

DARES

résultats



MINISTÈRE DU TRAVAIL



La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016

56,6 % de femmes parmi les 1,6 million de salariés concernés

Au 1^{er} janvier 2016, 1,6 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel (hors apprentis et intérimaires) ont été concernés par la revalorisation du Smic horaire, soit 10,5 % des salariés (après 11,1 % au 1^{er} janvier 2015). Entre janvier 2015 et janvier 2016, le Smic a été revalorisé de 0,6 %, avec une hausse unique au 1^{er} janvier 2016 (+0,8 % au 1^{er} janvier 2015). À la veille de cette revalorisation, la situation des branches au regard de leur conformité au Smic était proche de celle observée un an plus tôt : 12 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic et 36 % un premier niveau de grille compris entre le Smic avant revalorisation et le Smic après revalorisation. Au 1^{er} janvier 2016, 48 % de branches étaient non conformes (contre 51 % un an plus tôt).

La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2016 baisse dans plus de la moitié des branches et des secteurs d'activité. Ce repli est porté par les entreprises de 10 salariés ou plus (- 0,8 point), alors que la part des bénéficiaires demeure quasi stable dans les entreprises de 1 à 9 salariés (- 0,1 point).

La part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (24,3 % contre 7,3 % des salariés à temps complet) et dans les entreprises de petite taille (24,2 % pour celles de 1 à 9 salariés, contre 4,1 % pour celles de 500 salariés ou plus).

56,6 % des salariés concernés par la hausse du Smic sont des femmes, et même près de 64 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus, alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés, y compris dans les grandes entreprises.

Au 1^{er} janvier 2016, l'application des règles annuelles de revalorisation du Smic a porté le Smic horaire brut à 9,67 euros, soit une augmentation de 0,6 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2015 (encadré 1). Comme en 2013 et 2014, et contrairement aux années 2011 et 2012, le Smic n'a connu qu'une seule revalorisation entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2016. Cette publication porte sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2016 (encadré 2).

10,5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016

1,6 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel (1) ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016, soit 10,5 % des salariés de ces entreprises (tableau 1 et graphique 1). Cette proportion de bénéficiaires est légèrement inférieure à celle du 1^{er} janvier 2015 (11,1 %) [1] et à celle du 1^{er} janvier 2014 (10,8 %) [2].

Un salarié peut être concerné par la revalorisation du Smic sans nécessairement être rémunéré exactement au Smic, ou sans connaître une hausse de sa rémunération horaire de même ampleur que le relèvement du Smic au 1^{er} janvier 2016. En effet, tous les salariés qui, au 31 décembre 2015, étaient rémunérés (2) entre 9,61 euros de l'heure (valeur du Smic alors en vigueur) et 9,67 euros (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2016) ont été payés, dès janvier 2016, au moins sur la base du Smic horaire par simple effet du relèvement opéré.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, évolution des effectifs salariés, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches, etc. Après un point haut en 2005, la proportion de bénéficiaires a diminué pour s'établir à 9,8 % en 2010. Elle a connu depuis une progression légère et régulière jusqu'en 2013 (12,3 %), avant de reculer et s'établir à 10,5 % en 2016.

À la veille de la revalorisation, 12 % des branches (tout comme fin 2014) présentaient un premier niveau de grille inférieur au Smic avant revalorisation et 36 % un premier niveau inférieur à celui atteint au 1^{er} janvier 2016. À l'is-

(1) Le secteur concurrentiel est ici restreint au champ couvert par les enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), c'est-à-dire à l'ensemble des salariés à l'exception des intérimaires, des apprentis et des stagiaires et des secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales (encadré 2). Ce champ couvre 15 millions des 23 millions de salariés de France métropolitaine.

(2) Ou plus exactement dont la partie de la rémunération correspondant à l'assiette du Smic était comprise entre 9,61 et 9,67 euros par heure. L'assiette de vérification du Smic n'inclut pas tous les éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, notamment les primes d'ancienneté, celles liées aux contraintes de poste ou encore les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les indemnités de fin de contrat pour les CDD. Certains salariés rémunérés sur la base du Smic peuvent donc percevoir une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. En 2010, une fois pris en compte tous les compléments de salaire, près de 80 % des salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus percevaient une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic [3].

sue de cette revalorisation, 48 % des branches se sont retrouvées non conformes au Smic, un peu moins qu'une année auparavant (51 %).

