



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

16 OCTOBRE 2023

# CONFÉRENCE SOCIALE

SALAIRES, CARRIÈRES, EMPLOIS :  
ENSEMBLE POUR AVANCER





# Sommaire

- 1 Avec la reprise de l'inflation fin 2021, la distribution des salaires s'est resserrée** 3
- 2 Les trajectoires salariales sont marquées par une progression plus forte en début de carrière et des disparités selon le sexe et le diplôme** 5
- 3 La mobilité salariale est importante, mais une minorité des salariés à bas salaire le reste durablement** 7
- 4 La contrepartie des allègements de cotisations est un coût plus important pour l'augmentation des salaires nets** 9
- 5 Le système socio-fiscal interagit avec la progression salariale** 12
- 6 Le temps de travail incomplet est le premier facteur de pauvreté au travail** 16
- 7 Le temps partiel involontaire : des conditions de travail et de rémunération moins bonnes** 19

# Introduction

En perspective historique de long-terme, la part de la valeur ajoutée bénéficiant aux salaires est remontée, depuis une quinzaine d'années, au niveau atteint au cours des trente glorieuses malgré quelques variations lors des crises majeures, telles que la crise financière de 2008 ou la crise sanitaire<sup>1</sup>. En partie du fait d'un mécanisme de revalorisation du salaire minimum, quasi unique en Europe, la France a maintenu ses inégalités salariales à un niveau relativement faible, ce qui la place dans une position atypique par rapport à la plupart des pays de l'OCDE.

Pour autant, la France n'échappe pas au phénomène commun à tous les pays industrialisés de ralentissement structurel de la productivité<sup>1</sup>, qui se traduit quasi mécaniquement par un ralentissement des salaires. Ainsi, alors qu'il approchait une croissance de 10 % par an jusqu'aux années 90, le salaire moyen par tête (SMPT) dans les branches marchandes non agricoles a fortement ralenti en particulier ces 20 dernières années, passant d'une croissance annuelle moyenne de + 3,1 %, entre 2001 et 2007, à + 1,9 % sur la période 2008-2019.

En parallèle, le marché du travail se caractérise par un taux de chômage passé sous la barre des 7,5 % depuis fin 2021, et proche de son niveau le plus bas en quarante ans (7,2 % au 2<sup>e</sup> trimestre 2023), ainsi que par un taux d'emploi qui atteint son plus haut niveau depuis 1975 (68,6 % au 2<sup>e</sup> trimestre 2023). Pour autant, la France n'a pas encore atteint le niveau d'emploi de ses principaux partenaires européens, particulièrement chez les jeunes et chez les seniors. La hausse du taux d'emploi et d'activité est un objectif impérieux pour notre pays, si nous voulons continuer d'assurer le financement de notre modèle social.

Au-delà de l'évolution du salaire moyen sur longue période, déterminée par les grandes tendances macroéconomiques sur lesquelles influe la politique économique du Gouvernement, des enjeux de trajectoire individuelle se dessinent, sur lesquels se concentre la conférence sociale. Il s'agit ici de poser un diagnostic et proposer des solutions pour permettre de mieux valoriser les carrières, les parcours et les qualifications, résorber les inégalités de salaires femmes/hommes et favoriser une hausse de la quotité de travail.

La conférence sociale s'intéressera également aux interactions de la protection sociale avec les dynamiques salariales, dans un contexte où le financement de la protection sociale s'appuie en grande partie sur les rémunérations du travail (avec près de 60 % des recettes de la protection sociale française reposant sur les cotisations sociales, dont 70 % de cotisations patronales<sup>2</sup>). En perspective historique, le poids croissant de la protection sociale a réduit au fil du temps la part de la rémunération du travail revenant au salaire net. Entre 1970 et 2022, celle-ci a diminué de manière quasi-continue, passant de 71 % à 61 % pour les sociétés non financières. Cette diminution peut en grande partie s'expliquer par la hausse de la part des cotisations salariales dans la rémunération totale (+4,1 points de pourcentage sur la période) et par la création de la CSG et de la CRDS, qui représentent en 2022 près de 8 % de la rémunération totale des salariés.

Par la suite, l'agenda social permettra de compléter ces travaux engagés avec les partenaires sociaux sur les sujets de préoccupation des Français pour permettre de bâtir le nouveau pacte de la vie au travail. Il sera l'occasion d'aborder les enjeux relatifs à l'emploi des seniors, à la mise en place du compte épargne-temps universel, à l'usure professionnelle en lien avec les branches professionnelles, aux parcours professionnels et aux reconversions.

---

1 « [Marché du travail et formation des salaires](#) », Rapport du groupe d'experts sur le SMIC 2022

2 « [Financement de la protection sociale en comparaison internationale](#) », Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale 2023.

# 1 Avec la reprise de l'inflation fin 2021, la distribution des salaires s'est resserrée

## Le SMIC a fortement progressé depuis la fin 2021, protégeant de l'inflation le pouvoir d'achat des salaires les plus bas

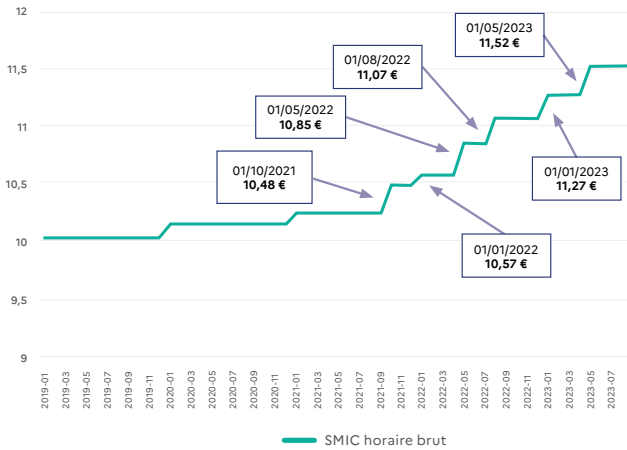
Les règles de revalorisation du SMIC ont conduit à six revalorisations successives depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023, celui-ci s'établit à 11,52 € brut par heure, en hausse de 12,4 % par rapport à janvier 2021 (**graphique 1.1**). Quatre de ces revalorisations sont dues à la forte accélération de l'inflation à partir de la mi-2021 : dès lors que l'inflation dépasse 2 % depuis la dernière revalorisation du SMIC, celui-ci est revalorisé automatiquement et réindexé sur l'indice des prix et sur la moitié du pouvoir d'achat des salaires de base des ouvriers et employés. Ce mécanisme, unique au monde, permet de protéger les plus bas salaires.

## Les bas salaires ont progressé plus rapidement que les autres depuis 2021

Depuis début 2021, en moyenne, le salaire mensuel de base a progressé pour sa part moins rapidement que le SMIC. Comme les négociations ont lieu de façon décalée par rapport à l'inflation, le salaire de base réel a baissé dans un premier temps (-2,1 % entre décembre 2021 et décembre 2022) puis augmenté à nouveau en 2023 (+0,2 % entre juin 2022 et juin 2023).

Depuis 2021, les salaires mensuels de base nominaux des employés et ouvriers ont progressé d'environ 9 %, plus rapidement que celui des professions intermédiaires et cadres qui ont augmenté d'environ 7 % sur la même période (**graphique 1.2**). Cela indique un resserrement de la distribution des salaires, qui est attendu dans un contexte de progression rapide du salaire minimum : en effet, les hausses de ce dernier se répercutent plus rapidement sur les bas salaires que sur les hauts salaires<sup>3</sup>. En 2022, l'assiette éligible aux allègements généraux de cotisations sociales, c'est-à-dire l'ensemble des rémunérations inférieures à 1,6 SMIC, a ainsi enregistré une progression nettement supérieure à celle de la masse salariale du secteur privé (+18,2 % contre +8,7 %).

Graphique 1.1 - Montant du SMIC horaire brut et revalorisations depuis 2019



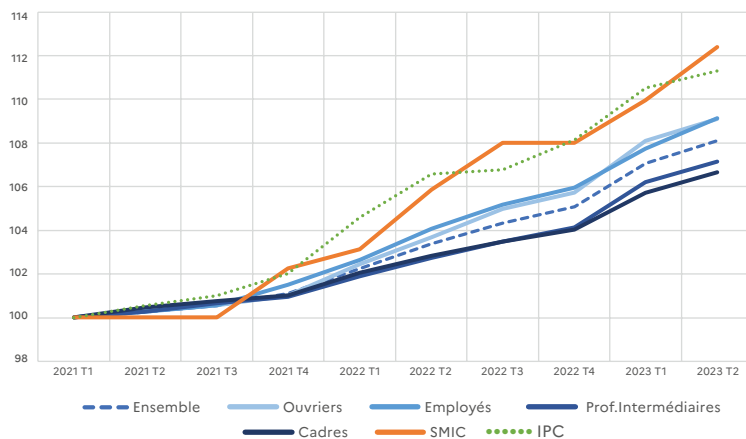
Lecture : au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le montant du SMIC horaire brut était de 10,03 €.

Source : Dares.

Il en résulte notamment un renchérissement important du montant des allègements généraux de cotisations sociales, qui atteignent 70,2 milliards d'euros en 2022, en hausse de 15 %. Dans les branches, les écarts de salaires conventionnels au sein des grilles ont également eu tendance à se réduire,

révéant des revalorisations relativement moins fortes pour les hauts de grille que pour les minima. L'éventail total moyen du secteur général, c'est-à-dire le rapport moyen entre les plus hauts et les plus bas coefficients dans chaque branche, est passé de 2,86 en 2017 à 2,80 en 2021, puis 2,68 en 2022.

Graphique 1.2 - Évolution du salaire mensuel de base par catégorie socio-professionnelle depuis le 1<sup>er</sup> trimestre 2021



Lecture : au 2<sup>e</sup> trimestre 2023, le SMIC a progressé de 12,4 % par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2021

Note : base 100 au 1<sup>er</sup> trimestre 2021

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Sources : Dares, enquête trimestrielle Acemo ; Insee, indice des prix à la consommation hors tabac.

3 Goarant C. et Muller L. (2011), « [Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009](#) », Insee références Emploi et salaires 2011.

