5 heures	35 heures	35+17,5 heures	2 fois 35 heures
Earned Income		569	1 046,8	1 615,8	2 093,6
Universal Credit	1 517,6 *	1 334,5	1 032,5	674	373
Council Tax	-104,4	-104,4	-104,4	-104,4	-104,4
Council Tax Support	104,4	104,4			
Child Benefit	149	149	149	149	149
Total	1 666,7	2 052,5	2 123,9	2 334,4	2 511,2

* Son UC est réduit en raison du plafond aux prestations.
Source : Calculs des auteurs.

5. Famille 2 enfants (loyer 130 £ par semaine) Ancien système

Travail par semaine	0 heure	17,5 heures	35 heures	35+17,5 heures	2 fois 35 heures
Earned Income		569	1 046,8	1 615,8	2 093,6
JSA/Tax Credit	477,7/509,2	0/509,2	0/661,4	0/513,5	0/280,5
Housing Benefit	510,7	563,3	229,7		
Council Tax	-104,4	-104,4	-104,4	-104,4	-104,4
Council Tax Support	104,4	104,4	16,9		
Child Benefit	149	149	149	149	149
Total	1 646,7	1 790,5	1 999,4	2 173,9	2 418,7

Source : Calculs des auteurs.

Références bibliographiques

Brewer Mike, David Finch and Daniel Tomlinson (2017), « Universal Remedy – Ensuring Universal Credit is Fit for Purpose », *Resolution Foundation Report*, October.

Browne James, Andrew Hood and Robert Joyce (2016), The (Changing) Effects of Universal Credit, in *IFS Green Budget 2016*.

Cribb Jonathan, Joyce R. and Agnes Norris Keiller (2017), « Minimum Wages in the Next Parliament », *IFS Briefing Note BN 205*.

DWP (2017), *Income-Related Benefits: Estimates of Take-up*, September.

EUROFOUND (2015), *Access to Social Benefits, Reducing Non-take-up*, Publication office of the European Union Luxembourg.

Gonthier Pauline (2017), *Fusion des* minima *sociaux, les défis du Universal Credit britannique*, Dares, Document d'études, 206, février.

Hood Andrew, Agnes Norris Keiller (2016), *A Survey of the UK Benefit System*, IFS Briefing note BN13.

Low Pay Commission (2016), « The National Living Wage: A Summary of the LPC's Findings on the £7.2 Introductory Rate ».

Low Pay Commission (2017a), « A Rising Floor: the Latest Evidence on the National Living Wage and youth Rates of the Minimum Wage », April.

Low Pay Commission (2017b), « National Minimum Wage: Low Pay Commission Report», November.

McGuinness Feargal (2016), « Poverty in the UK : Statistics », *Briefing Paper UK Parliament*, Number 7096, 16 June.

Manning Alan (2016), « The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage », *CEP Discussion Paper*, n° 1428.

Office for Budget Responsibility (2018), *Welfare Trends Report,* janvier.

A3. Le salaire minimum en Allemagne [33]

Caractéristiques du salaire minimum et description générale des cas types

Le salaire minimum interprofessionnel légal a été introduit en Allemagne en 2015 (à un niveau de 8,5 €/heure). Il a été revalorisé au 1er janvier 2017 pour une durée de 2 ans, en fonction des augmentations conclues dans le cadre des conventions collectives, comme cela est prévu dans la loi (Chagny et Le Bayon, 2016). Le but est de garantir aux salariés rémunérés au salaire minimum des gains de pouvoir d'achat équivalents à ceux de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective. La décision est prise par une commission bipartite constituée de partenaires sociaux (et d'un président choisi conjointement par les partenaires sociaux ou choisi alternativement par les syndicats et le patronat s'il n'y a pas consensus), tous les deux ans en juin précédant la revalorisation. Compte tenu du dynamisme récent des salaires négociés, le salaire brut minimal perçu a augmenté de 4 % entre 2015 et 2017 et se monte à 8,84 € par heure depuis le 1er janvier 2017.

Un régime dérogatoire ayant été initialement accordé pour certaines branches, le salaire minimum légal s'appliquera à la totalité des branches seulement à compter de janvier 2018 [34]. Juste avant son introduction, les débats avaient été intenses concernant les exceptions possibles ; elles sont finalement limitées : les moins de 18 ans sans qualification professionnelle, les apprentis, les stagiaires en études lorsque le stage est obligatoire ou durant les 3 premiers mois quand il est facultatif, les chômeurs de longue durée durant les 6 premiers mois de reprise d'emploi. De même, les réfugiés sont soumis au salaire minimum comme les autres travailleurs, malgré les appels à une dérogation pour faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Enfin, contrairement à certaines prévisions très pessimistes avant 2015 [35], l'emploi a continué d'être dynamique après l'introduction du salaire minimum. Selon les premières estimations, environ 60 000 destructions nettes seraient imputables à l'entrée en vigueur du salaire minimum par rapport à un scénario sans salaire minimum. Le Conseil des Sages a ainsi estimé fin 2015 que les conséquences sur l'emploi n'avaient pas été importantes en raison du contexte très favorable sur le marché du travail (Sachverständigenrat, 2015). Pour mémoire, certaines estimations tablaient même sur des baisses nettes d'emplois allant jusqu'à 910 000 [36].

Il n'y a pas d'exonérations de cotisations au niveau des bas salaires pour les contrats « standards » (assujettis aux assurances sociales) en Allemagne. En revanche, il existe un contrat particulier, les mini-jobs, assujettis à des cotisations employeurs spécifiques, et quasi exonérés de cotisations salariés (et d'impôt sur le revenu).

33. Les informations sur les différentes prestations sociales et leur mode de calcul sont essentiellement issues de Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016).
34. Les dérogations de branche restent cependant très minoritaires.
35. Pour plus de détails, voir Chagny et Le Bayon (2016).
36. Le Conseil des Sages anticipait ainsi fin 2014 de l'ordre de 150 000 pertes d'emplois en 2015 par rapport à un scénario central sans salaire minimum (Sachverständigenrat, 2014), Knabe ***et alii*** (2014) prévoyant une baisse de l'emploi de 425 000 à 910 000.