44 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont salariés d'une très petite entreprise (TPE)

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la proportion de salariés directement impactés par la revalorisation du Smic recule en 2016 (-0,8 point), quelle que soit la taille des entreprises. Le repli est davantage marqué dans les plus petites d'entre elles (-1,8 point au sein des entreprises de 10 à 49 salariés) et très léger dans les plus grandes. Au sein des TPE, l'évolution n'est en revanche pas uniforme. Elle baisse dans les entreprises de 3 à 5 salariés mais progresse dans celles employant 1 salarié et se stabilise dans celles employant 2 salariés ou entre 6 et 9 salariés.

En 2016, 24,2 % des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient de cette revalorisation du Smic contre 7,2 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Plus l'entreprise est de taille importante et moins la proportion de salariés directement concernés est élevée.

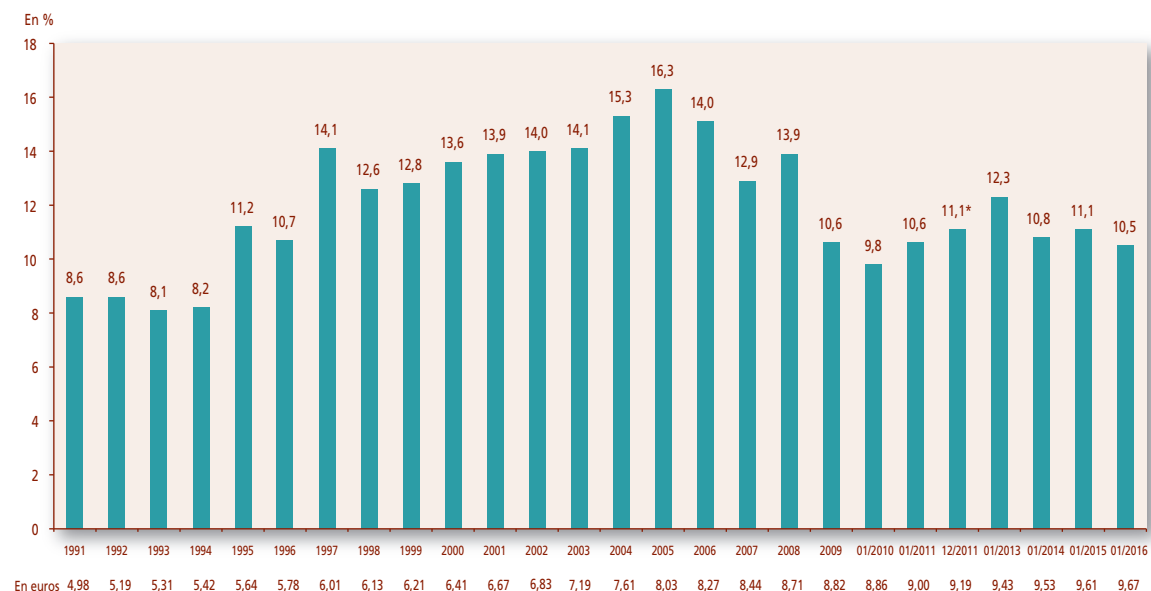
Au final, 44 % des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic travaillent dans une TPE contre 40 % l'année précédente.

Un recul marqué dans les regroupements de branches « agro-alimentaire » et « commerce alimentaire »

En 2016, au niveau le plus agrégé de la grille des conventions regroupées pour l'analyse statistique (Cris [5]), la baisse de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est principalement portée par les regroupements de branches « agro-alimentaire » (-4 points) et surtout « commerce alimentaire » (-8 points) (tableau 2 et encadré 3). Plus précisément, au sein du regroupement « agro-alimentaire », la convention collective de branche des boulangeries - pâtisseries artisanales enregistre un recul de 16 points en 2016. Cette convention n'avait pas relevé ses minima en 2014, ce qui explique le rattrapage par le Smic au premier janvier 2015 de ses premiers niveaux de qualification. Contrairement à 2014, dès le 19 janvier 2015, le minima est passé à 9,71 euros, soit 10 centimes d'euros au-dessus du montant du Smic au 1^{er} janvier 2015, et 4 centimes d'euros au-dessus du montant au 1^{er} janvier 2016. Elle n'a donc pas été concernée par la revalorisation du 1^{er} janvier 2016. De même, dans la convention collective de « commerce de détail et gros à prédominance alimentaire », la proportion de salariés concernés est en retrait de 8 points par rapport à 2015. Tous les niveaux de minima y étaient inférieurs au Smic au 1^{er} janvier 2015 (la dernière revalorisation remontait à 2012). Cette convention a relevé ses minima