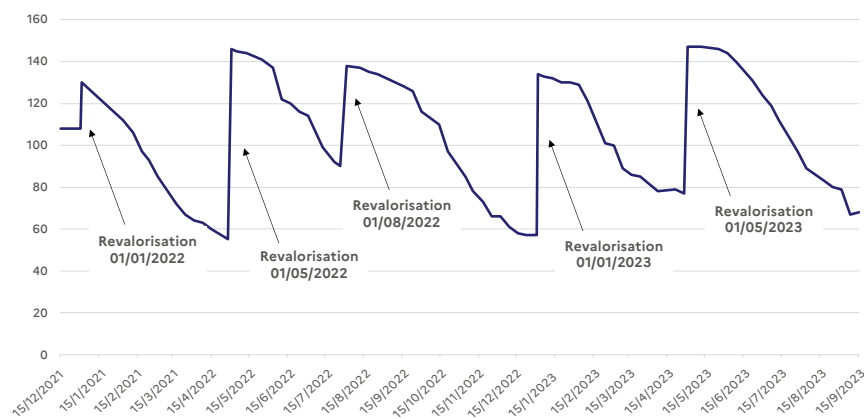
### Les négociations salariales de branche sont en décalage par rapport au rythme de progression du SMIC

La progression forte et rapide du SMIC a conduit de nombreuses branches à ne plus être conformes au SMIC au fil des revalorisations successives. Au 29 septembre 2023, d'après les accords et recommandations déposés auprès de la Direction générale du Travail, 60 branches, rassemblant 5,24 millions de salariés, avaient ainsi au moins un minimum situé en dessous du SMIC sur les 171 branches de plus de 5000 salariés du secteur général suivies par la Direction générale du travail et rassemblant au total 13,1 millions de salariés. Ainsi, 40 % des salariés de ces 171 branches font partie d'une branche dont un minimum au moins est inférieur au SMIC. Pour les branches dont les minima ne sont pas conformes au SMIC, l'écart entre le minimum de la branche et le SMIC mensuel peut être important : pour 9 d'entre elles, il est de moins de 10 euros, pour 34 branches il est entre 10 et 50 euros, 9 branches ont un écart entre 50 et 100 euros et 8 branches ont un écart de plus de 100 euros.

La chronique depuis la fin de l'année 2022 met en évidence le rôle des revalorisations importantes et fréquentes du SMIC, qui ont conduit de nombreuses branches à passer en situation de non-conformité (graphique 1.3). Pour autant, les partenaires sociaux des branches continuent à jouer le jeu de la négociation collective après chaque revalorisation,

conduisant le nombre de branches non-conformes à diminuer rapidement. Le nombre de branches affichant de manière structurelle -c'est-à-dire depuis plus d'un an- des minima inférieurs au SMIC est d'ailleurs réduit, cette situation concernant 10 branches en septembre 2023.

**Graphique 1.3 - Nombre de branches professionnelles non conformes au SMIC entre 2021 et septembre 2023**



Lecture : au 15 décembre 2021, 108 branches professionnelles avaient un minimum situé en dessous du SMIC. Source : accords et recommandations déposés auprès de la Direction générale du travail.

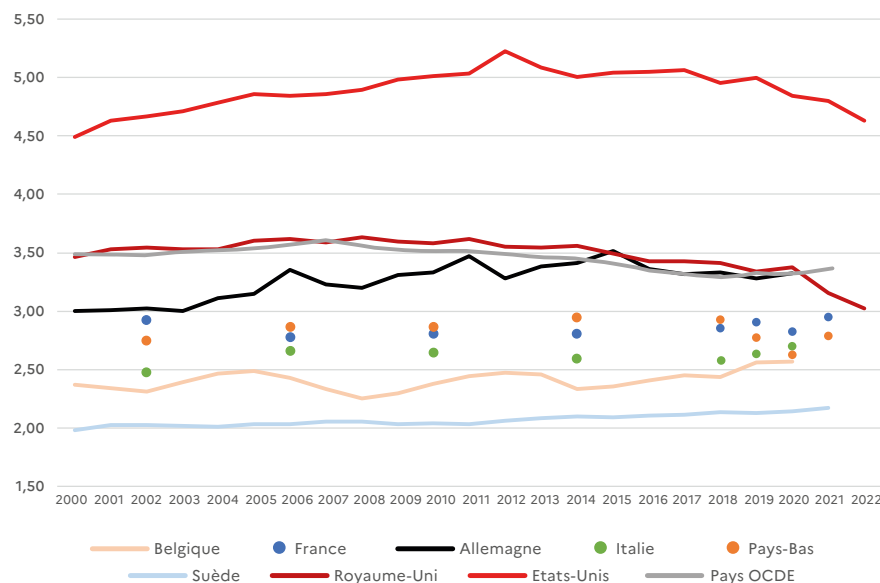
### La dispersion des salaires reste modérée en France par rapport aux autres pays

Sur longue période, le resserrement de la distribution des salaires au cours des derniers mois marquerait sans doute un retour à une situation déjà connue par le passé. En effet, après une baisse sensible entre 2002 et 2006, au moment du passage aux 35 heures, le rapport interdécile des salaires, qui mesure l'écart entre les plus bas et les plus hauts salaires, est resté stable autour de 2,8-2,9 par la suite (graphique 1.4).

Par ailleurs, l'écart salarial est moindre en France que pour d'autres pays, notamment l'Allemagne ou le Royaume-Uni. En moyenne dans les pays de l'OCDE,

le rapport interdécile des salaires est plutôt autour de 3,5 entre 2005 et 2021, contre moins de 3 pour la France.

**Graphique 1.4 - Rapport interdécile des salaires bruts en France et dans les pays de l'OCDE depuis 2005**



Lecture : en 2002 en France, le 9<sup>e</sup> décile des salaires bruts était 2,9 fois plus élevé que le 1<sup>er</sup> décile.

Note : le 1<sup>er</sup> décile des salaires est le niveau de salaire sous lequel se situent les 10 % de personnes les moins bien rémunérées ; le 9<sup>e</sup> décile des salaires est le niveau de salaire au-dessus duquel se situent les 10 % de personnes les mieux rémunérées.

Source : OCDE.

## 2 Les trajectoires salariales sont marquées par une progression plus forte en début de carrière et des disparités selon le sexe et le diplôme

### Le salaire progresse plus rapidement en début de carrière

Les carrières des salariés français sont marquées par une croissance continue des salaires avec l'âge. Cette croissance est plus rapide en début de carrière, mais ralentit sensiblement dès 30 ans (**graphique 2.1**) : le salaire moyen à 20 ans vaut environ les deux tiers du salaire moyen sur l'ensemble des salariés à temps complet ; à 30 ans, le salaire moyen est équivalent à celui de l'ensemble de l'économie, soit une progression de 50 % en 10 ans; à 50 ans, le salaire est de 1,2 fois le salaire moyen de l'ensemble de l'économie, soit une progression de 20 % en 10 ans<sup>4</sup>.

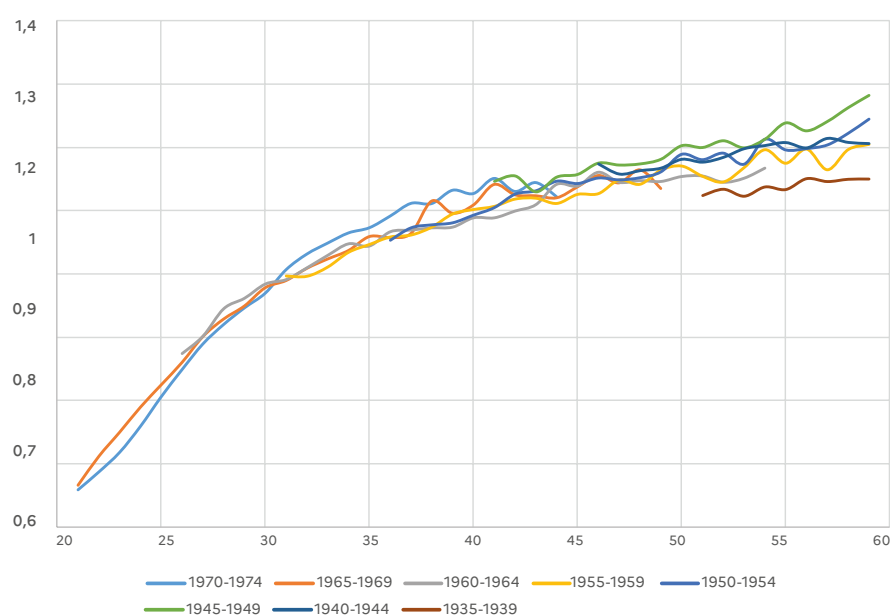
Si la progression du salaire avec l'âge et le ralentissement en fin de carrière sont des résultats bien établis, les effets générationnels sont plus discutés. Sur la période récente, France Stratégie ne met pas en évidence d'effet marqué des générations en moyenne<sup>5</sup>, mais en tenant compte notamment de l'augmentation de la qualification moyenne et de la féminisation progressive du marché du travail, on constate plutôt une diminution des salaires annuels d'une génération à l'autre, toutes choses égales par ailleurs<sup>6</sup>.

À 30 ans, la génération née autour de 1980 percevait ainsi environ 0,8 fois le salaire moyen de l'ensemble des salariés, contre 1,25 fois pour la génération née autour de 1940 au même âge.

Cet écart est compensé en partie par une progression plus rapide au fil de la carrière<sup>7</sup>, qui conduirait à des salaires proches pour l'ensemble des générations en fin de carrière<sup>8</sup>. Par ailleurs, si l'on observe en France une progression du salaire après 50 ans, même lente, ce n'est pas le cas partout. Une comparaison

européenne récente montre ainsi une décroissance du salaire à partir de 55 ans aux Pays-Bas, en Espagne ou en Italie pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle<sup>9</sup>.

**Graphique 2.1 - Salaire relatif moyen des salariés à temps complet par âge et cohorte quinquennale**



Lecture : les personnes nées entre 1965 et 1969 ont commencé leur carrière en gagnant en moyenne un peu moins de 70 % du salaire moyen de l'ensemble de l'économie. À 40 ans, elles perçoivent 110 % du salaire moyen.  
Source : Insee, enquête Emploi ; calculs France Stratégie.

4 Flamand L., Gilles C. et Trannoy A. (2018), « [Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ?](#) », Note d'analyse de France Stratégie n°72.

5 Ibid.

6 Le salaire annuel étant affecté par les périodes de chômage, une partie de l'effet générationnel pourrait provenir de la progression du chômage à partir des années 1970.

7 Koubi M. (2003), « [Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000](#) », *Économie et Statistique* n°369-370

8 Duco Q. (2021), « [Salaires des générations 1940 à 1980 : des effets différenciés du contexte économique et du diplôme sur les trajectoires salariales](#) », Insee références Emploi, chômage, revenus du travail 2021

9 Westhoff L., Bukodi E. et Goldthorpe J. H. (2022), « [Social class and age-earnings trajectories in 14 European countries](#) », *Research in Social Stratification and Mobility*, 81.

