

## Focus

# Allemagne : salaire minimum généralisé, une mesure symbolique ?

- En Allemagne, l'introduction d'un salaire minimum généralisé a, avant tout, valeur de symbole.
- Son application prévue en 2017 ne devrait avoir que des effets limités sur le revenu disponible, l'inflation ou la compétitivité allemande.
- Sur le marché du travail, son entrée en vigueur ne devrait pas modifier significativement la donne.
- La libéralisation introduite par les Lois Hartz continuera d'inciter les chômeurs à rechercher rapidement un emploi.

La lutte contre la précarité de l'emploi a été un des thèmes centraux de la campagne électorale allemande. Après de longues semaines de négociations, l'introduction d'un salaire horaire minimum généralisé (à EUR 8,50 à partir de 2015) constitue l'une des mesures phares du « contrat » de coalition signé par la CDU-CSU et le SPD, mercredi 27 novembre. L'Allemagne sort ainsi du club européen des pays ne disposant pas d'une telle législation (Italie, Danemark, Finlande, Suède, Autriche et Chypre, cf. tableau 1). L'absence de salaire minimal généralisé s'explique, en Allemagne, par la place donnée aux négociations collectives. Elles concernent environ 12,5 millions de salariés, soit un tiers de la population active occupée. Les syndicats les plus puissants, Ver.di dans les services et IG Metall dans la métallurgie, représentent 9 millions de salariés à eux seuls.

Si l'application des réformes Hartz du marché du travail au début des années 2000 a eu des effets positifs sur l'emploi (meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, recul du nombre de chômeurs de longue durée et, finalement, repli significatif du taux de chômage d'équilibre), l'envers de la médaille réside dans la progression marquée de la précarité sur le marché du travail. Le nombre de contrats à temps partiel a progressé rapidement. De nouveaux types de contrats, les « contrats à 1 euro », les « mini jobs » et les « midi-jobs » ont, en effet, été créés par la loi Hartz II d'avril 2003. Les mini-jobs et les jobs à 1 euro sont totalement exonérés de charges sociales, tandis que les midi-jobs le sont partiellement. Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, la rémunération mensuelle du « mini-job » a été fixée au maximum à EUR 450, tandis que celle du « midi-job » est comprise entre EUR 450 et EUR 850. Enfin les « job à 1 euro » concernent les chômeurs employés par des organismes à but non lucratif et rémunérés autour 1 euro de l'heure. En 2012, 22% de la population active occupée avait signé un contrat « atypique ». A titre de comparaison, ce niveau est supérieur de 2 points à celui de 2006 et de 5 points à la moyenne de l'Union européenne. Il est comparable à celui du Royaume-Uni

## Niveau du salaire minimum en zone euro

Luxembourg	1874	Grèce	684
Pays-Bas	1478	Portugal	566
Belgique	1478	Slovaquie	338
Irlande	1462	Estonie	320
France	1430	Autriche	Non
Slovénie	784	Chypre	Non
Espagne	753	Finlande	Non
Malte	697	Italie	Non

Tableau 1

Source: Eurostat, salaire minimum mensuel brut en euros

et des pays d'Europe de l'Est. Six millions de salariés disposent ainsi d'un salaire horaire de moins de EUR 8,50. Parmi eux, 1,5 million touchent moins de EUR 5 de l'heure (i.e. mini-jobs et jobs à 1 euro). Cela concerne 15% des salariés dans la partie occidentale du pays et 25% en ex-Allemagne de l'Est.

Jusqu'à présent, seule une dizaine de branches a adopté le principe d'un salaire minimum sectoriel, dans le cadre de la loi sur les conditions de travail contraignantes pour les services transfrontaliers ou AEntG<sup>1</sup>. La proposition de loi sur le salaire minimum généralisé exclut *a priori* les stagiaires, les apprentis et les « mini-jobs », soit un quart des salariés travaillant pour moins de EUR 8,50. Seuls trois quarts d'entre eux (i.e. 13% de la population active occupée) seront donc concernés. Les secteurs où les accords de branche sont inférieurs à EUR 8,50 auront jusqu'en 2017 pour s'aligner. A titre de comparaison, compte tenu du rythme constaté de progression des salaires (2,5% g.a. 2013) seuls les salariés gagnant entre EUR 5 et EUR 7,80 actuellement bénéficieront de l'introduction du salaire minimum en 2017. En outre, une commission paritaire formée de trois représentants des salariés, deux des employeurs et de deux experts, l'un représentant le premier groupe de partenaires sociaux et l'autre le second, se réunira régulièrement pour négocier la réévaluation annuelle du salaire minimum. Pour l'heure, aucune information n'a filtré sur la méthode de calcul appliquée, ni sur l'automatisme ou non de la revalorisation ou encore sur la possibilité d'un coup de pouce en cours d'année, comme c'est le cas en France (cf. encadré, page suivante).

<sup>1</sup> L'AEntG, ou *Arbeitnehmerentsendegesetz*, a été introduite en 1996. Cette Loi d'inspiration protectionniste, institue la règle du pays d'accueil, et contraint les immigrés à travailler à des conditions identiques à celles des ressortissants allemands. Les secteurs concernés sont les services de propreté, centres de formation, construction, extraction de charbon, charpentiers, électriciens, rénovation, soins de santé, sécurité, lavages.

Somme toute, l'introduction d'une Loi sur le salaire minimum généralisé a une valeur hautement symbolique mais devrait avoir des effets limités sur les grands équilibres macro-économiques. Le revenu disponible des ménages, donc leur consommation, pourrait en bénéficier modestement, mais pas avant 2015.