Une personne occupant un emploi standard au salaire minimum paie l'impôt sur le revenu (d'un faible montant) et perçoit en plus de son salaire l'allocation de solidarité dite « ALG II » (versée aux chômeurs de longue durée comme aux bas salaires et qui tient compte aussi de ses frais de logement et de chauffage). Dans le cas d'une famille, elle perçoit aussi des allocations familiales. Un salarié qui aurait été rémunéré toute sa vie au salaire minimum toucherait le minimum vieillesse, car sa pension de retraite serait très faible.

Pour le calcul des cas types, la personne occupe un emploi standard et la durée hebdomadaire du travail a été arbitrairement fixée à 35 heures (niveau de la durée légale d'un temps complet en France), en vue de faciliter les comparaisons. Il faut néanmoins avoir en tête que cette durée est inférieure à la durée hebdomadaire conventionnelle moyenne (38,07 heures en 2016 selon l'IAB). Avec une durée de 35 heures, la durée annuelle rémunérée se monte à 1820 heures (35*52).

En plus du cas type du célibataire à temps complet, le type de famille retenu ici pour nos calculs est un couple avec deux enfants de 7 et 9 ans. En 2011, 22 % des familles avec enfants comportaient un seul parent actif à temps complet (20 % avec l'homme à temps plein et la femme inactive, 2 % avec la situation inverse), dans 22 % des familles avec enfants les deux parents travaillaient à temps complet et dans 45 % des cas le père était à temps complet et la mère à temps partiel, les autres cas étant marginaux (Wanger, 2015).

Le choix a été fait de localiser cette famille dans une ville représentative de la médiane des niveaux de vie : Aachen (Aix-la-Chappelle), en Rhénanie Nord Westphalie. Le loyer payé par la famille a été fixé sur la base des grilles de loyer calculées par les autorités locales pour la détermination des besoins « adaptés » des familles éligibles à l'allocation de subsistance (Arbeitslosengeld 2 (« Alg II »), ou encore dite « allocation Hartz IV »). Les montants des loyers sont déterminés sur la base d'enquêtes statistiques représentatives des types de logement disponibles sur le marché locatif. Pour le célibataire, le montant du loyer retenu ici est de 392 € par mois (hors chauffage), soit le plafond des loyers retenu à partir de novembre 2015 pour l'allocation de subsistance, pour une surface de 50 m^2. A cela s'ajoutent le chauffage et l'eau chaude (47,5 € par mois calculés sur la base du coût moyen d'eau chaude et d'électricité par m^2, donné par les grilles de calcul des besoins des allocataires de l'allocation ALG2). Pour le couple avec enfants, le loyer est de 688,75 € par mois (80 m^2), plus 73,6 € de chauffage et d'eau chaude (source : Analyse und Konzept, 2014 et 2015).

Cotisations sociales (employeurs et salariés)

Le tableau ci-dessous récapitule les différents taux de cotisations et charges applicables au 1er janvier 2017 pour les emplois standards. Ils se répartissent quasi à parité entre l'employeur et le salarié [37]. Il n'y a pas de cotisations familiales en Allemagne. Par contre, il existe des cotisations pour financer les dépenses liées à la dépendance, dont le taux augmente régulièrement. Enfin, il n'y a pas d'assurance complémentaire privée pour la santé à ce niveau de revenu [38].

37. La parité était intégrale jusqu'en 2005, où il a été décidé d'imputer les futures augmentations des taux de cotisation maladie nécessaires à l'équilibre de la branche maladie aux seuls salariés.
38. Le salarié au salaire minimum est obligatoirement assujetti à une caisse d'assurance maladie publique, car son niveau de revenu est en deçà de 4800 € brut par mois, le montant à partir duquel un assuré peut s'assurer auprès d'une caisse privée.

1. Taux de cotisation et de prélèvement sur les salaires

En % du salaire horaire brut	Employeur	Salarié	Total
Retraite	9,35	9,35	18,7
Maladie	7,3	8,38 *	15,68
Chômage	1,5	1,5	3
Dépendance	1,275	1,525 **	2,8
Insolvabilité	0,09		0,09
Accident du travail [1]	1,22		1,22
U1 (congés maladie petites entreprises) [2]	1,5		1,5
U2 (congés maternité) [3]	0,43		0,43
Total	22,665	20,755	43,42

1. La cotisation accident du travail dépend de la masse salariale de l'entreprise et du risque dans l'entreprise. L'hypothèse retenue est celle du taux moyen versé dans le secteur marchand en 2014, soit 1,22 %.

2. La cotisation U1 est une contribution obligatoire pour les employeurs de 30 salariés au maximum pour financer en partie les indemnités journalières liées au congé maladie (de 50 % à 80 %). L'hypothèse retenue est celle du taux de la caisse maladie AOK (la plus grande caisse d'assurance maladie obligatoire en Allemagne), qui correspond pour l'employeur à un remboursement de 50 % des indemnités de ses salariés en cas de maladie.

3. La cotisation U2 est une contribution obligatoire pour tous les employeurs depuis 2006 pour financer le remboursement à l'employeur de la totalité des indemnités liées au congé maternité ; on applique le taux de 0,43 % (caisse maladie AOK).

* Le taux officiel est de 7,3 %, auquel il faut ajouter une cotisation supplémentaire qui dépend de la caisse d'assurance maladie et dont le taux moyen est de 1,08 % en 2017.

** Dans le cas d'une personne de plus de 23 ans sans enfant. Dans le cas contraire, le taux est réduit de 0,25 point, soit 1,275 %.

Source : calculs des auteurs.