## Des écarts importants de carrière s'observent entre les femmes et les hommes, ainsi que selon le niveau de diplôme

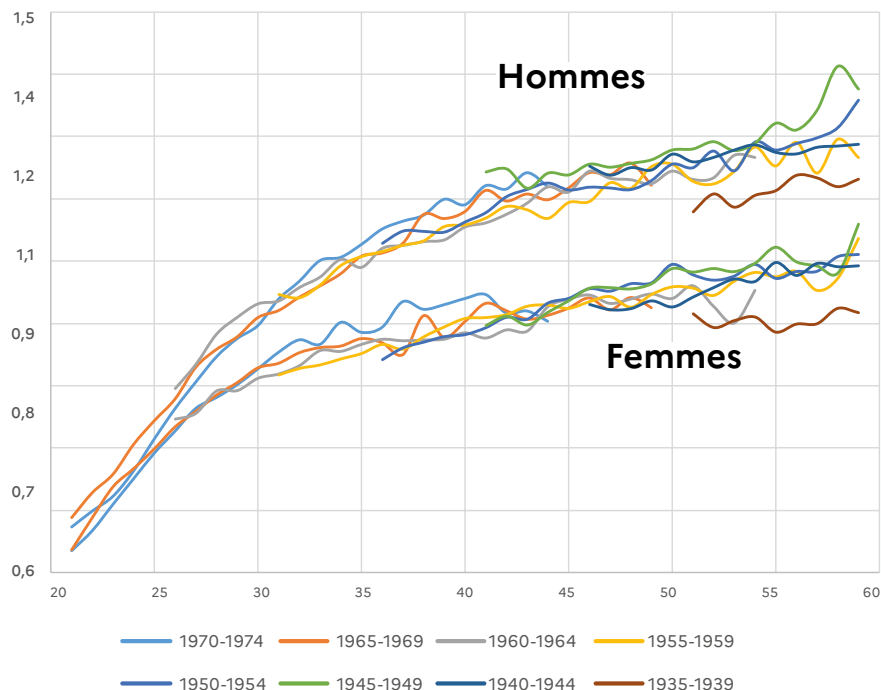
Si les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont relativement limités en début de carrière, ils ne cessent de s'accroître tout au long de la vie active, avec un décrochage marqué après 30 ans. À 50 ans, les femmes touchent ainsi entre 1 fois et 1,1 fois le salaire moyen, contre 1,2 à 1,3 fois le salaire moyen pour les hommes (**graphique 2.2**). Une partie de cet écart provient de la plus forte présence des femmes dans des secteurs ou des métiers moins rémunérateurs. À temps de travail et postes comparables, l'écart de salaire entre femmes et hommes en 2021 serait d'environ 4 %<sup>10</sup>.

Par ailleurs, d'autres facteurs influent sur la dynamique salariale au cours de la carrière, notamment le niveau de qualification : le salaire des personnes ayant au moins le bac progresse plus rapidement, dès le début de carrière, que celles ayant un diplôme inférieur au bac. La différence est particulièrement notable en fin de carrière, avec une quasi-stagnation pour les peu diplômés, alors que le salaire continue de progresser nettement pour les autres<sup>11</sup>.

## Une partie importante des branches n'a pas révisé ses classifications depuis plusieurs années

Les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours des salariés, de reconnaissance des qualifications et d'évolution de leur rémunération. Le système de classification constitue donc un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés d'une branche considérée, tant en termes de rémunération que de parcours de carrière ou d'organisation du travail. Les classifications visent en effet à atteindre plusieurs objectifs : identifier les métiers, emplois et qualifications propres à la branche, classer les postes de travail, afin de construire une hiérarchie professionnelle et justifier les écarts entre les différentes situations de travail et promouvoir les déroulements de carrière, dont les évolutions salariales.

Graphique 2.2 - Salaire relatif moyen des salariés à temps complet par âge, sexe et cohorte quinquennale



Lecture : les hommes et les femmes nés entre 1965 et 1969 ont commencé leur carrière en gagnant en moyenne un peu moins de 70 % du salaire moyen de l'ensemble de l'économie. À 40 ans, les femmes perçoivent le salaire moyen, alors que les hommes gagnent 20 % de plus que le salaire moyen.

Source : Insee, enquête Emploi ; calculs France Stratégie.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, 37 % des 171 branches suivies par la Direction générale du travail dans le secteur général, couvrant plus de 5 000 salariés, ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années. 14 % d'entre elles ont procédé à une refonte totale de leurs grilles de classification, c'est-à-dire ont entièrement modifié leurs grilles.

A contrario, il est important de souligner que parmi les branches du secteur général :

- 63 % d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans.
- 43 % d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de dix ans ;
- 9 % d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans.

10 Godet F. (2023), « [Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021](#) », *Insee Focus* n°292

11 Flamand et al., *ibid.*



# 3 La mobilité salariale est importante, mais une minorité des salariés à bas salaire le reste durablement

## Les salariés rémunérés au SMIC : majoritairement des femmes, concentrés dans quelques secteurs

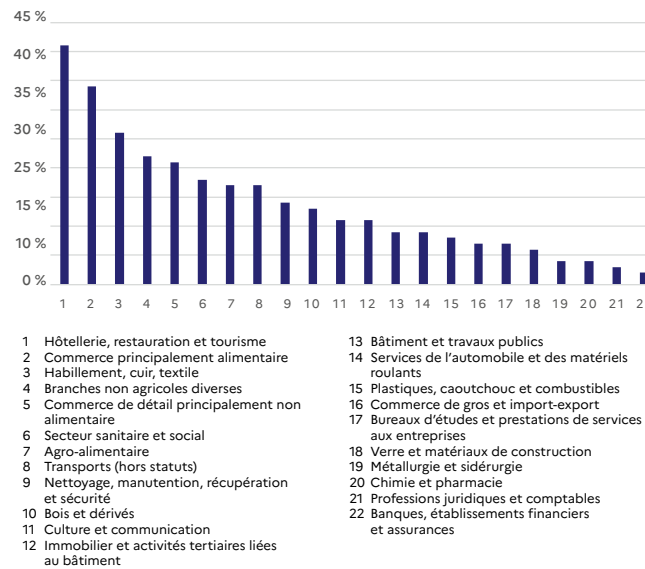
Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 14,5 % des salariés ont été concernés par la revalorisation du SMIC<sup>12</sup>. Cette proportion est en hausse par rapport aux années précédentes, liée à l'augmentation plus rapide du SMIC fin 2021 : entre 2014 et 2018, alors que le SMIC progressait de 1 % ou moins par an, la proportion de salariés concernés par des revalorisations annuelles était plutôt autour de 11 %.

La proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC est particulièrement importante dans quelques branches, notamment l'hôtellerie-restauration et le commerce alimentaire (**graphique 3.1**). Ces deux branches, qui représentent 10 % de l'emploi, emploient un quart des salariés au SMIC. Au-delà de ces deux secteurs, les salariés concernés par les revalorisations du SMIC sont plus souvent présents dans les petites entreprises : 24,5 % des salariés sont concernés par la revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre 12,2 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Les femmes sont plus souvent rémunérées autour du SMIC. Elles représentent 55,3 % des personnes concernées par la revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une proportion en baisse par rapport aux années précédentes qui ont connu

des revalorisations moins fortes : les bénéficiaires des revalorisations du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et 2020 étaient à 59,3 % des femmes, soit quatre points de plus que pour 2022.

**Graphique 3.1 - Proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC du 1<sup>er</sup> janvier 2022 par branche**



Lecture : dans la branche de l'hôtellerie, restauration et tourisme, 41 % des salariés sont concernés par la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

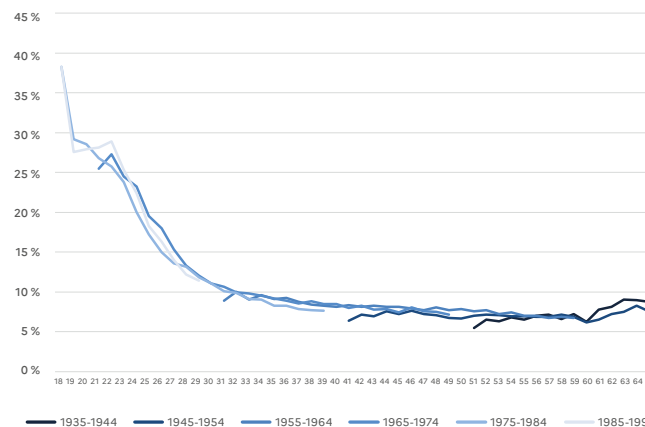
Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

## Les bas salaires sont fortement présents en début de carrière

Le fait d'être rémunéré autour du SMIC varie fortement au cours de la carrière professionnelle, mettant en évidence les progressions salariales rapides lors de l'insertion professionnelle. Ainsi, avant 20 ans, plus d'un quart des salariés sont rémunérés à un salaire inférieur à 1,1 SMIC (1 922 € brut sur la base du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2023), mais cette proportion est de moins de 10 % après 30 ans et reste stable jusqu'à la fin de carrière<sup>13</sup>. Cette dynamique des salaires en début de carrière s'observe pour toutes les générations (**graphique 3.2**).

**Graphique 3.2 - Proportion de salariés rémunérés moins de 1,1 fois le SMIC par âge et année de naissance**



Lecture : à 18 ans, 36 % des salariés nés entre 1985 et 1994 étaient rémunérés moins de 1,1 fois le SMIC.

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans.

Source : Insee, panel tous salariés 1995-2015 ; calculs Dares.

12 Pinel C. et Darmaillacq C. (2022), « La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 », Dares Résultats n°62

13 « Les trajectoires salariales au voisinage du salaire minimum entre 1995 et 2015 », in Rapport du groupe d'experts sur le SMIC 2018

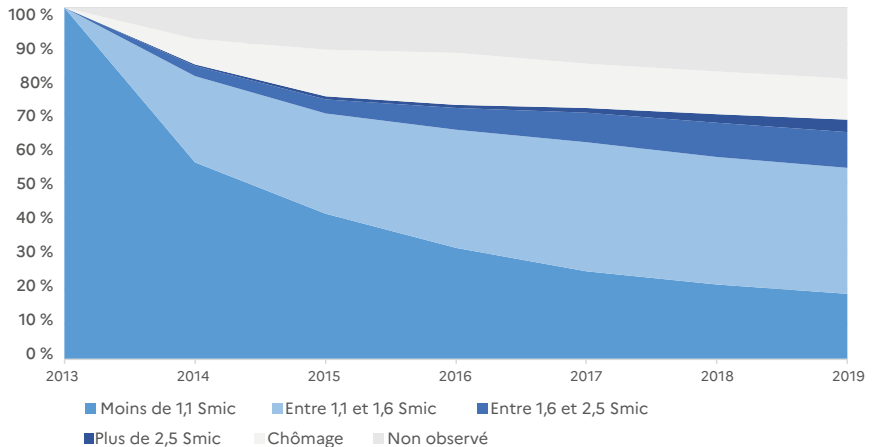
### Près de la moitié des salariés au voisinage du SMIC n’y est plus l’année suivante...