Graphique 1

Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic* ou de la GMR** parmi les entreprises du secteur concurrentiel



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

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

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

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Tableau 1

Salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 et au 1^{er} janvier 2016, selon la taille de l'entreprise

	Au 1 ^{er} janvier 2015				Au 1 ^{er} janvier 2016				Part des femmes parmi les bénéficiaires
	Ensemble		Temps complet	Temps partiel	Ensemble		Temps complet	Temps partiel	
	Effectifs	En % des effectifs totaux	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel	Effectifs	En % des effectifs totaux	En % des effectifs à temps complet	En % des effectifs à temps partiel	
1 à 9 salariés.....	700 000	24,3	19,4	35,8	710 000	24,2	19,2	36,0	53,6
1 salarié	120 000	32,4	27,1	40,3	120 000	32,9	26,3	42,4	57,7
2 salariés	120 000	29,3	23,4	39,9	120 000	29,4	23,3	40,1	56,2
De 3 à 5 salariés	270 000	24,7	19,8	36,1	270 000	24,2	19,4	35,5	52,5
De 6 à 9 salariés	190 000	18,9	15,5	30,1	200 000	19,0	15,5	30,3	49,7
10 salariés ou plus	990 000	8,0	5,5	21,1	890 000	7,2	4,9	19,1	59,0
De 10 à 19 salariés	180 000	12,4	9,4	25,8	150 000	10,6	8,1	23,1	52,4
De 20 à 49 salariés	240 000	12,4	8,1	32,3	210 000	10,6	6,9	28,0	55,9
De 50 à 99 salariés	150 000	12,4	8,5	29,8	140 000	11,0	7,0	29,3	60,9
De 100 à 249 salariés	130 000	8,0	5,8	19,9	120 000	7,6	5,5	19,6	61,1
De 250 à 499 salariés	80 000	7,1	5,4	18,8	70 000	5,9	4,4	15,8	60,7
500 salariés ou plus.....	210 000	4,2	2,6	12,8	200 000	4,1	2,7	11,6	63,7
Total	1 690 000	11,1	7,8	25,6	1 600 000	10,5	7,3	24,3	56,6

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

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 710 000 personnes ont été concernées par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016, soit 24,2 % des effectifs de ces entreprises ; dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 19,2 % des salariés à temps complet ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

en février 2015 avec une magnitude telle que deux d'entre eux se situaient, dès cette date, à un niveau supérieur au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2016.

À l'inverse, le regroupement « Hôtels, Cafés, Restaurants » voit sa proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic augmenter de 3 points, malgré une réactualisation de la grille dans les restaurants de collectivités. Dans cette branche, la dernière revalorisation entrée en vigueur date de novembre 2014. La suivante a été signée en février 2016, après la revalorisation du Smic.

Aussi, au 1^{er} janvier 2016, le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » demeure celui où la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic est la plus forte : 37 % pour l'ensemble des salariés et 61 % pour ceux à temps partiel (tableau 2). Cela tient à la présence, au sein de ce regroupement, de la « restauration rapide », qui compte 63 % de salariés touchés par la revalorisation du Smic, et des « hôtels, cafés et restaurants », aux effectifs plus nombreux, au sein de laquelle 34 % des salariés sont concernés.

La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est également élevée dans les regroupements de branches « branches non agricoles diverses » (18 %) et « habillement, cuir et textile » (21 %). Cette dernière enregistre un recul porté par la branche « succursales de vente au détail d'habillement ». Cette branche ne parvient pourtant toujours pas à conclure d'accord salarial, le dernier en date remontant à 2011 et la dernière recommandation patronale à 2013.

À l'inverse, moins de 5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic dans les regroupements de branches « banques, établissements financiers et assurances », « métallurgie et sidé-

urgie », « verre et matériaux de construction », « plastiques, caoutchouc et combustibles », et « chimie et pharmacie ». Dans les « banques, établissements financiers et assurances » et « chimie et pharmacie », cette faible proportion est à rapprocher de la forte part de salariés cadres ou professions intermédiaires (supérieure à 60 % en 2013 [6]), catégories peu ou pas concernées par cette revalorisation [3]. Dans les regroupements « plastiques, caoutchouc et combustibles » et « verre et matériaux de construction », où travaillent bon nombre d'employés ou d'ouvriers (représentant ensemble 61 % et 71 % en 2013 dans ces deux branches respectivement), la proportion de bénéficiaires est très faible car la majorité des minima salariaux des conventions collectives sont fixés au-delà du Smic.