Impôt sur le revenu

L'impôt sur le revenu est calculé sur la base du revenu imposable du célibataire et du couple, c'est-à-dire sur la base de son revenu salarial brut déduction faite :

- Des cotisations payées par le salarié au titre de l'assurance chômage, maladie et dépendance (dans un plafond de 1 900 € pour un célibataire, de 3 800 € pour un couple) et d'une fraction des cotisations retraites. Le fait qu'une partie seulement des cotisations retraites soit déduite de la base imposable résulte de la réforme de la fiscalité des retraites votée en 2004 [39], qui a introduit le principe d'un assujettissement progressif des pensions de vieillesse à l'impôt sur le revenu (de 50 % pour celles prises en 2005 à 100 % en 2040), en contrepartie d'une exonération croissante des cotisations au régime légal d'assurance vieillesse (d'ici 2025). En 2017, 84 % du montant global des cotisations (calculé sur la base du total des cotisations employeur et salariés dans la limite d'un plafond de 23 362 € par an pour un célibataire) était ainsi pris en compte pour l'exonération.
- Des abattements généraux de 1 000 € (frais professionnels) et de 36 € (pour autres dépenses particulières).

L'impôt sur le revenu est appliqué aux revenus imposables dépassant le seuil d'exonération de base fixé à 8 820 € en 2017, selon un principe de barème progressif (avec un taux marginal s'étalant de 14 % à 45 %). Il n'y a pas de quotient familial en Allemagne, mais un

39. Suite à une injonction de la cour constitutionnelle de 2002, pour mettre fin à la différence de traitement entre les retraités du secteur privé et du secteur public.

quotient conjugal : pour les couples, le principe du fractionnement (« splitting ») permet de calculer l'impôt sur le revenu sur la base du taux qui correspond à la moitié du revenu imposable et de l'appliquer ensuite au revenu total. Les enfants ne sont pas pris en compte sous forme de parts, mais ouvrent droit soit à des abattements fiscaux (*Kinderfreibetrag*) qui ont pour effet soit de diminuer la base imposable (7 356 € par an et par enfant pour un couple marié en 2017, 3 678 € pour un célibataire), soit de donner droit à des allocations familiales (*Kindergeld*), le principe le plus avantageux pour le ménage s'appliquant. Les allocations familiales s'analysent donc en quelque sorte comme un crédit d'impôt. Dans nos cas types familiaux, le ménage percevra des allocations familiales, versées par les caisses d'allocations familiales (rattachées à l'agence fédérale pour l'emploi), qui sont plus avantageuses pour les bas revenus.

Les ménages sont également assujettis à la contribution de solidarité (5,5 % du montant de l'impôt sur le revenu) si leur revenu est suffisant, ainsi qu'à l'impôt religieux (8 ou 9 % du montant de l'impôt sur le revenu selon les Länder), s'ils en font le choix. La contribution de solidarité n'est due que pour les montants d'impôt supérieurs à 972 € pour un célibataire (1 944 € pour un couple).

Le célibataire a un taux moyen d'imposition sur le revenu de 3,6 % et est exonéré de contribution de solidarité (on fait l'hypothèse qu'il ne paie pas d'impôt sur le culte). Le couple avec enfants perçoit des allocations familiales (voir ci-dessous) et ne paie pas d'impôt quand il n'y a qu'un seul actif au salaire minimum à temps complet. Il paie 21 euros annuels avec un temps complet et un temps partiel, au salaire minimum tous les deux. Enfin, il paie 1171,3 euros annuels quand les deux parents sont rémunérés pour un temps complet au salaire minimum (et ne paie donc pas non plus de contribution de solidarité) (tableau 1).

Allocation logement

Les allocations logement sont versées sous conditions de ressources et s'appliquent jusqu'à un certain plafond de loyer (434 € en zone IV [40] – zone retenue ici pour un célibataire, 730 € pour une famille de 4 personnes). Les montants du loyer et du revenu entrent donc conjointement dans la formule de calcul et l'allocation comprend aussi une composante familiale. Les propriétaires sont également éligibles aux allocations logements, sur la base des frais de logement. Les revenus éligibles (revenus bruts, déduction faite d'abattements pour les cotisations à l'assurance maladie, retraite et dépendance, ainsi que l'impôt sur le revenu) sont comparés à des tables de revenus plafond ouvrant droit aux allocations logement, qui dépendent de la localisation géographique (6 zones) et de la composition familiale (955 € pour le célibataire, en zone IV, 2 075 € pour la famille de 4 personnes). Mais la perception des allocations logement dépend également de la situation au regard de l'allocation de subsistance (ALG 2). Dans le cas en effet où un ménage est éligible à l'allocation de subsistance, ses besoins de logement sont directement pris en charge par les communes (le versement peut se faire soit via le bénéficiaire de l'allocation, soit directement au bailleur), et il ne perçoit pas d'allocations logement. Il faut noter que les allocations logement sont une allocation fédérale, tandis que la prise en charge des besoins de logement pour les bénéficiaires de l'allocation de chômage 2 est à la charge des communes.

Un célibataire au salaire minimum à temps complet et un couple au salaire minimum avec un actif à temps complet, étant donnés leurs revenus, perçoivent l'allocation ALG 2 (et le complément pour logement et chauffage associé) et ne touchent au final pas d'allocation logement. Par contre, les couples avec les deux parents actifs au salaire minimum ne perçoivent pas ALG2 et touchent donc une allocation logement (de 347 euros mensuels avec

40. Depuis 1986, le montant des allocations est défini selon des catégories de zones géographiques dans les communes. Auparavant, le critère était celui de la taille de la commune.

un temps complet et un temps partiel, de 145 euros mensuels avec deux temps complets) (tableau 2 de cette annexe).