Le fait que les bas salaires soient plus fréquents en début de carrière, et que par ailleurs la progression salariale soit plus rapide à ces âges, implique qu’on observe en moyenne une mobilité salariale importante pour les personnes rémunérées autour du SMIC. Ainsi, près de la moitié des personnes en dessous de 1,1 SMIC une année donnée n’y est plus l’année suivante, et moins de 20 % y sont 6 ans après (graphique 3.3). Dans le même temps, près de 30 % exercent une activité rémunérée au-delà de 1,1 fois le SMIC dès l’année suivante, et 50 % six ans après. Le reste correspond aux individus sortis du champ de la base Tous salariés (départ en retraite, exercice d’une activité non salariée, inactivité, mobilité à l’étranger) ou aux individus au chômage. Au total, moins de 10 % des personnes restent au voisinage du SMIC sur l’ensemble d’une période de 7 ans. En fin de période, une partie des personnes initialement rémunérées au voisinage du SMIC est sortie au moins temporairement du salariat ou est au chômage, mais

une partie importante a connu des augmentations de salaire substantielles : 15 % d’entre elles disposent d’une

rémunération supérieure à 1,6 fois le SMIC 6 ans après une période rémunérée au voisinage de celui-ci.

**Graphique 3.3 - Trajectoires salariales des salariés rémunérés autour du SMIC dans les six années suivantes**



Lecture : parmi les salariés rémunérés moins de 1,1 SMIC en 2013, 44,0 % ne le sont plus l’année suivante. Six ans plus tard, en 2019, 18,7% sont toujours au voisinage du SMIC, 49,6 % ont un salaire supérieur à 1,1 SMIC, le reste étant soit au chômage soit non observés.

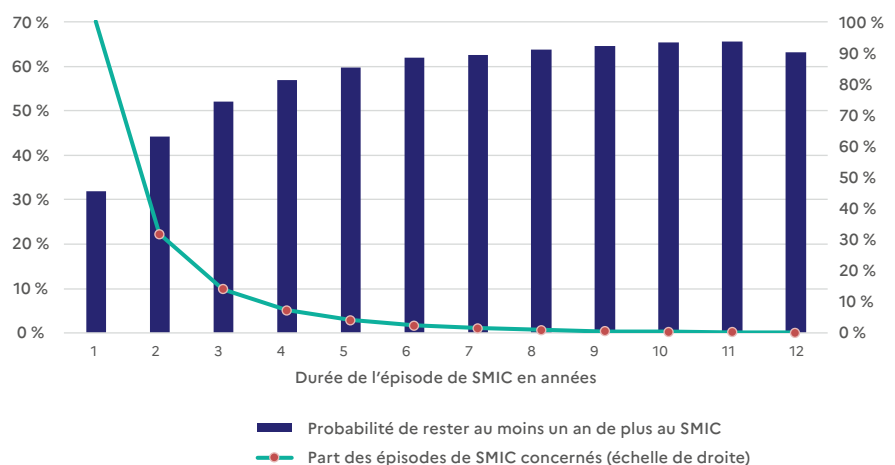
Champ : échantillon de salariés au voisinage du SMIC en 2013, c’est-à-dire ayant eu un emploi rémunéré moins de 1,1 SMIC (en part du salaire brut horaire), parmi les salariés du panel âgés de 15 à 64 ans.

Source : Panel Tous salariés 2019. Calculs DG Trésor.

### ...mais une partie a un risque de rester durablement au voisinage du SMIC

Pour autant, même si la mobilité salariale au voisinage du SMIC est forte en moyenne, la situation est hétérogène. Les probabilités de mobilité salariale ascendante sont notamment moindres toutes choses égales par ailleurs pour les femmes et les employés, qui ont plus de chances de se retrouver durablement au voisinage du SMIC. Par ailleurs, on observe que plus l’épisode de rémunération au voisinage du SMIC dure, moins un individu a de chances d’en sortir<sup>14</sup> : après une année au voisinage du SMIC, la probabilité d’être toujours rémunéré à ce niveau de salaire l’année suivante est d’environ 30 %, mais cette probabilité passe à plus de 50 % après trois années passées au voisinage du SMIC (graphique 3.4). Au total, si une grande partie des personnes rémunérées au voisinage du SMIC ne reste à ce niveau qu’une seule année, une minorité de salariés y reste plus durablement : environ un salarié sur cinq rémunérés autour du SMIC l’est depuis plus de deux ans.

**Graphique 3.4 - Probabilité de rester une année de plus au voisinage du SMIC en fonction du temps déjà passé à ce niveau de salaire et part des épisodes au voisinage du SMIC concernés**



Lecture : 32 % des épisodes au voisinage du SMIC durent au moins 2 ans ; après deux années passées au voisinage du SMIC, 44 % des salariés sont à nouveau au SMIC l’année suivante.

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans.

Source : Insee, panel tous salariés 1995-2015 ; calculs Dares.

14 « Les trajectoires salariales au voisinage du salaire minimum entre 1995 et 2015 », in Rapport du groupe d’experts sur le SMIC 2018

# 4 La contrepartie des allègements de cotisations est un coût plus important pour l'augmentation des salaires nets

**Les allègements généraux permettent de conjuguer un niveau de vie au salaire minimum élevé en comparaison internationale, avec un coût du travail contenu**

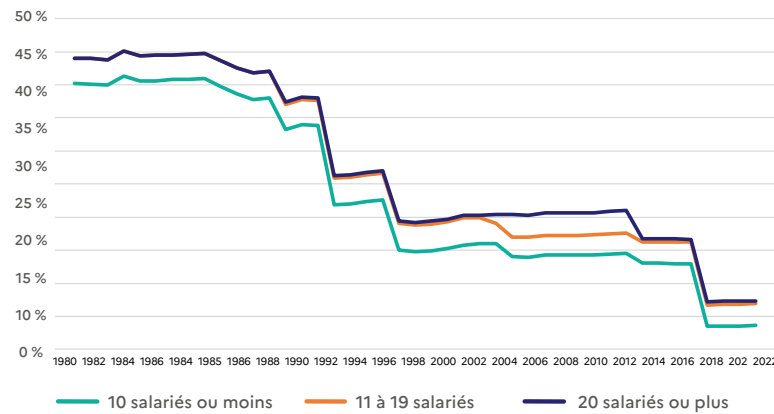
Les allègements généraux de cotisations sociales, instaurés au milieu des années 1990, puis renforcés fréquemment depuis, permettent une réduction du taux de cotisation employeur pour l'ensemble des rémunérations inférieures à 1,6 fois le SMIC (ou 2 795,52 € bruts pour un temps plein, sur la base du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2023), soit plus de la moitié des salariés (en équivalent temps plein) des entreprises éligibles aux allègements généraux<sup>15</sup>. Ces dispositifs ont permis une baisse significative du coût du travail au niveau du SMIC sur les trente dernières années (**graphique 4.1**).

D'autres dispositifs de réduction du coût du travail sont venus compléter cette mesure par la suite : le Crédit d'impôt

pour la compétitivité et l'emploi (CICE), transformé en allègement de cotisations en 2019, pour les rémunérations jusqu'à 2,5 fois le SMIC (4 368 € bruts) ; le Pacte

de responsabilité et de solidarité pour les rémunérations jusqu'à 3,5 fois le SMIC (6 115 € bruts).

**Graphique 4.1 Taux de cotisations employeur en % du salaire brut pour un salarié rémunéré au SMIC, selon la taille de l'entreprise**



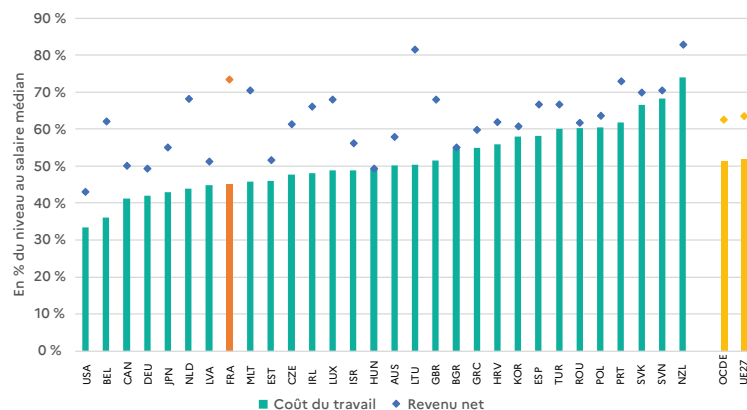
Lecture : en 2022, le taux de cotisations employeur au niveau du SMIC était de 3,0 % pour les entreprises de 10 salariés ou moins.

Source : Projet de loi d'approbation des comptes de la Sécurité sociale 2022.

En 2022, le taux effectif de prélèvement à la charge des employeurs<sup>16</sup> au niveau du SMIC est ainsi de 6,9 %, contre 39,2 % au plafond de la sécurité sociale, et 47,0 % en l'absence des dispositifs d'allègements à vocation générale. Ces allègements permettent notamment de garantir une rémunération nette élevée au niveau du salaire minimum, tout en modérant le coût du travail pour les salaires les plus bas (**graphique 4.2**).

Ainsi, pour la France, la rémunération nette au niveau du salaire minimum français vaut 73 % du niveau de vie au salaire médian (ce qui est dans la moyenne haute européenne), alors que le coût du travail au niveau du salaire minimum est seulement de 45 % du coût du travail pour le salaire médian (dans la moyenne basse européenne).

**Graphique 4.2 - Coût du travail et revenu net au salaire minimum exprimés en % du niveau au salaire médian**



Lecture : en France en 2021, le coût du travail au salaire minimum représente 45 % du coût du travail au salaire médian, pendant que le revenu net au salaire minimum représente 73 % du niveau de vie au salaire médian.

Note : ces simulations reposent sur l'hypothèse d'un ménage composé d'un individu seul et sans enfant et sur les modalités des politiques en place dans les différents pays membres de l'OCDE.

Source : Tax-Benefits system v2.4.1, OCDE 2021.

<sup>15</sup> « L'évolution des prélèvements sur les salaires depuis 30 ans », *Les comptes de la Sécurité sociale 2022*

<sup>16</sup> Dans le cas d'un individu non-cadre, employé dans une entreprise de plus de 50 salariés, localisée à Paris. Le taux effectif de prélèvements à la charge des employeurs au niveau du SMIC varie selon la ville où est établi l'employeur.