La baisse est plus marquée dans le secteur des services, où la part des bénéficiaires demeure élevée

Par secteur d'activité, la part de salariés impactés directement par l'augmentation du Smic dans l'industrie et la construction baisse très légèrement en 2016 (respectivement -0,6 point et -0,3 point) à 4,8 % et 8,2 %, alors qu'elle recule plus fortement dans les services (-1 point), à 12,2 %.

La proportion de salariés concernés est particulièrement faible dans l'industrie, notamment dans la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (0,5 %), la « production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution » (1,9 %), et aussi, hors industrie, dans les secteurs de l'information et communication, et des activités finan-

cières et d'assurance (moins de 3 %) (Tableau 3). En revanche, elle reste très élevée dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (38,3 %).

Ces différences sectorielles prévalent à taille d'entreprise donnée. Dans celles de l'hébergement et de la restauration employant entre 1 et 9 salariés, 52 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016, contre 24,2 % dans les entreprises de même taille, tous secteurs confondus. Ils sont 30 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus de ce secteur contre 7,2 % dans l'ensemble des entreprises de cette taille.

Le nombre de salariés à temps partiel concernés baisse

Les salariés à temps partiel sont particulièrement concernés par la revalorisation du Smic, même si le nombre et la proportion de salariés concernés se replient plus fortement que celle des salariés à temps complet (24,3 % au 1^{er} janvier 2016 après 25,6 % en 2015, contre 7,3 %, après 7,8 % en 2015). Cette différence tient partiellement au fait que les salariés à temps partiel sont plus nombreux dans les petites entreprises et dans certaines branches professionnelles (« hôtellerie, restauration et tourisme », « entreprise de propreté », « habillement, cuir, textile » ou encore « coiffure ») où le nombre de bénéficiaires est important. Néanmoins, même à taille, secteur d'activité ou branche profession-

Encadré 1

Les modalités de revalorisation du Smic

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

Suite au décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance, de nouvelles règles de revalorisation sont appliquées à partir du 1^{er} janvier 2014. La présente étude, qui porte sur l'année 2016, est concernée par ces nouvelles règles de revalorisation.

Règles de revalorisation à partir de 2014

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

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

Les mesures des indicateurs considérés (prix et SHBOE) sont les plus récentes publiées par l'Insee ou la Dares.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2010, et suite à la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », la date de la revalorisation annuelle du Smic est fixée au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet. Ce changement visait à offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales. La loi a, par ailleurs, institué un groupe d'experts nommés par le gouvernement pour une durée de quatre ans qui se prononce, chaque année, sur l'évolution du Smic au 1^{er} janvier. Le rapport public qu'il établit à cette occasion est adressé à la CNNC et au gouvernement. Après avoir pris connaissance de ce rapport, la CNNC donne un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du Smic.

Règles de revalorisation jusqu'en 2013 inclus

Les deux composantes de la revalorisation automatique du Smic ont été modifiées à partir du 1^{er} janvier 2014. Auparavant, les composantes étaient les suivantes :

- la garantie de pouvoir d'achat était assurée par l'indexation du Smic sur l'inflation mesurée pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ;
- le Smic était revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire brut des ouvriers (SHBO).

Les récents relèvements du Smic

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

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

Depuis 2013, le Smic a été revalorisé une seule fois, chaque 1^{er} janvier. Le Smic horaire a été amené successivement à 9,43 euros en 2013, puis à 9,53 euros en 2014, à 9,61 euros en 2015, et enfin à 9,67 euros en 2016, soit respectivement : +0,3 %, +1,1 %, +0,8 % et +0,6 % par rapport au relèvement précédent.

Selon les nouvelles règles de revalorisation appliquées à partir du 1^{er} janvier 2014, la revalorisation du 1^{er} janvier 2016 se décompose ainsi :

- +0,0 % correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie mesurée entre novembre 2014 et novembre 2015 ;
- +0,6 % correspondant à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen brut des ouvriers et employés ; en effet, entre septembre 2014 et septembre 2015, le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) a enregistré une hausse de 1,2 % [7], alors que les prix sont restés stables au cours de la même période, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat du SHBOE de 1,2 %.