ALG 2 – prestation de solidarité pour les chômeurs et les bas salaires

L'allocation ALG II, entrée en vigueur en 2005, est réservée aux ménages (plus précisément aux « communautés de besoin ») dans lesquels au moins une personne est en capacité de travailler (âgée de 15 ans révolus jusqu'à l'âge légal de la retraite et apte à travailler au moins 3 heures par jour). Elle assure donc un niveau minimum de subsistance à plusieurs catégories de personnes : des personnes en emploi dont le niveau de rémunération ne fournit pas un niveau de vie suffisant au ménage (nommés *Aufstocker* car ils cumulent revenus du travail et allocation de solidarité), des chômeurs relevant du régime d'assurance dont l'allocation chômage est faible et des chômeurs de longue durée relevant du régime d'assistance (pour lesquels c'est la seule allocation, hors allocations familiales). L'allocation couvre pour la communauté de besoins (dont les enfants donc) en plus des besoins généraux, les besoins en logement et chauffage, ainsi que d'autres besoins spécifiques (en cas de maternité, handicap, famille monoparentale…). Il en résulte comme principe qu'elle supplante l'allocation logement. Un ménage dans le « besoin » verra son loyer (y compris chauffage et eau chaude) directement financé par les autorités responsables du versement de l'allocation (en l'occurrence les communes), et percevra une composante par enfant, à laquelle se rajouteront les allocations familiales forfaitaires et non soumises à conditions de ressources.

L'allocation est soumise à condition de revenus et de patrimoine. Un montant maximum d'épargne dépendant de l'âge est autorisé, la résidence principale n'étant pas prise en compte tant que sa surface est considérée comme « appropriée ». Le principe est de garantir un niveau minimum de subsistance, de prendre en charge les besoins de logement, d'autoriser la constitution d'une épargne retraite et d'admettre un cumul partiel (sous conditions d'imputation) avec des revenus d'activité, *non limité dans le temps*, pour les travailleurs pauvres.

L'allocation de base (409 € en 2017), qui doit couvrir les besoins fondamentaux du ménage, est fixée sur la base d'une estimation des dépenses de consommation réelles et statistiquement avérées des ménages des catégories inférieures de revenus, à partir de l'enquête budget des ménages (les deux premiers déciles pour les familles, les 15 % les plus pauvres pour les célibataires). Cette référence est régulièrement critiquée sur le principe qu'elle « entérine » la pauvreté plutôt qu'elle ne détermine un montant « objectif » de revenu minimum de subsistance. L'allocation est familialisée, selon une logique s'apparentant à un calcul d'unité de consommation. Un couple perçoit 2*90 % l'allocation de base (2*368 € en 2017) et l'allocation pour les enfants dépend de leur âge (en 2017, 71,1 % de l'allocation d'un célibataire pour un enfant âgé de 7 à 14 ans, soit 291 € par enfant).

A cette allocation de base couvrant les besoins fondamentaux du ménage s'ajoute l'allocation pour les frais de logement (chauffage et eau chaude). Les plafonds pour les frais de logement sont très normés. Ils sont définis par la commune et sont fonction de la situation familiale dans la plupart des cas (une surface de 45 à 50 m^2 est admise pour un célibataire, de 85 à 90 m^2 pour une famille de 4 personnes). Un arrêt du tribunal social fédéral (*BSG, Urteil vom 22. 9. 2009 – B 4 AS 18/09 R (lexetius.com/2009,4059*)) oblige depuis 2009 les communes à mettre en place un cadre cohérent et transparent pour le calcul des tables de loyers. Celles-ci doivent être représentatives du marché locatif, et établies sur la base d'enquêtes statistiques représentatives [41] ou se baser sur les tables pour l'allocation logement.

41. Dans les cas types retenus ici, les tables produites sont téléchargeables ici : https://www.staedteregion-aachen.de/fileadmin/user_upload/A_50/Dateien/KdU_schluessiges_Konzept_2013.pdf et https://www.staedteregion-aachen.de/fileadmin/user_upload/A_50/Dateien/KdU_schluessiges_Konzept_2015_Fortschreibung.pdf. Nous avons fait l'hypothèse d'une superficie de 50 m^2 pour le célibataire, 80 m^2 pour le couple avec enfants.

Le code social (SGB II) stipule que les dépenses de logement prises en compte correspondent aux dépenses effectives de logement, dès lors qu'elles sont « appropriées », ce montant étant laissé à l'appréciation des communes. Lorsqu'un bénéficiaire de l'allocation occupe un logement dont le loyer n'est pas adapté, il perçoit pendant au maximum six mois une aide équivalente à son loyer s'il ne peut pas déménager ou sous-louer son appartement. Au-delà de ce délai, le montant de la prestation sera calculé sur la base du montant adapté et il en résultera donc un reste à charge pour le locataire, alors que normalement les municipalités sont censées prendre pour ces ménages les frais de logement totalement en charge. Les problèmes financiers rencontrés par de nombreuses communes peuvent les inciter à limiter la revalorisation des loyers pour ne pas trop augmenter leurs dépenses. Juridiquement, l'office pour l'emploi ne peut forcer les gens à déménager. Mais il contraint les bénéficiaires à chercher activement un logement plus adapté. Une certaine tolérance est acceptée en cas de dépassement des plafonds de surface et de loyer ou pour certaines catégories de population (handicapés, personnes âgées) en fonction des communes.

L'une des conséquences négatives souvent pointée par les observateurs de la mise en place de l'allocation Hartz IV est qu'elle aurait contribué à la ségrégation spatiale. Ce système de prise en charge des loyers pour les ménages à très bas revenus a remplacé l'ancienne allocation logement dont les plafonds de loyers étaient beaucoup plus élevés et avec un montant de prestations dépendant principalement du revenu, ce qui contraint désormais les allocataires de Hartz IV à vivre dans certains types de logements, contribuant à accroître la ségrégation sociale et spatiale (von Ossietzky, 2010). La pression pour se loger étant devenue de plus en plus forte depuis quelques années, ce mouvement n'a pu que se renforcer récemment. Dans l'ensemble du pays, les cas de déménagement ne sont pas rares [42], même si certaines villes, comme par exemple Brême, mettent en place des dispositions visant à favoriser la mixité sociale (les loyers jugés appropriés y sont ainsi relevés dans les quartiers où les loyers sont plus chers).