### Les allègements sont plus importants sur les bas salaires, où l'effet sur les créations d'emplois est le plus fort

Le profil des allègements généraux, dont le barème est concentré sur les salaires les plus proches du SMIC permet de stimuler l'emploi : l'effet emploi d'une baisse du coût du travail est en effet d'autant plus fort que celle-ci porte sur des niveaux de salaire bas, ce qui est confirmé par la littérature économique<sup>17</sup>.

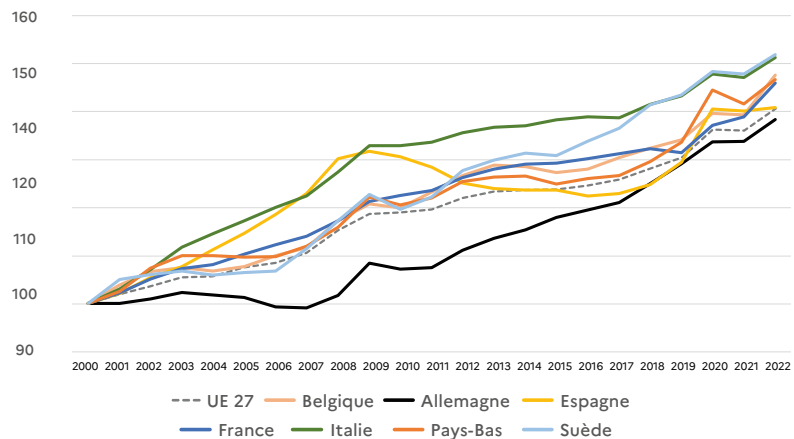
La mise en place de ces baisses de coût du travail a contribué au ralentissement des coûts salariaux unitaires français sur la période 2010-2019. Cela a permis notamment de réduire l'écart de coût du travail qui s'était creusé avec l'Allemagne au début des années 2000, au moment où celle-ci avait renforcé nettement sa compétitivité avec une politique de modération salariale (graphique 4.3).

### En contrepartie, la forme des allègements généraux renchérit le coût d'une augmentation de salaire net aux niveaux de salaire concernés

Les réductions plus importantes d'exonération de cotisations pour les bas salaires, justifiées par l'effet attendu sur l'emploi, ont une contrepartie sur les coûts marginaux d'augmentation de salaire net à ces niveaux de rémunération.

Pour un salarié dans la tranche de salaire qui bénéficie des allègements généraux, augmenter le salaire net de 1 € coûte au total pour l'employeur plus cher qu'hors de cette tranche : en effet, en plus de l'augmentation de cotisations salariales et patronales, il faut compter la diminution de l'allègement de cotisations, dégressif avec le salaire. En 2023, une augmentation de 1 € du salaire net représente ainsi 2,42 € d'augmentation du coût du travail avant 1,6 SMIC, contre 1,74 € après 1,6 SMIC, soit un écart de 68 centimes pour 1 € de salaire net. Cet écart a augmenté au fil des années, car il dépend de la pente des allègements, c'est-à-dire du

Graphique 4.3 - Évolution des coûts salariaux unitaires dans les pays de l'Union européenne depuis 2000



Lecture : en 2022, les coûts salariaux unitaires ont progressé de 46 % par rapport à 2000 en France.

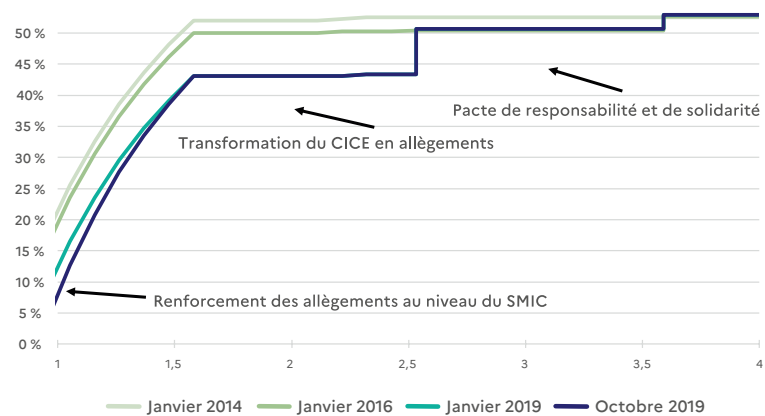
Note : les coûts salariaux unitaires rapportent le coût du travail total (salaires et traitements y compris primes, cotisations sociales salariés et cotisations sociales employeurs) à la valeur ajoutée produite.

Source : Eurostat, National Accounts.

taux maximal d'exonérations et du point de sortie. Par exemple, l'intégration des cotisations d'assurance chômage aux allègements généraux en octobre 2019 a permis de réduire de 4 points supplémentaires le coût du travail au

niveau du SMIC, mais a en contrepartie contribué à une hausse du surcoût lié à la forme des allègements, d'environ 10 centimes pour une augmentation de 1 € de salaire net avant 1,6 SMIC (graphique 4.4).

Graphique 4.4 - Taux de cotisation employeur après allègements généraux et réductions de cotisations



Lecture : au niveau du SMIC, le taux de cotisation patronale en octobre 2019 était de 6,7 %.

Note : taux de cotisations calculés pour le cas d'un individu non-cadre, employé dans une entreprise de plus de 50 salariés, localisée à Paris.

Source : DSS.

17 L'Horty Y., Martin P. et Mayer T. (2019), « Baisses de charges : stop ou encore ? », Note du Conseil d'analyse économique n°49

## Les seuils des exonérations sur les cotisations famille et maladie induisent des ruptures dans le profil des allègements généraux

En plus du surcoût lié à la forme dégressive des allègements, d'autres effets de seuil existent, liés à la forme des dispositifs d'exonération de cotisations sociales. En particulier, l'exonération de cotisations familiales (ex-CICE) jusqu'à 2,5 SMIC et l'exonération de cotisations maladies (Pacte de responsabilité) jusqu'à 3,5 SMIC impliquent des coûts supplémentaires importants lorsque ces seuils sont franchis. Ainsi, pour un salarié dont la rémunération brute passerait au-delà du seuil de 2,5 SMIC, le surcoût est de 262 € par mois ; à 3,5 SMIC le surcoût au passage du seuil est de 110 € par mois.

## Les effets de trappe, y compris là où apparaissent des ruptures dans le profil des exonérations, sont difficilement mis en évidence empiriquement

Ces surcoûts pourraient avoir pour effet de créer des trappes à bas salaires, avec des augmentations moins rapides pour les salariés dans la plage de salaire des allègements généraux, ou des réticences à passer au-delà des seuils des dispositifs famille et maladie pour éviter les effets de seuil. Si une étude a montré effectivement un léger effet négatif de tels surcoûts sur la progression des bas salaires dans les années 1990<sup>18</sup>, la plupart ne trouve pas d'effet significatif de la mise en place d'allègements ciblés sur les bas salaires sur les progressions salariales des salariés concernés<sup>19</sup>. En ce qui concerne les dispositifs plus récents, la concentration des rémunérations en amont du seuil de 2,5 SMIC apparaît limitée<sup>20</sup>. Par ailleurs, d'autres travaux montrent qu'en France, la progression de la rémunération est plus rapide pour les salariés les moins bien rémunérés que pour la moyenne des salariés<sup>21</sup>.

18 Lhommeau B. et Rémy V. (2009), « [Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?](#) », *Économie et Statistique* n°429-430

19 Aeberhardt R. et Sraer D. (2009), « [Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale](#) », *Économie et Statistique* n°429-430.

20 Bozio A., Cottet S. et Malgouyres C. (2022), « [Évaluation d'impact de la bascule du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi \(CICE\) en allègement de cotisations employeur](#) », *Rapport de l'Institut des Politiques Publiques* n°38.

21 Pora P. et Wilner L. (2016), « [Les évolutions annuelles de revenu salariale le long de l'échelle salariale : quels constats selon l'âge, le sexe et le secteur ?](#) », *Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail* 2016.

# 5 Le système socio-fiscal interagit avec la progression salariale

## Les bas revenus sont soutenus par les prestations sociales

Le revenu disponible des salariés est composé du salaire net (c'est-à-dire du coût du travail défalqué des cotisations salariales, des cotisations employeur et des contributions sociales de nature fiscale) mais il est aussi soutenu par des

prestations sociales. Les principales prestations sociales sont le RSA (revenu de solidarité active), les aides au logement, la prime d'activité et les prestations familiales. Les prestations sociales dépendent non seulement des revenus du salarié, mais aussi de sa situation familiale et de logement, et éventuellement du revenu des autres membres de son ménage. Par exemple, un salarié au SMIC, dont le coût du travail

s'établit à 1 805 euros par mois en octobre 2023 a un revenu disponible mensuel de 1 611 euros s'il vit seul et n'a pas d'enfant. La prime d'activité s'élève à 228 €, soit 14 % du revenu disponible. Une famille monoparentale (1 enfant) travaillant au niveau du SMIC perçoit la prime d'activité ainsi que des aides au logement et des prestations familiales. Son revenu s'élève à 2 070 €, dont un tiers est composé de prestations sociales (687 €).

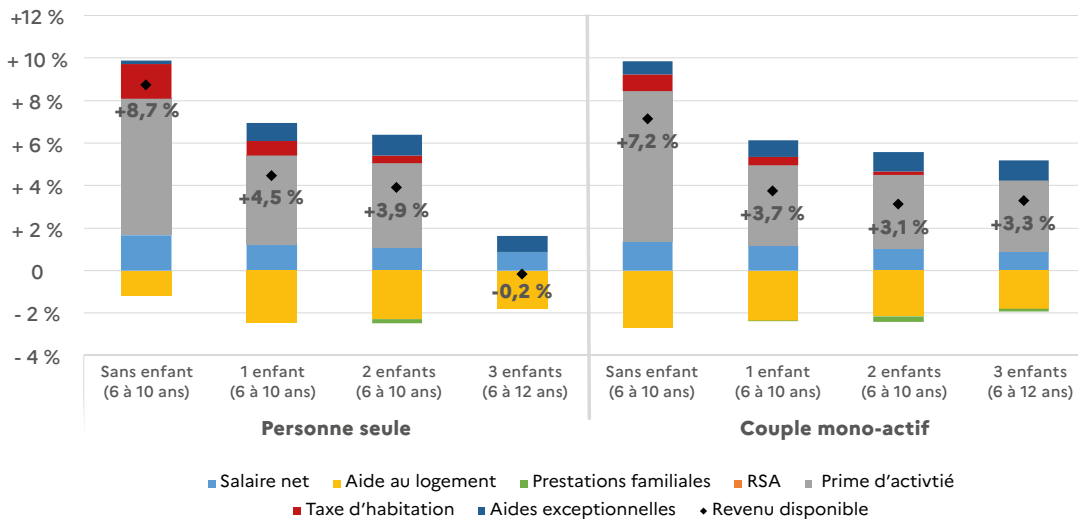
## Le revenu disponible brut a augmenté au niveau du SMIC depuis 2017

Entre juillet 2017 et juillet 2022, le pouvoir d'achat d'une personne seule travaillant à temps plein au SMIC a progressé de 8,7 %, soit 125 € par mois supplémentaires, porté par la forte revalorisation du bonus individuel de la prime d'activité en 2019 (graphique 5.1). La suppression progressive

de la taxe d'habitation, ainsi que la baisse des prélèvements sociaux sur les salaires à la suite de la bascule des cotisations salariales vers la contribution sociale généralisée (CSG) en 2018 ont également contribué à cette hausse. Cette progression est plus élevée de l'ordre de 5 points que celle estimée en moyenne au cours de cette période pour l'ensemble des ménages. Les familles monoparentales qui gagnent un SMIC et les familles monoactives

qui gagnent un SMIC ont également vu leur pouvoir d'achat augmenter entre 2017 et 2022. Sur la même période, la transformation du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et du Crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) en un allègement de 6 points de la part employeur des cotisations sociales maladie pour des rémunérations jusqu'à 2,5 SMIC a par ailleurs contribué à renforcer le gain au travail pour ces niveaux de rémunération.