Tableau 2

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 et au 1^{er} janvier 2016, par branches professionnelles regroupées et par principales conventions collectives de branche

En %

Niveau agrégé Cris1	Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) et principales conventions collectives (IDCC)	Effectifs salariés au 31 décembre 2014 *	Proportion couverte par les enquêtes Acemo**	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2015 et au 1 ^{er} janvier 2016			
				Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
				1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE.....	1 642 200	99	3	3	7	6
Dont	0054 - Métallurgie Région Parisienne.....	250 100	98	2	2	4	5
	0650 - Métallurgie cadres.....	435 300	100	ε	ε	ε	ε
B	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ***.....	1 382 700	98	8	8	19	21
Dont	1596 - Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés.....	336 200	99	16	17	25	27
	1597 - Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés.....	489 100	99	4	4	8	13
	1702 - Travaux publics ouvriers.....	174 200	99	2	3	11	12
C	CHIMIE ET PHARMACIE.....	509 500	98	5	4	13	11
Dont	0044 - Industries chimiques.....	218 400	99	2	2	3	3
	0176 - Industrie pharmaceutique.....	127 500	99	ε	ε	ε	ε
	1996 - Pharmacie d'officine.....	118 700	95	14	11	19	17
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES.....	220 500	98	4	4	7	8
Dont	0292 - Plasturgie.....	119 300	99	7	6	9	9
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION.....	199 200	99	4	5	12	15
F	BOIS ET DÉRIVÉS.....	254 900	98	10	8	21	16
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE.....	470 800	98	24	21	40	36
Dont	0675 - Succursales de vente au détail d'habillement.....	115 000	98	26	22	37	30
H	CULTURE ET COMMUNICATION.....	543 100	97	10	10	30	32
I	AGRO-ALIMENTAIRE.....	822 900	97	17	13	35	28
Dont	0843 - Boulangeries pâtisseries artisanales.....	132 000	99	36	20	54	27
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT.....	376 100	98	7	6	20	20
Dont	0573 - Commerces de gros.....	333 700	98	8	7	21	20
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE.....	678 300	98	21	13	32	19
Dont	2216 - Commerce détail et gros à prédominance alimentaire.....	677 300	98	21	13	32	19
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE.....	383 000	96	15	13	30	28
Dont	1517 - Commerces de détail non alimentaire.....	103 900	98	28	22	42	39
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS.....	502 300	98	9	7	24	22
Dont	1090 - Services de l'automobile.....	417 700	98	10	8	24	23
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME.....	970 900	97	34	37	57	61
Dont	1501 - Restauration rapide.....	161 800	97	65	63	78	75
	1979 - Hôtels Cafés Restaurants.....	606 800	98	31	34	50	57
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS).....	875 400	98	12	10	12	10
Dont	0016 - Transports routiers.....	664 600	99	15	12	16	14
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL.....	1 989 000	47	17	15	25	20
Dont	2264 - Hospitalisation privée.....	268 900	91	16	16	19	19
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES.....	737 700	96	2	2	4	3
Dont	1672 - Sociétés d'assurances.....	138 900	97	ε	ε	ε	ε
	2120 - Banques.....	218 400	98	ε	ε	ε	ε
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT.....	321 500	80	10	10	19	20
Dont	1527 - Immobilier.....	141 200	97	14	15	26	29
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES.....	945 100	98	8	8	21	25
Dont	1486 - Bureaux d'études techniques SYNTEC.....	820 200	98	4	3	12	12
	2098 - Prestataires de services secteur tertiaire.....	122 800	97	37	40	41	53
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES.....	250 900	97	5	4	10	9
Dont	0787 - Cabinets d'experts comptables.....	135 400	97	4	3	8	5
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ.....	648 900	97	8	5	9	5
Dont	1351 - Prévention et sécurité.....	154 700	96	12	11	23	18
	3043 - Entreprises de propreté et services associés.....	363 300	98	7	4	8	4
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES.....	610 300	97	16	18	23	27

* Ces effectifs sont issus d'une exploitation exhaustive des DADS 2014. Ils sont relatifs à l'ensemble des salariés du champ DADS, c'est-à-dire à l'ensemble des activités économiques, hors activités extraterritoriales. Pour les regroupements CRIS allant de W à Y (statuts, conventions d'entreprise, intérimaires, conventions agricoles, fonction publique, etc.), le taux de couverture par les enquêtes Acemo (encadré 2) est faible (20 %). Aussi, les données relatives à ces regroupements ne figurent pas ici.

** Proportion couverte par les enquêtes Acemo (voir encadré 2), c'est-à-dire hors départements d'outre-mer, stagiaires, intérimaires, agriculture, administration, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales.