Dans le cas d'Aix-la-Chappelle, ville considérée dans notre étude, le loyer pris en compte pour l'allocation est proche des loyers effectifs.

Le montant de l'allocation ALG2 est calculé sur la base d'une comparaison entre :

- Le montant des besoins que ce revenu est censé couvrir : besoins fondamentaux, besoins en logement et chauffage.
- Le revenu net exonéré, *i.e.* après prise en compte de diverses exonérations. Quand il n'y a pas d'autres sources de revenu qu'un revenu salarial, ce revenu exonéré se calcule à partir du salaire mensuel brut déduction faite de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariés, et de plusieurs exonérations : une « exonération » de base de 100 € visant à prendre en compte les éventuels frais professionnels et épargne vieillesse individuelle, une exonération de 20 % des revenus compris entre 100 et 1 000 euros par mois, et de 10 % des revenus compris entre 1 000 et 1 200 € par mois (1 500 € en cas de présence d'enfant).

Le montant de l'allocation totale est calculé par différence entre ces deux montants, en vue de compenser l'écart entre le revenu « exonéré » et le montant total des besoins. L'allocation est donc différentielle, entre un montant de ressources estimé couvrir les besoins de l'allocataire, et le montant des ressources propres exonérées dont il bénéficie. A 80 %, le taux «marginal » de prélèvement (réduisant l'allocation) sur les revenus d'activité est

42. Peu après l'introduction de cette prestation, les loyers considérés comme appropriés étaient plus ou moins élevés selon les villes par rapport aux loyers observés (Kofner, 2006). Ainsi, à Berlin est, les appartements accessibles se concentraient en 2005 dans les logements du centre-ville de moins bonne qualité ou dans les grands ensembles en périphérie et 1/3 environ des bénéficiaires de Hartz IV du quartier de Kreuzberg à Berlin dépassaient les plafonds (Kofner, 2006). Cependant, les déménagements étaient relativement peu nombreux à Berlin, contrairement à d'autres communes (von Ossietzky, 2010).

élevé : pour 100 € gagnés, 80 sont déduits de l'allocation. En France, ce montant serait de 38 €.

Dans le cas du célibataire gagnant 1341 euros de salaire brut mensuel, le revenu pris en compte (après les diverses exonérations) est de 713,5 euros, ce qui est inférieur à la somme de ses besoins (409 euros de besoins fondamentaux + 439,5 euros de frais pour logement et chauffage). Ce célibataire perçoit donc au titre de ALG II 135 euros par mois, hors les dépenses exceptionnelles.

La famille avec deux enfants et un seul parent percevant le salaire horaire à temps plein perçoit également l'allocation ALG2. Elle y a droit car son revenu après exonérations et versement des allocations familiales est de 1 135,7 € et donc inférieur à la somme de ses besoins (2 080,4 €). L'allocation se monte à 944,6 €. Elle bénéficie en outre, depuis 2011, de prestations spécifiques pour couvrir les frais d'éducation de ses enfants, sous forme de bons ou réglés directement aux fournisseurs de services en général (Bildungs- und Teilhabepaket) [43]. Ces allocations couvrent les voyages scolaires, les transports scolaires, les fournitures scolaires (100 € par an), la cantine (en partie, avec un reste à charge de 1 € par jour et par enfant), l'inscription à des activités sportives ou culturelles (10 € par mois).

Il faut noter que si l'ALG 2 est touchée par le ménage, la personne inactive dans le couple est dans l'obligation de chercher un emploi (sauf si son enfant a moins de 3 ans, §10 SGB II). La commune doit également prévoir une capacité d'accueil pour les enfants. Les parents dans le besoin sont par ailleurs prioritaires dans les crèches et les écoles maternelles.

Le non recours

Les calculs sont effectués en supposant que le ménage éligible aux allocations les perçoit effectivement, c'est-à-dire qu'il en fait la demande et n'est pas sanctionné pour une raison ou une autre. Or, sur la base de l'enquête revenu et consommation des ménages de 2008, Bruckmeier et al. (2013) ont conclu qu'entre 34 et 43 % des ménages éligibles n'avaient pas recours aux allocations ALG II et au minimum vieillesse (SGB XII).

Bruckmeier et a. (2013) trouvent ainsi un taux relativement important mais en nette baisse par rapport aux taux de non recours observés avant les réformes Hartz. En assouplissant les règles d'obligation alimentaire notamment entre parents et enfants adultes par rapport à l'aide sociale, en relevant le plafond de revenu pour lequel il est possible d'avoir recours à l'allocation et en atténuant la stigmatisation associée au dernier filet de sécurité, les réformes Hartz avaient en effet contribué à faire « émerger » la pauvreté cachée. On estime qu'entre 43 % et 67 % de personnes potentiellement éligibles n'avaient pas recours à l'aide sociale dans les années 1990 et au début des années 2000 (Frick et Groh- Samberg, 2007).

Un certain nombre de ménages n'auraient pas recours à ALG II ou au minimum vieillesse, notamment les personnes dont les enfants ont quitté le foyer, car leur logement est considéré comme trop grand au regard de leur composition familiale et ils seraient dans l'obligation de déménager pour habiter un logement plus petit.