**Graphique 5.1 - Évolution du pouvoir d'achat des ménages gagnant un SMIC entre juillet 2017 et juillet 2022, selon la configuration familiale**



Lecture : avec un salaire équivalent au SMIC à temps plein, une personne seule avec un enfant âgé de 6 à 10 ans voit son revenu disponible, y compris aides exceptionnelles, augmenter de 4,5 % entre juillet 2017 et juillet 2022 (en euros constants), principalement du fait de l'augmentation de la prime d'activité (PA) sur la période. La PA contribue pour 4,2 points à cette hausse.

Note : ces cas-types portent sur des ménages locataires du parc privé en zone 2 sans autres ressources que des salaires, dont le montant est supposé stable dans le temps, en euros constants.

Source : DREES, maquette EDIFIS (Évaluation des dispositifs fiscaux et sociaux sur cas-types), législations au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

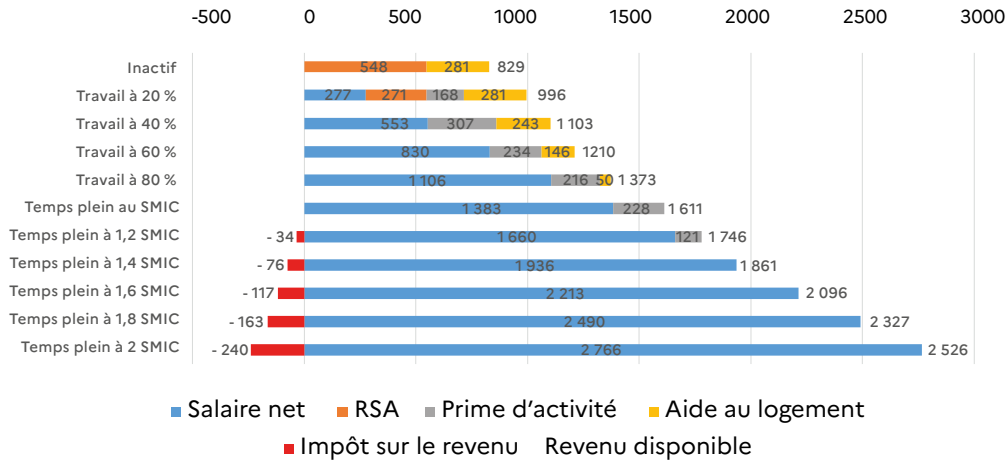
**Les gains monétaires à l'emploi varient avec les prestations et les prélèvements sociaux et fiscaux**

Quel que soit le niveau de rémunération, une hausse de salaire se traduit toujours par une hausse de revenu disponible, mais cette hausse n'est pas la même suivant la situation familiale et de logement. Par exemple, passer d'un salaire net de 0,8

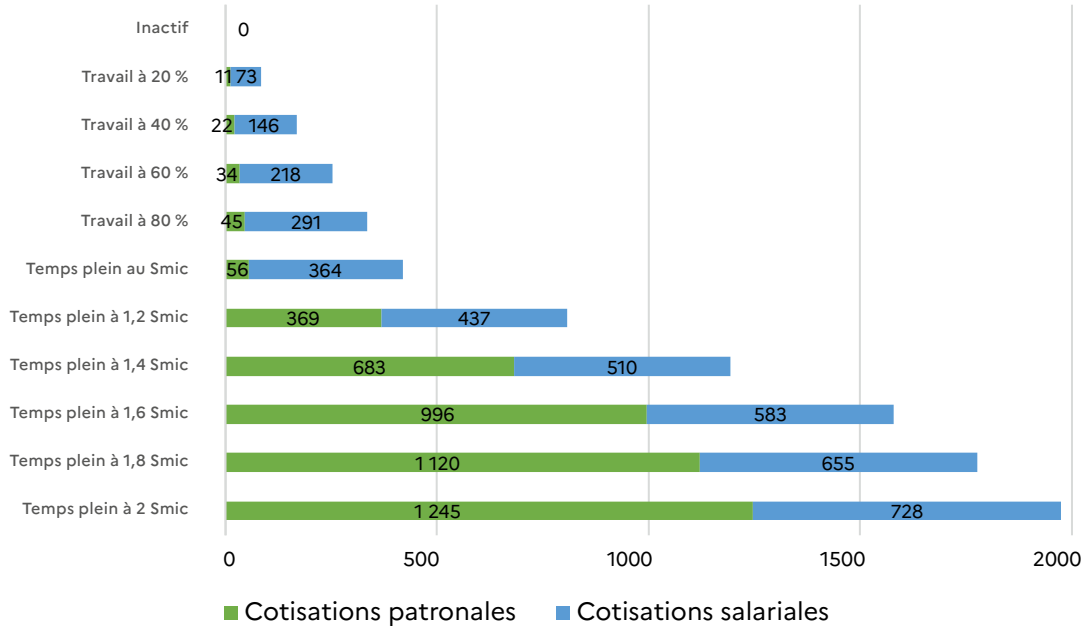
fois le SMIC à 1 fois le SMIC implique une augmentation du revenu disponible de 238 euros pour une personne seule sans enfant (**graphique 5.2**), contre 145 euros pour une famille monoparentale avec un enfant (**graphique 5.3**).

**Graphique 5.2 - Composition du revenu disponible d'une personne seule sans enfant, locataire, en octobre 2023, en fonction de ses revenus d'activité**

**Du salaire net au revenu disponible**



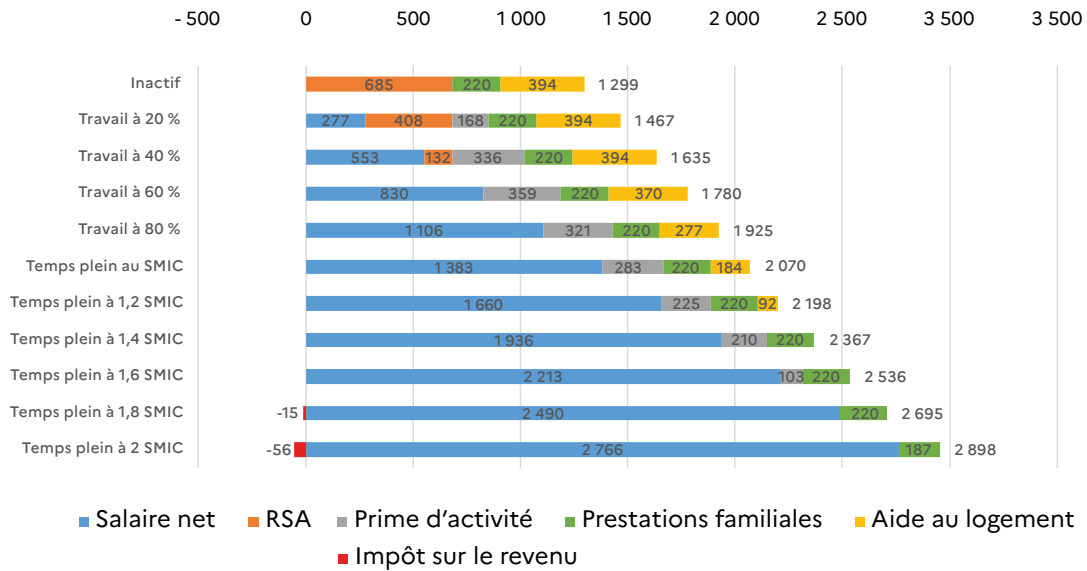
**Prélèvements sociaux**



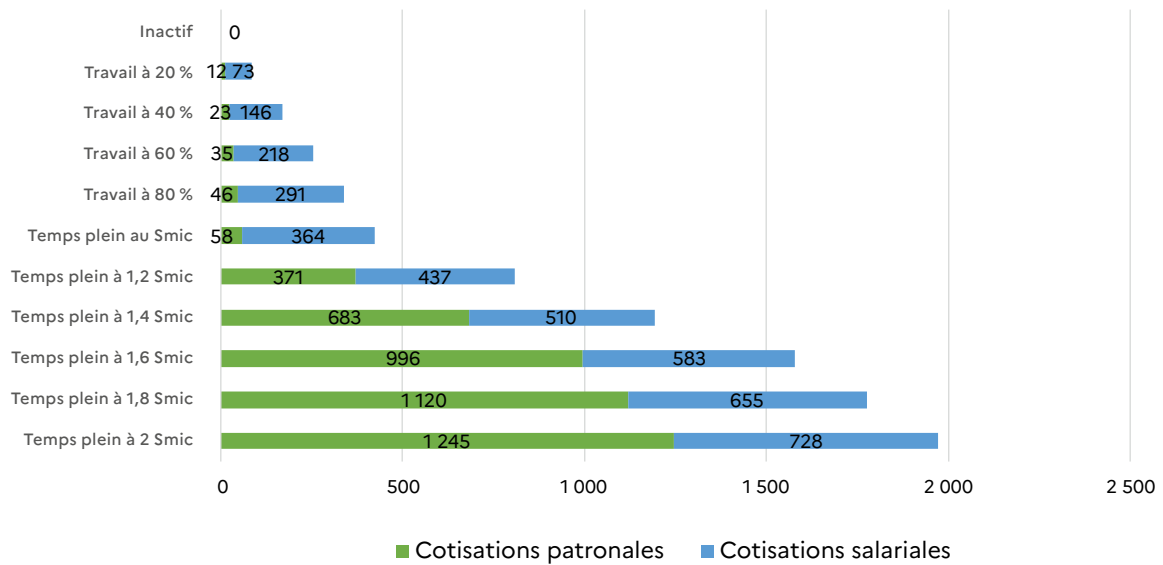
Source : calculs Drees

Graphique 5.3 - Composition du revenu disponible d'une famille monoparentale avec un enfant, locataire, en octobre 2023, en fonction de ses revenus d'activité

Du salaire net au revenu disponible



Prélèvements sociaux



Source : calculs Drees



Pour appréhender les effets d'une augmentation du coût du travail sur le revenu disponible, il est intéressant d'évaluer le surcroît de coût du travail nécessaire pour augmenter de 100 euros le revenu disponible. Par exemple, pour une personne seule sans enfant, travaillant à mi-temps au SMIC horaire, augmenter de 100 euros son revenu disponible nécessite d'augmenter le coût

du travail de 254 euros (**tableau 5.4**) : la part employeur des prélèvements sociaux (nette des allègements généraux) augmente de 8 euros et la part salariale de 51 euros, tandis que les aides au logement diminuent de 67 euros et la prime d'activité de 27 euros, malgré le fait que la bonification individuelle de la prime d'activité commence à entrer en compte. Dans la même configuration

familiale, pour un salarié travaillant à temps plein au SMIC, le coût du travail doit augmenter de 483 euros pour majorer le revenu disponible de 100 €, en raison notamment de la hausse de la part employeur des prélèvements sociaux (+228 euros), due à la baisse du taux des allègements généraux.