*** Ne figure pas ici la convention collective «Bâtiment ETAM» (IDCC 2609), dont l'effectif salarié est de 145 600 en 2014. En effet, cette convention collective n'est pratiquement jamais appliquée de façon «principale» dans les établissements de la CRIS «Bâtiment et travaux publics» (où 74 % des salariés sont ouvriers), ce qui y rend impossible une estimation de la proportion de salariés au Smic par les enquêtes Acemo.

ε : proportion inférieure à 1 %.

Notes :

- pour l'estimation des effectifs salariés, la convention collective est propre au salarié (en principe, la convention collective est déterminée en fonction de l'activité principale de l'établissement, mais, à titre dérogatoire, certains secteurs ont développé des conventions catégorielles, ce qui conduit à une coexistence de plusieurs conventions collectives dans la même entreprise) ; dans les enquêtes Acemo, la convention collective est celle principalement appliquée par l'établissement (en termes de nombre de salariés) ;

- ne figurent ici que les conventions collectives de branche dont l'effectif salarié au 31 décembre 2014 est supérieur à 100 000 et dont les données statistiques sont diffusables (encadré 3). Lecture : parmi les 1 642 200 salariés du regroupement Cris «Métallurgie et Sidérurgie», 3 % ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2016.

Champ :

- colonnes 1 et 2 : ensemble des salariés ; ensemble des secteurs sauf organismes de l'État, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France entière ;

- colonnes suivantes : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Sources : Insee, DADS (colonnes 1 et 2) ; Dares, enquêtes Acemo (colonnes suivantes).

Tableau 3

Salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 et au 1^{er} janvier 2016, selon le secteur d'activité de l'entreprise

En %

	Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2015 et au 1 ^{er} janvier 2016			
	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016
B Industries extractives.....	2,3	3,4	NS ***	NS ***
C Industrie manufacturière.....	5,8	5,2	18,9	14,7
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.....	0,6	0,5	1,2	1,2
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution.....	3,8	1,9	8,5	3,8
F Construction.....	7,9	8,2	19,9	22,9
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motos.....	15,2	11,4	30,8	23,6
H Transports et entreposage.....	7,0	5,7	8,1	7,7
I Hébergement et restauration.....	34,8	38,3	57,3	61,8
J Information et communication.....	2,3	2,5	7,2	7,2
K Activités financières et d'assurance.....	3,0	2,9	7,8	7,9
L Activités immobilières.....	10,6	11,1	23,3	24,0
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	5,9	6,0	18,6	21,8
N Activités de services administratifs et de soutien.....	13,0	12,0	15,1	13,0
P Enseignement *.....	7,7	7,7	10,0	9,3
Q Santé humaine et action sociale **.....	22,5	20,0	35,9	30,1
R Arts, spectacles et activités récréatives.....	13,1	14,2	18,1	18,8
S Autres activités de services.....	22,1	22,3	31,4	32,7
Ensemble	11,1	10,5	25,6	24,3

* Hors enseignement public.

** Hors fonction publique hospitalière et associations de loi 1901 de l'action sociale.

*** Résultat non significatif. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel.

Note : les données sont présentées en nomenclature NAF rév. 2 en 21 postes (NAF21) ; du fait du champ des enquêtes Acemo, quatre postes de la NAF21 ne sont pas ici représentés (agriculture, administration, activités des ménages et activités extraterritoriales).

Lecture : dans le secteur des activités immobilières, 11,1 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 ; dans ce même secteur, 24,0 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

nelle donnés, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 reste plus élevée pour les salariés à temps partiel, lesquels exercent en moyenne des emplois moins qualifiés que les salariés à temps complet.

56,6 % de femmes parmi les bénéficiaires de la revalorisation

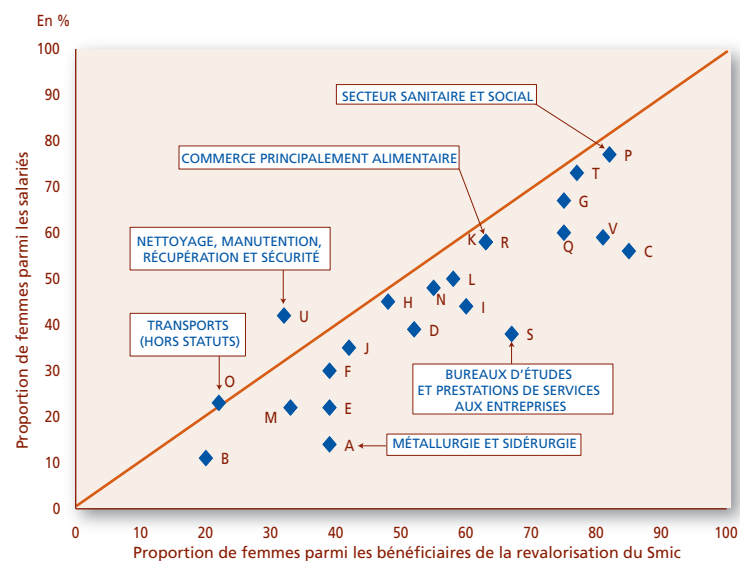
Au sein des 1,6 million de bénéficiaires de la revalorisation du Smic, un peu plus de 900 000 sont des femmes, soit 56,6 % de l'ensemble alors que celles-ci représentent 43,6 % de l'emploi salarié du secteur privé non agricole.