Allocations familiales (Kindergeld et Kinderzuschlag)

Deux types d'allocations familiales sont versés. Les allocations familiales forfaitaires (Kindergeld) se montent à 384 € dans le cas d'une famille avec deux enfants (192 € par mois par enfant) [44]. A ces prestations forfaitaires et non soumises à condition de revenu peut s'ajouter, pour les familles à bas revenu, une allocation supplémentaire de majora-

43. Cette prestation a été introduite suite à l'arrêt du 9 février 2010 du tribunal constitutionnel qui demandait au législateur de définir plus clairement les critères permettant de fixer le montant de l'allocation de base et qui jugeait que les besoins réels, notamment des enfants scolarisés, n'étaient pas suffisamment pris en compte (Bourgeois, 2011).
44. Ce montant est de 198 euros pour un 3ème enfant, 223 euros pour le 4ème enfant et les suivants.

tion familiale (Kinderzuschlag). Ici encore, le principe est d'assurer que le montant de la prestation permet, compte tenu des autres revenus et allocations prises en compte, de couvrir les besoins du ménage au sens des montants prévus par l'allocation de subsistance ALG II. L'objectif est de verser cette prestation aux ménages dont les parents gagnent assez pour assurer leur propre subsistance mais pas assez pour assurer celle de leurs enfants, afin de leur éviter le recours à l'ALG II du fait de la présence des enfants.

Dans le cas où le cumul du revenu salarial (net des déductions et exonérations diverses), majoré des allocations familiales, de l'allocation logement et de la majoration familiale ne permet pas de couvrir les besoins du ménage au sens de l'ALG II, le ménage relève de l'ALG II. Dans le cas contraire, il perçoit l'allocation de majoration familiale, en plus des allocations familiales. Cette majoration est au maximum de 170 euros par mois par enfant et est dégressive en fonction des revenus des parents.

Dans le cas d'une famille avec un temps plein et un temps partiel au salaire minimum, le revenu exonéré est de 1 265 euros (inférieur au plafond de 1 278 euros pour toucher la totalité de la majoration) et la famille perçoit la majoration familiale en plus des allocations familiales et de l'allocation logement (tableau 1). Elle ne touche donc pas l'ALG II. Pour une famille avec deux parents à temps plein, le revenu exonéré est de 1 697 euros, donc supérieur au plafond pour toucher cette majoration (1 618 euros). Cette famille recevra donc les allocations familiales uniquement et les allocations logement.

Niveau de vie des cas-types retenus

Le tableau suivant 2 récapitule, pour chaque mois, en euros et par mois, les revenus salariaux et les prestations reçues par les quatre types de ménages retenus ici (célibataire à temps complet, plein, couple avec deux enfants et un seul temps complet, couple avec deux enfants et un temps partiel et un temps complet, couple avec deux enfants et deux temps complets), avec un salaire horaire égal au salaire minimum.

Tableau 2. Revenus salariaux, prestations et niveau de vie en 2017 (en euros, par mois)

	Célibataire à temps plein	Famille : 1 temps plein	Famille : 1 mi-temps et 1 temps plein	Famille : 2 temps plein
Salaire super brut	1 644,6	1 644,6	2 466,9	3 289,2
Salaire brut	1341	1341	2011	2681
Cotisations employé	278,3	274,9	415,7	556,5
Impôt sur le revenu	48,9	0	1,8	97,6
Salaire net des cotisations et impôt	1 013,5	1 065,8	1 593,6	2 027,3
ALG II	135,0	944,6	0	0
Allocations familiales	0	384,0	724	384
Allocation logement	0	0	347,0	145,0
Somme des revenus nets	1 148,5	2 394,4	2 664,6	2 556,3
Niveau de vie	1 148,5	1 140,2	1 268,8	1 217,3

Source : calculs des auteurs.

Prestations d'assurance chômage

On fait maintenant l'hypothèse dans nos cas types (un célibataire et une famille mono-active) que la personne célibataire et, dans la famille, la personne en emploi se retrouve au chômage. Les montants calculés sont les indemnités perçues au titre de l'assurance chômage juste après la perte d'emploi (si la personne respecte les conditions de recherche d'emploi). L'hypothèse retenue est celle d'un salarié de moins de 50 ans, ayant cotisé au moins deux ans sur les cinq dernières années. Dans ce cas, l'allocation chômage lui est versée pendant 1 an [45].

Le célibataire perçoit une indemnité d'assurance chômage (ALG 1) égale à 60 % de son revenu de référence net (calculé comme son revenu brut hors indemnités de licenciement au cours des 12 derniers mois, minoré d'un prélèvement forfaitaire pour cotisations sociales de 21 % et de son impôt sur le revenu). Avec un revenu brut quotidien de 44,1 euros, son revenu de référence net est de 33,2 euros. L'allocation perçue est donc 60 % de ce montant, soit 19,9 euros. Mensuellement [46], cela correspond à : 597,8 €.

Le père de famille bénéficie de la composante familiale du système d'assurance chômage. Il perçoit 67 % de son revenu net de référence pour tenir compte de sa charge d'enfant. Il perçoit donc : 699,9 € par mois.

Dans les deux cas, ce revenu est évidemment inférieur aux besoins tels que définis par ALG 2, puisque le salaire de base l'était aussi. Leurs revenus seront donc complétés par l'allocation ALG 2 afin de couvrir leurs besoins. Le célibataire recevra alors 250,7 € au titre de ALG 2, la personne ayant une famille à charge recevra 996,4 € par mois (et les allocations familiales). Ils auront donc respectivement un revenu net de : 848,5 € et 2 080,4 € (avec ALG 1 et ALG 2 +allocations familiales). Aucun impôt sur le revenu n'est à payer.

Le cas des salariés occupant un mini-job à titre d'activité principale

Les mini-jobs, encore appelés emplois « marginaux » ou « de faible importance » (*geringfügige Beschäftigung*) sont des contrats relativement répandus en Allemagne (7,5 millions en mars 2017, dont 4,9 millions exercés à titre d'activité principale et 2,6 millions à titre d'activité secondaire). Ils sont caractérisés par une rémunération mensuelle plafonnée (450 euros) et surtout, pour le salarié, une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Depuis l'entrée en vigueur du salaire minimum, il y a un plafond implicite de temps de travail hebdomadaire, qui était de 11,8 heures en 2017 (=450 euros/(4,33 semaines par mois)).