**Tableau 5.4 - Augmentation du coût du travail nécessaire à une augmentation du revenu disponible de 100 euros, pour une personne seule sans enfant, en octobre 2023 (en euros par mois)**

Salaire relativement au SMIC	Revenu d'activité				
	50 %	100 %	160 %	200 %	250 %
<b>Salaire brut initial</b>	<b>874 €</b>	<b>1 747 €</b>	<b>2 796 €</b>	<b>3 494 €</b>	<b>4 368 €</b>
<b>Variation du coût du travail</b> (en % du salaire brut)	<b>254</b>	<b>483</b>	<b>201</b>	<b>255</b>	<b>505</b>
	29 %	28 %	7 %	7 %	12 %
Variation des cotisations employeurs	- 8	- 228	- 53	- 73	- 332
Variation des cotisations salariés et CSG+CRDS	- 51	- 53	- 31	- 43	- 34
Variation des AL	- 67	0	0	0	0
Variation de la prime d'activité	- 27	- 78	0	0	0
Variation de l'IR	0	- 23	- 18	- 39	- 39
<b>Variation du revenu disponible</b> (en % du salaire brut)	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	11 %	6 %	4 %	3 %	2 %

Lecture : pour une personne seule sans enfant gagnant 50 % du SMIC, soit 874 € bruts par mois, une augmentation de 100 € du revenu disponible (11 % du salaire brut) nécessite une augmentation du coût du travail de 254 € (29 % du salaire brut), pour tenir compte des variations de cotisations et contributions sociales, ainsi que de la diminution des aides au logement et de la prime d'activité.

Note : Les cas types considérés ne sont pas éligibles au RSA.

Sources : calculs Drees

# 6 Le temps de travail incomplet est le premier facteur de pauvreté au travail

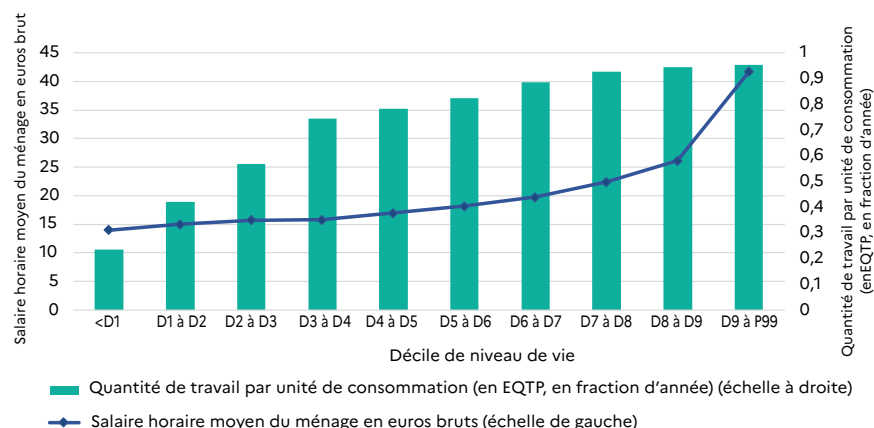
## Le faible niveau de vie des ménages est davantage corrélé à de faibles quotités de travail qu'à des salaires horaires faibles

Le fait d'être en emploi est une première protection contre la pauvreté : 8 % des actifs en emploi sont en situation de pauvreté monétaire en 2019<sup>22</sup>, contre 38,9 % des personnes au chômage et 32,5 % des inactifs hors retraite<sup>23</sup>. Pour autant, même pour les personnes en emploi, de fortes inégalités subsistent.

Pour la moitié la plus pauvre des ménages, le niveau de salaire horaire n'explique que partiellement leur niveau de vie<sup>24</sup> : l'écart de salaire horaire brut moyen entre les ménages du premier dixième de niveau de vie et ceux du cinquième dixième est de 20 %, ce qui reste modéré au regard de l'écart de niveau de vie total qui est de 90 % entre ces deux catégories (**graphique 6.1**). Au-delà du système socio-fiscal, c'est davantage la quotité moyenne de travail dans le ménage qui détermine d'abord le niveau de vie global : celle-ci est environ trois fois moindre pour les ménages du premier dixième de niveau de vie que pour les ménages du cinquième dixième de niveau de vie. Pour les niveaux de vie

les plus élevés, le niveau de salaire joue un rôle plus important alors que la quotité de travail varie peu.

**Graphique 6.1 - Salaire horaire moyen et quantité de travail moyenne par unité de consommation, par dixième de niveau de vie**



Note : le dernier percentile de niveau de vie n'est pas présenté dans la distribution, la présence de très hauts revenus du travail venant distordre les résultats moyens au-delà du neuvième décile.

Lecture : pour les ménages dont le niveau de vie est compris entre le quatrième et le cinquième décile dont au moins un membre a travaillé durant l'année, le salaire horaire moyen est d'environ 17 € brut par heure et la quantité de travail moyenne en EQTP (quotité de travail \* durée de travail en fraction d'année) est de 0,8 par unité de consommation.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence n'est pas étudiante, le revenu fiscal de référence est positif ou nul et au moins un membre a travaillé dans l'année.

Source : DG Trésor, Saphir 2023.

22 Le seuil de pauvreté monétaire est fixé à 60 % du niveau de vie médian par unité de consommation. Ce seuil s'établit en 2019 à 1 102 euros par mois.

23 [Insee références France, portrait social 2022](#)

24 « [Niveau de vie des salariés rémunérés au salaire minimum](#) », *Rapport du groupe d'experts sur le SMIC 2022*

## Un taux de pauvreté plus élevé pour les ménages à temps partiel

Le temps partiel, quel qu'en soit le motif, apparaît comme un facteur important sur le risque de pauvreté monétaire, et ce d'autant plus lorsque la quotité de travail diminue (**graphique 6.2**) : lorsque celle-ci est inférieure à 50 %, plus de 20 % des salariés à temps partiel vivent dans un ménage sous le seuil de pauvreté, contre 5 % pour les salariés à temps complet ou à temps partiel avec une quotité supérieure ou égale à 80 %<sup>25</sup>.

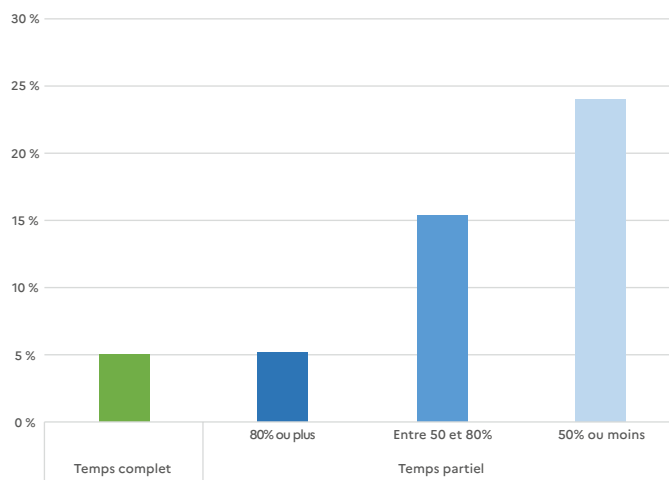
Au-delà de l'effet mécanique de la quotité de travail sur la rémunération totale, les salariés à temps partiel souffrent d'un niveau de salaire horaire inférieur à celui du reste des salariés : en contrôlant par un grand nombre de caractéristiques, une personne à mi-temps a un salaire horaire inférieur en moyenne de 6 % à celui des personnes à temps plein<sup>26</sup>.

La proportion de salariés rémunérés au SMIC est par ailleurs plus importante pour les salariés à temps partiel : 30 % d'entre eux ont bénéficié de la revalorisation

du SMIC du 1<sup>er</sup> janvier 2022, contre 11 % pour les salariés à temps plein<sup>27</sup>. Enfin, les salariés touchant moins de la moitié d'un SMIC mensuel ne bénéficient pas de

la bonification individuelle de la prime d'activité, ce qui pèse sur leur niveau de vie final.

### Graphique 6.2 - Part de travailleurs vivant dans un ménage pauvre selon leur quotité de travail



Lecture : la part de travailleurs à temps complet vivant dans un ménage pauvre est de 5,0 %.

Champ : France métropolitaine, salariés vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

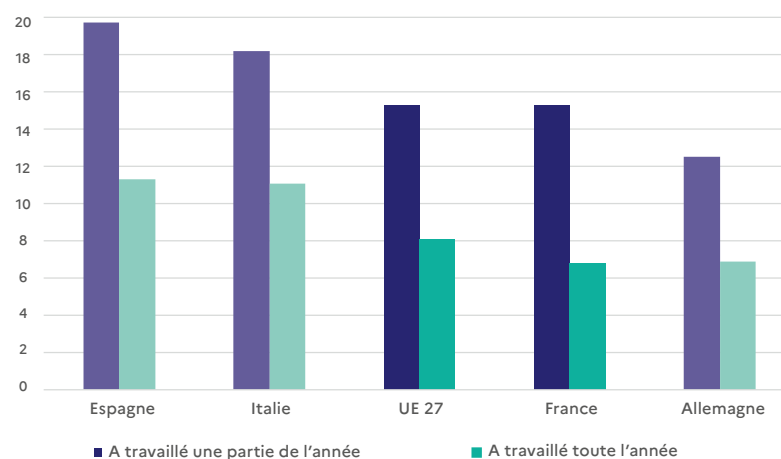
Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019.