La surreprésentation des femmes prévaut pour toutes les tailles d'entreprise. Elle est la plus manifeste dans les plus grandes (au-delà de 100 salariés) et moins dans celles employant entre 1 et 9 salariés.

Seuls les regroupements de branches « nettoyage manutention récupération sécurité » et, à un degré moindre, « transports » présentent une proportion de femmes parmi les bénéficiaires du Smic inférieure à celle de la part de salariés femmes (graphique 2). Dans le « nettoyage », cette situation est liée à la structure par âge de la population (proportion plus importante de salariés de 50 ans ou plus parmi les femmes qu'au sein des hommes) et à la proportion de CDD parmi les femmes, plus faible que chez les hommes.

Graphique 2

Proportion de femmes par branches professionnelles regroupées (Cris)



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

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

Sources : Insee, DADS.

Dans les transports routiers, femmes et hommes sont identiquement concernés par le Smic. La proportion de femmes employées sur des postes de cadres ou professions intermédiaires y est supérieure à celle des hommes et les femmes n'y sont pas plus souvent en CDD, contrairement à ce qui prévaut dans l'ensemble de l'économie.

Dans tous les autres regroupements de branches, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic. La branche où elles le sont le plus est celle de la « Métallurgie » : 39 % des bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont des femmes alors que la proportion de femmes salariées y est de 14 %. Cela concerne également particulièrement, mais à un degré moindre, les regroupements « bâtiment travaux publics » et « bureaux d'études et prestations de services aux entreprises ».

Dans la métallurgie, cette situation est à rapprocher de la structure des emplois (moins de femmes cadres ou de professions intermédiaires parmi les femmes que d'hommes cadres ou professions intermédiaires parmi les hommes, et davantage de CDD parmi les femmes).

Dans le regroupement de branches « BTP », les femmes sont plus âgées et plus souvent cadres ou profession intermédiaire que les hommes. Cependant, elles occupent plus souvent des postes d'employé que d'ouvrier, à l'inverse des hommes. Or, chez les employés, l'écart salarial femmes/hommes est défavorable aux femmes au sein de cette branche.

S'agissant des « bureaux d'études », les femmes sont surreprésentées au sein des jeunes et parmi les CDD, et sous-représentées au sein des cadres ou des professions intermédiaires.

Line Martinel, Ludovic Vincent (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Martinel L., Vincent L. (2015) « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 », *Dares Analyses* n° 077, octobre.
- [2] Martinel L., Vincent L. (2014), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2014 », *Dares Analyses* n° 087, novembre.
- [3] Sanchez R. (2016), « Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic », *Dares Analyses* n° 014, mars.
- [4] « La négociation collective en 2015 », *Bilans et rapports*, septembre 2016.
- [5] Description du contenu des postes de la grille d'analyse Cris : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf
- [6] Combault P., Pignier J. (2016), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2015 : un ralentissement des salaires dans un contexte de faible inflation », *Dares Analyses* n° 030, juin.
- [7] Pignier J. (2015), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 3^e trimestre 2015 », *Dares Indicateurs* n° 089, décembre.
- [8] Boudjemaa F. (2016), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2013 », *Dares Analyses* n° 016, mars.

Encadré 2

MÉTHODOLOGIE

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic, c'est-à-dire ceux dont le salaire au 31 décembre 2015 était inférieur à la nouvelle valeur du Smic en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2016, sont ici repérés à partir de deux sources : l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) annuelle auprès des entreprises de 1 à 9 salariés (enquête TPE), administrée à 54 000 entreprises et l'enquête Acemo trimestrielle sur le 4^e trimestre 2014 envoyée à 34 000 unités de 10 salariés ou plus. Le concept d'entreprise est entendu au sens de l'unité légale. Parmi ces unités légales, certaines peuvent appartenir à un groupe et ne pas constituer une unité économique indépendante.