L'employeur verse certes des cotisations plus élevées que pour un emploi « classique » (30,5 %, contre 22,7 %), mais ceci était largement compensé par les bas salaires pratiqués avant l'entrée en vigueur du salaire minimum (moins de 5 euros en 2009 pour un quart de ces emplois) et la flexibilité offerte par ce type d'emploi (par exemple, pas d'obligation de fixer une durée du travail) [47].

Les taux de cotisations sociales et prélèvements à la charge de l'employeur sont pour un mini-job : une cotisation forfaitaire à l'assurance maladie de 13 %, une contribution forfaitaire pour la retraite de 15 %, un taux d'imposition forfaitaire de 2 % et diverses participations financières (0,9 % pour la cotisation U1 – maladie dans les petites entreprises –, 0,3 % pour la cotisation U2 – maternité –, 0,9 % pour la cotisation pour insolvabilité et

45. Pour un salarié ayant cotisé au moins 12 mois sur les cinq dernières années, la durée d'indemnisation est de 6 mois. Elle est de 15 mois pour les plus de 50 ans ayant cotisé au moins 30 mois et atteint au maximum 24 mois pour les plus de 58 ans avec 48 mois de cotisations.
46. L'administration considère 30 jours par mois.
47. Pour plus de détails sur ces contrats, voir Blot ***et al***. (2015), Lestrade (2013), Statistisches Bundesamt (2013) et Bäcker et Neuffer (2012).

1,22 % pour la cotisation accident du travail [48]). Il n'y a pas de cotisations pour la dépendance et le chômage.

Concernant l'affiliation à l'assurance retraite à la charge du salarié, elle est automatique depuis 2013, même s'il est possible d'y renoncer. La cotisation correspondante (3,7 %) complète celle versée par l'employeur (15 %) et est déduite du salaire brut du salarié. Pour un salaire brut de 175 à 450 euros, la cotisation est au maximum de 16,7 euros à verser à la caisse de retraite. Pour un salaire inférieur à 175 euros, le salarié verse la différence entre ce que paie l'employeur (15 % du salaire) et 18,7 % de 175 euros (qui est le montant minimum à payer). Selon les statistiques de la Minijob-Zentrale, 18,1 % de tous les minijobs étaient soumis à l'assurance retraite totale au 30 juin 2017 (Minijob-Zentrale, 2017).

Pour un salaire brut mensuel de 450 euros, l'employeur verse donc 587,3 euros de cotisations et, en supposant que le salarié verse la cotisation retraite résiduelle, son salaire net est de 433,4 euros. Avec l'allocation ALG 2, il touche *in fine* 1 018,5 euros, en supposant un coût du logement identique à celui retenu précédemment pour un célibataire (tableau 3).

Tableau 3. Coût du travail et pouvoir d'achat pour un célibataire occupant un mini-jobs

Salaire super brut	587,3 euros
Taux de cotisations employeur	30,5%
Salaire brut	450 euros
Taux de cotisations salarié	3,7%
CS employé	16,7 euros
Impôt sur le revenu	0
Salaire net des CS et impôt	433,4 euros
ALG 2	585,2 euros
Somme des revenus y.c. prestations, après impôt et CS	1 018,5 euros
Niveau de vie	1 018,5 euros

En contrepartie de l'absence de cotisations sociales salarié, la couverture sociale individuelle est quasi inexistante. Elle ne donne aucun droit individuel à l'assurance chômage ou maladie et donne des droits réduits à l'assurance retraite. De toute façon, comme le salaire mensuel perçu est bas, les droits à la retraite sont faibles. Ces emplois, apportant uniquement un revenu d'appoint sans réelle protection sociale, restent néanmoins attractifs puisqu'ils ne sont pas imposables et que la plupart des « *mini jobbers* » bénéficient (au moins en partie) d'une couverture sociale à des titres divers. Concernant l'assurance maladie, la couverture est généralement indirecte mais totale : les personnes en couple

48. Les cotisations U1 et U2 définies pour un mini-job sont légèrement inférieures à celles que nous avons retenues pour un emploi « classique », le taux de cotisation insolvabilité est le même tout comme le taux accident du travail (qui dépend du type d'entreprise).

sont assurées par le biais de leur conjoint, les chômeurs du fait de leur statut et les étudiants via leur famille ou la caisse étudiante. Quant aux retraités, ils sont couverts grâce à leurs cotisations passées. Le principal problème tient à la faiblesse des droits acquis pour la retraite qui rend les personnes exerçant durablement ce type d'emploi dépendantes de l'allocation vieillesse ou de la retraite de leur partenaire.

Tableau 4. Couverture sociale pour un mini-job

Retraite	Si cotisation employé versée : totale, y compris les différentes prestations (incapacité…) mais montant de la pension faible. L'avantage réside dans la durée d'assurance prise en compte par exemple pour partir en retraite anticipée, bénéficier de mesures de réhabilitation dans le domaine tant médical que social ou accéder à un fonds de retraite privé subventionné par l'État (du type Riester-Rente (Lestrade 2013). Sans cotisation employé versée : moins de droits acquis notamment en terme de durée d'assurance pour faire valoir ses droits. Pas d'accès à la Riester förderung, ni à la pension pour incapacité.
Santé	Non (indirecte *via* la famille ou les droits acquis par ailleurs)
Chômage	Non
Dépendance	Non (indirecte *via* la famille ou les droits acquis par ailleurs)
Accident du travail	Totale

Références bibliographiques

Analyse und Konzept, (2014), « Konzept zur Ermittlung der Bedarfe für Unterkunft in der StädteRegion Aachen », février.

Analyse und Konzept (2015), « KdU-Richtwerte 2015 Indexfortschreibung des schlüssigen Konzepts 2013 – StädteRegion Aachen », août.

Bäcker G. et S. Neuffer (2012), « Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm : Minijobs im deustchen Sozialstaat », *WSI Mitteilungen*, 1/2012.