La Loi entrainerait une légère poussée de l'inflation en Allemagne mais pas dans l'immédiat. Le rééquilibrage attendu de cette mesure sur les excédents courants allemands sera donc inexistant à court terme et limité à moyen terme. La *Bundesbank* a récemment évalué les effets à long terme d'une hausse des salaires allemands, à partir du modèle NiGEM<sup>2</sup> développé par le National Institute of Economic and Social Research. Les résultats économétriques montrent une réponse modeste : une hausse exogène de 2% des salaires réels abaisserait de 0.75 point le PIB allemand à l'horizon de dix ans, tandis que la croissance des pays périphériques (Espagne, Grèce, Portugal, Irlande) demeurerait quasiment inchangée.

Enfin, si certains s'inquiètent des destructions d'emplois (des sources évoquent 1 million d'emplois détruits) que pourrait entraîner l'introduction du salaire minimum généralisé, il convient de les rassurer. D'une part, le marché allemand du travail a bien résisté au ralentissement mondial et à la récession qui a frappé la zone euro et devrait bénéficier de la reprise. A 6,9% en novembre dernier, le taux de chômage est proche de son point le plus bas depuis vingt ans alors que, dans la zone euro, il s'est situé au-dessus de 12% tout au long de l'année, un plus haut depuis le début de la série en 1993. En effet, depuis l'application des Lois Hartz, la baisse du montant des allocations chômage, la réduction de la durée de couverture de 32 à 12 mois, ainsi que la politique de suivi des agences de placements ont incité les personnes sans emploi à retourner plus rapidement sur le marché du travail. D'autre part la nouvelle législation concerne des secteurs de services de proximité protégés de la concurrence internationale comme l'hôtellerie-restauration. Le seul secteur, non protégé, susceptible d'être affecté par l'introduction du salaire minimum généralisé est l'agriculture et l'agroalimentaire. Or, l'industrialisation renforcée de la production agricole allemande lui a conféré une avance marquée de compétitivité hors coût des salaires, en comparaison de ses principaux concurrents européens.

Enfin, l'introduction du salaire minimum généralisé a, avant tout, valeur de symbole. Il devrait avoir des effets limités tant sur la consommation et l'inflation que la compétitivité allemandes. Son application reportée dans le temps en limite la portée. A titre d'exemple et selon nos calculs, le salaire minimum horaire devrait être proche de EUR 10 en 2017, en France, au moment de son entrée en vigueur en Allemagne.

## ■ Les spécificités du SMIC français

Introduit en 1950, le salaire minimum s'est d'abord appelé SMIG (pour Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) avant d'être renommé, en 1970, SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Il s'applique à tous les travailleurs de l'ensemble des secteurs d'activité (hors stagiaires et apprentis). Le niveau du SMIC n'est pas différencié selon la qualification et l'âge. En 2011, 11% des salariés étaient payés au SMIC.

Le SMIC est automatiquement revalorisé tous les ans (le 1er janvier) selon une formule offrant une double garantie de pouvoir d'achat (par son indexation sur l'indice des prix à la consommation – IPC) et de « participation au développement économique de la nation » (en étant lié à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen<sup>1</sup>). Cette année, un changement a été apporté aux règles de calcul avec la modification des indicateurs de référence (décret du 7 février 2013). L'inflation est désormais mesurée avec l'IPC des ménages du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac (en lieu et place de l'IPC, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé). L'objectif est de mieux prendre en compte l'évolution des dépenses contraintes des salariés à faible revenu. Et le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) remplace le salaire horaire de base des seuls ouvriers (SHBO) afin de mieux refléter la composition socioprofessionnelle de la population des salariés rémunérés au SMIC. La nouvelle formule s'applique à compter du 1er janvier 2014. En comparant les évolutions sur le passé des anciens et nouveaux indicateurs de référence, la revalorisation obtenue serait très légèrement supérieure avec la nouvelle formule.

Le SMIC peut également bénéficier de coups de pouce ponctuels, en sus de sa revalorisation automatique annuelle. Le coup de pouce de +0,6% du 1er juillet 2012 est le dernier en date et le premier depuis 2006. Depuis 2008, un comité d'experts indépendants donne son avis sur l'évolution du SMIC et en particulier sur l'opportunité d'un coup de pouce. Le dernier rapport, publié fin novembre, le déconseille, comme les précédents, afin de ne pas peser plus sur la compétitivité et l'emploi. La nouveauté est que ce rapport est désormais transmis pour consultation aux partenaires sociaux et leur avis est repris en annexe.

Le SMIC se situe depuis le 1er janvier 2013 à 9,43 euros de l'heure, soit 1 430 euros mensuel brut et 1 120 mensuel net. Cela en fait un des SMIC les plus élevés d'Europe et même de l'OCDE. L'automatisme de sa revalorisation est une spécificité française. L'emprise du SMIC sur la distribution des salaires est aussi plus forte en France que dans les autres pays de l'OCDE. La France se distingue également par un niveau relatif du SMIC par rapport au salaire médian qui, à 62% en 2012, est nettement plus élevé qu'ailleurs en Europe (à hauteur de 15 points). Toutefois, à la faveur des allègements généraux de charges ciblés sur les bas salaires, le coût d'un salarié au SMIC est en fait réduit à un peu plus de la moitié de celui d'un salarié rémunéré au salaire médian.

1. L'augmentation annuelle du pouvoir d'achat du SMIC ne peut ainsi être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat de l'indicateur de salaire. A noter également que si l'inflation dépasse 2% par rapport à la dernière hausse légale du SMIC, une revalorisation anticipée est effectuée.

Encadré

Hélène Baudchon

<sup>2</sup> "The macroeconomic impact of an increase in wages in NiGEM simulations" rapport mensuel février 2013.