Ces deux enquêtes portent sur l'ensemble des employeurs à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques (État, collectivités locales, hôpitaux et administrations de sécurité sociale), les syndicats de copropriété, les associations de type loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales. En outre, les apprentis (1), les intérimaires et les stagiaires sont exclus. Ce champ regroupe 15 millions de salariés sur un total de 23 millions en France métropolitaine.

Les deux enquêtes recueillent l'information sur les effectifs de bénéficiaires de la revalorisation du Smic de façon différente.

L'enquête TPE demande, pour chacun des salariés de l'entreprise, si celui-ci est bénéficiaire de la revalorisation du Smic. Pour l'enquête trimestrielle, est demandé un décompte global auprès de chaque unité enquêtée. Lorsqu'il s'agit de comptabiliser le nombre de bénéficiaires du Smic, cette différence de questionnement peut générer un écart entre les entreprises de 1 à 9 salariés et celles de 10 salariés ou plus.

En 2013, le questionnaire de l'enquête TPE a été modifié. Le positionnement des informations collectées sur le Smic a été changé dans le cadre de la refonte et certaines variables caractérisant les salariés utilisées jusqu'alors dans le redressement de la réponse sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic (âge, sexe...) ont disparu. Une expertise menée semble conclure que la disparition de ces variables n'affecte pas les résultats. Toutefois, on ne peut exclure que le changement de présentation du questionnaire ait introduit une légère différence de comportement de réponse de la part des entreprises.

Par ailleurs, la démographie des entreprises fait que, chaque année, certaines passent le seuil de 10 salariés (dans un sens comme dans l'autre) entrant et sortant du champ d'une enquête à l'autre. Ces changements de composition peuvent aussi générer des ruptures dans l'évolution, entre deux années, de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic autour de ce seuil.

Entre 2003 et 2005, une enquête annuelle spécifique auprès des entreprises avait été conduite. Cette enquête avait permis de prendre en compte les différentes générations de garanties mensuelles de rémunération (GMR) et de distinguer les salariés concernés par le relèvement du Smic de ceux relevant d'une garantie mensuelle. Elle était adressée à 18 000 entreprises de toutes tailles, dont 7 000 de moins de 10 salariés. Elle reposait sur un jeu de questions légèrement différentes de celles du dispositif retenu avant et après cette période. Elle ne permettait pas d'intégrer les salariés rémunérés au niveau du Smic horaire ou au-dessus le 1^{er} juillet et dont les salaires étaient inférieurs le 30 juin à la nouvelle valeur du Smic horaire. Elle intégrait, à l'inverse, les salariés embauchés le jour même du 1^{er} juillet de l'année sur la base du Smic, contrairement aux dispositifs antérieur et postérieur. Ces différences de champ impliquent que les données sur la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic ne sont pas strictement comparables entre la période 2003-2005 et les années antérieures et postérieures.

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

CONVENTION COLLECTIVE : DÉFINITIONS JURIDIQUE ET STATISTIQUE

Convention collective

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

Convention collective de branche

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

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

Depuis 2013, de nouvelles dispositions relatives aux organisations syndicales de salariés habilitées à négocier s'appliquent, suite aux modifications introduites par la loi sur la représentativité de 2008.

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

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

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

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

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

Comme certaines conventions collectives ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, il est alors nécessaire, d'un point de vue statistique, d'agréger ces conventions sur celles ayant le champ le plus large. On dit alors que l'IDCC est « agrégé ». Par exemple, les données des établissements déclarant appliquer la convention de l'hôtellerie de l'Isère (IDCC 00564) seront directement exploitées comme des données d'établissements appliquant la convention nationale des hôtels-café-restaurants (IDCC 01979).

La Cris : regroupement des IDCC

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

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

Secret statistique et seuil de publication

Pour quatre conventions collectives de branche de 100 000 salariés ou plus appartenant au regroupement Cris « P – secteur sanitaire et social » (tableau 2), les données ont été jugées non diffusables par la Dares. Il s'agit des conventions collectives « hospitalisation à but non lucratif » (00029), « organismes de sécurité sociale » (00218), « établissements pour personnes inadaptées » (00413), et « animation » (01518). Le taux de couverture par les enquêtes Acemo y est faible et l'estimation de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic jugée trop fragile. En effet, les enquêtes Acemo excluent les associations de loi 1901 de l'action sociale ainsi que l'administration publique (encadré 2).

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

DARES RÉSULTATS est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mafhouz**.

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**.

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.

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

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

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