Blot C., O. Chagny et S. Le Bayon (2015), « Faut-il suivre le modèle allemand ? », Doc en poche, *La Documentation française*.

Bourgeois I. (2011), « Analyse. « Réforme » de Hartz IV : un compromis coûteux », *Regards sur l'économie allemande*, n°100.

Bruckmeier K., Pauser J., Walwei U. et Wiemers J. (2013), « Simulationsrechnungen zum Ausmaß der Nicht-Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung », *IAB-Forschungsbericht*,5/2013.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), « Übersicht über das Sozialrecht – Ausgabe 2016/2017 ».

Chagny O. et S. Le Bayon (2016), « Allemagne. Un premier bilan de l'introduction du salaire minimum », *Chronique internationale de l'IRES*, n°155, septembre.

Frick J.R., Groh-Samberg O. (2007), « To Claim or Not to Claim: Estimating Non-take-up of Social Assistance in Germany and the Role of Measurement Error », *DIW SOEP Paper*, no 53, October.

Kofner S. (2006), « Auswirkungen des ALG II auf das Wanderungsverhalten und die soziale Segregation », Mai.

Knabe A., Schöb R., Thum M. (2014), « Der flächendeckende Mindestlohn », *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, vol. 15, n° 2, p. 133-157.

Lestrade B. (2013), « Minijobs en Allemagne. Une forme de travail à temps partiel très répandue mais contestée », *Revue française des affaires sociales*, n °4.

Minijob-Zentrale (2017), « Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs 2. Quartalsbericht 2017 ».

Promberger M. (2015), « Nine Years of Hartz IV – a Welfare Reform under Scrutiny », *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 33, n° 1, p. 35-63.

Sachverständigenrat (2015), « Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vor neuen Herausforderungen », *Jahresgutachten*, 2015/2016, p.226-280.

Sachverständigenrat (2014), « Konjonktur kommt nicht in Fahrt », *Jahresgutachten*, 2014/2015, p. 88-123.

Statistisches Bundesamt (2013), « Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage », *Wirtschaft und Statistik*, Januar.

Von Ossietzky C. (2010), « Auswirkungen der Regelungen der Unterkunftskosten (Hartz IV) auf die Segregationsdynamiken in Oldenburg », *Bachelorarbeit*, Septembre.

Wanger S. (2015), « Traditionelle Erwerbs-und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet », *IAB-Kurzbericht*, 4/2015.

Documents de travail parus

MATH Antoine (2017), *Panorama des congés destinés aux parents en Europe*, IRES Document de travail, n° 03.2017, novembre.

FREYSSINET Jacques (2017), *La genèse des ordonnances portant réforme du Code du travail*, IRES Document de travail, n° 02.2017, octobre.

CONCIALDI Pierre (2017), *What does it mean to be rich? Some conceptual and empirical issues*, IRES Document de travail, n° 01.2017, juin.

JUGNOT Stephane (2016), *Les débats français sur les statistiques « ethniques » : une histoire sans fin ?*, Document de travail, n° 01.2016, août.

IRES (2015), *Syndicats et questions environnementales, synthèse de la journée d'étude Ires du 3 novembre 2015 au CESE,* Document de travail, n° 04.2015, décembre.

JUGNOT Stéphane (2015), *Améliorer la publication mensuelle des statistiques du « chômage » pour faciliter le débat public. Quelques propositions*, Document de travail, n° 03.2015, juillet.

FREYSSINET Jacques (2015), *Les négociations d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes*, Document de travail, n° 02.2015, mars.

CHAGNY Odile, HUSSON Michel (2015), *Looking for an "optimal wage regime" for the Euro zone*, IRES Document de travail, n° 01.2015, janvier.

SAUVIAT Catherine, SERFATI Claude (2013), *La compétitivité de l'industrie française : évolution des débats, initiatives et enjeux*, IRES Document de travail, n° 04.2013, mai.

CONCIALDI Pierre, HUSSON Michel (2013), *Quelles modalités de revalorisation du Smic ?*, IRES Document de travail, n° 03.2013, février.

JUGNOT Stephane (2013), *L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures*, IRES Document de travail, n° 02.2013, janvier.

CONCIALDI Pierre (2013), *Une mesure de l'effort contributif,* IRES Document de travail, n° 01.2013, janvier.

HUSSON Michel (2012), *Les apories du juste échange,* IRES Document de travail, n° 03.2012, novembre.

FRETEL Anne (2012), *Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?,* IRES Document de travail, n° 02.2012, octobre.

IRES (2012), *Programme Scientifique à Moyen Terme, Bilan 2010/2011 et Perspectives 2012*, IRES Document de travail, n° 01.2012, mars.

SAUVIAT Catherine (2011), *« Occupy Wall Street », un mouvement social inédit aux États-Unis*, IRES Document de travail, n° 01.2011, décembre.

LOCHARD Yves (2010), *L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au chômage*, IRES Document de travail, n° 01/2010, juin.

CONCIALDI Pierre (IRES), LEVY Catherine (CNRS) et LIU Weihong (Doctorant à l'Université Paris I) (2010), *Glossaire de la protection sociale en Chine,* IRES Document de travail, n° 02.2010, juin.

BRIERE Bernard (2009), *L'observation sociale, outil de l'amélioration de la performance sociale*, IRES Document de travail, n° 01.2009, septembre.

COMBES Marie-Christine, QUINTERO Nathalie, BUREAU Marie-Christine, TUCHSZIRER Carole, GRIMAULT Solveig, LOCHARD Yves, (2008), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, IRES Document de travail, n° 02.08, mars.

LEFRESNE Florence, SAUVIAT Catherine en collaboration avec GRIMAULT Solveig (Rapport remis à la Dares) (2008), *Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative*, IRES Document de travail, n° 01.08, février.

FREYSSINET Jacques (2007), *Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs - L'ère de la production de masse*, IRES Document de travail, n° 07.01, février.