## Travailler seulement une partie de l'année est également un facteur de pauvreté

Indépendamment du fait d'être à temps partiel, la quotité de travail annuelle est également influencée par le fait de ne pas travailler une partie de l'année. En France comme dans les autres pays de l'Union Européenne, les personnes n'ayant travaillé qu'une partie de l'année ont un risque de pauvreté au travail plus important (15,3 %) que celles ayant travaillé toute l'année (6,8 %).

L'écart entre les deux semble particulièrement important pour la France : en effet, alors que le risque de pauvreté au travail des personnes travaillant toute l'année est plus faible de 1,3 point que la moyenne européenne, celui des personnes travaillant seulement une partie de l'année est égal à la moyenne européenne, à 15,3 % (**graphique 6.3**).

### Graphique 6.3 - Risque de pauvreté au travail selon le nombre de mois en emploi dans l'année



Lecture : en France, le risque de pauvreté au travail est de 6,8 % pour les personnes ayant travaillé toute l'année et de 15,3 % pour les personnes ayant travaillé seulement une partie de l'année.

Source : Eurostat, enquête EU-SILC.

25 Ibid.

26 Ibid.

27 Pinel C. et Darmaillacq C. (2022), « [La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022](#) », *Dares Résultats* n°62

### La faible quotité de travail sur l'année peut être liée à des successions de contrats courts

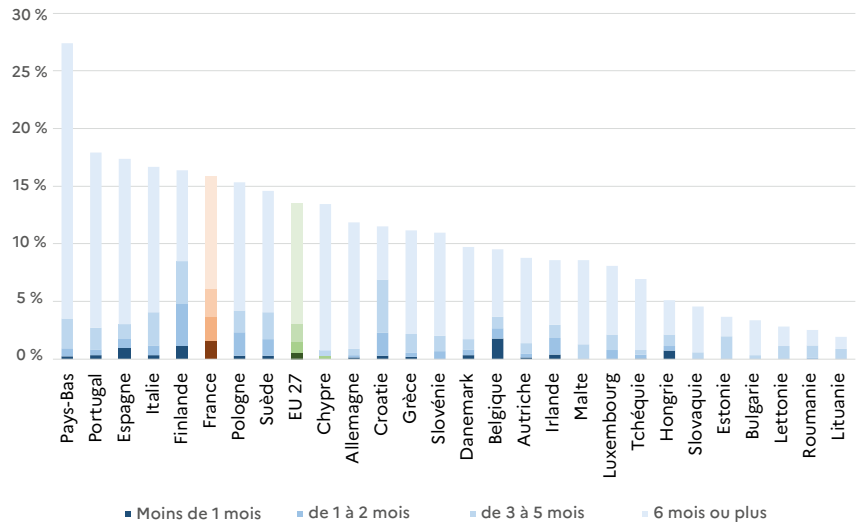
Une partie des personnes n'ayant qu'une faible quotité de travail sur l'année le sont car elles sont employées dans des contrats courts (contrats de moins d'un mois, en CDD ou en intérim). Le fait d'avoir été embauché au moins une fois dans l'année dans un contrat court a ainsi un effet important sur le niveau de vie des personnes en activité : celles n'ayant eu aucun contrat court ont un taux de pauvreté de 6 %, contre 20 % pour les personnes ayant alterné les contrats courts avec d'autres formes d'emploi, et 25 % pour les personnes qui n'ont eu que des contrats courts au cours de l'année<sup>28</sup>.

La part des salariés en contrat temporaire, et notamment en contrat court de moins d'un mois, est particulièrement élevée en France par rapport aux autres pays de l'Union européenne, avec 1,6 % de salariés en contrat temporaire de moins d'un mois contre 0,5 % en moyenne dans l'Union. Seule la Belgique a un taux supérieur de salariés en contrats de moins d'un mois (**graphique 6.4**). Par ailleurs, ces contrats courts, qui concernent plutôt des personnes jeunes et des ouvriers ou employés non qualifiés, sont concentrés dans quelques secteurs : trois secteurs emploient ainsi plus de la moitié des

personnes intensivement employées en contrats courts<sup>29</sup>, à savoir le secteur de la santé et du social, le secteur des services aux entreprises (avec notamment les activités de sondage et l'évènementiel) et le secteur des autres activités de service (qui inclut notamment les arts

et spectacles). Les secteurs ayant droit à des contrats d'usage sont fortement représentés dans le recours aux contrats courts (44 % des personnes intensivement en contrats courts exercent leur activité principale dans ces secteurs), l'autre forme d'emploi majoritaire étant l'intérim.

**Graphique 6.4 - Part des contrats temporaires dans l'emploi salarié en Europe**



Lecture : en France, 15,9 % des salariés sont en contrat temporaire, dont 1,6 % en contrat temporaire de moins de 1 mois.

Champ : salariés âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, Labour Force Surveys, 2<sup>e</sup> trimestre 2023.

28 Picart C. (2017), « [Trois segments pour mieux décrire le marché du travail](#) », Insee références Emploi, chômage, revenus du travail 2017.

29 Limon E. (2021), « [Qui sont les signataires de contrats courts ?](#) », Dares Analyses n°25.

# 7 Le temps partiel involontaire : des conditions de travail et de rémunération moins bonnes

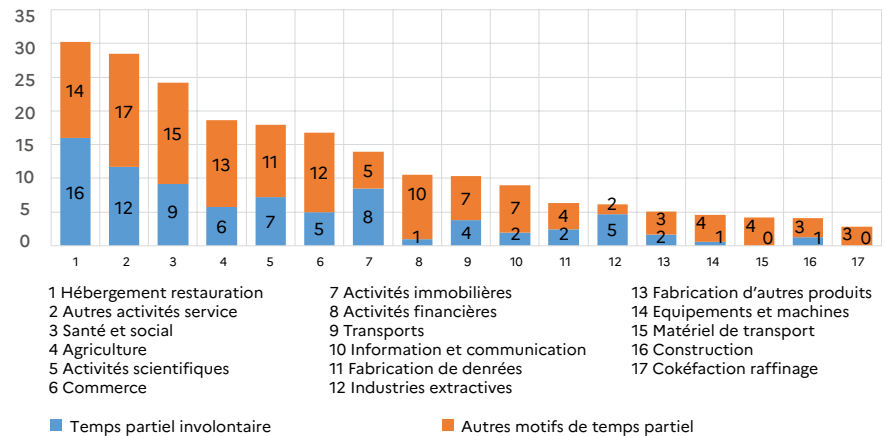
## 7 % des salariés sont à temps partiel involontaire

En 2022, 17 % des salariés sont à temps partiel en France. Les femmes sont beaucoup plus concernées, avec 27 % de temps partiel, contre 8 % pour les hommes. Les motifs pour être à temps partiel peuvent être assez différents : le cumul de plusieurs activités (y compris des études), le fait d'avoir des personnes à charge ou l'état de santé sont ainsi des raisons fréquentes de travailler à temps partiel. Parmi l'ensemble de ces motifs, on distingue ici en particulier le temps partiel involontaire, qui concerne les personnes « qui ne peuvent pas travailler plus dans leur emploi actuel », et qui sont donc contraintes à être à temps partiel pour des motifs économiques. Les autres motifs, qui peuvent concerner notamment des freins périphériques à l'emploi, ne sont pas inclus. Le temps partiel involontaire représentait en 2019 autour de 40 % de l'ensemble des personnes qui sont à temps partiel, soit 7 % de l'emploi total<sup>30</sup>. Le poids du temps partiel involontaire sur l'ensemble des

temps partiels est identique pour les hommes et les femmes, mais les femmes étant beaucoup plus fréquemment à

temps partiel que les hommes, elles représentent plus de 8 salariés à temps partiel involontaire sur 10.

**Graphique 7.1 - Part de temps partiel involontaire et de temps partiel total par secteur**



Lecture : 30 % des salariés du secteur de l'hébergement-restauration sont à temps partiel, dont 16 % pour un motif de temps partiel involontaire.

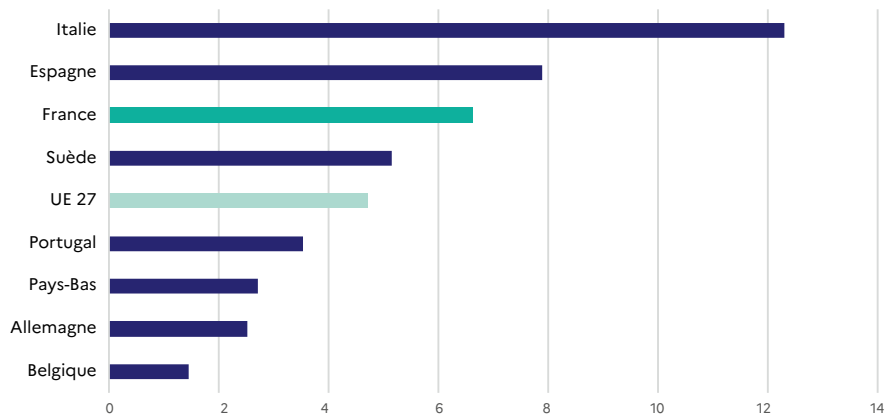
Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

## Le taux de temps partiel involontaire est plus élevé en France que dans la moyenne européenne

La part du temps partiel dans l'emploi total en France est légèrement plus faible que la moyenne européenne, qui s'établissait à 18,3 % en 2019, aussi bien pour les femmes que pour les hommes (graphique 7.2). Le poids du temps partiel involontaire est en revanche plus fort en France, où il représente 7 % de l'emploi total contre 5 % en moyenne dans l'Union européenne. En 2019, seules l'Espagne et l'Italie avaient un poids dans l'emploi du temps partiel involontaire supérieur à celui de la France. Les pays où le poids total du temps partiel est le plus élevé en Europe (Pays-Bas, Autriche, Allemagne et Belgique par exemple) sont également des pays où le temps partiel involontaire est moins fréquent (moins de 10 % des temps partiels contre près de 40 % en France).

**Graphique 7.2 - Part du temps partiel involontaire dans l'emploi total en Europe (en %)**



Lecture : en France, 6,6 % des salariés sont à temps partiel involontaire.

Source : Eurostat, Labour Force Surveys 2019.

30 D'autres concepts peuvent être mobilisés pour approcher le temps partiel involontaire, donnant des intensités de ce dernier légèrement différentes : par exemple, en 2022, 26 % des salariés à temps partiel déclaraient l'être parce qu'ils n'avaient « pas trouvé d'emploi à temps complet » ; par ailleurs, en 2022, 4,6 % des personnes en emploi étaient en situation de sous-emploi, c'est-à-dire à temps partiel et souhaitant travailler davantage ou bien en activité partielle ou chômage technique.

### Les personnes à temps partiel involontaire ont des conditions d'emploi plus précaires et des bas salaires

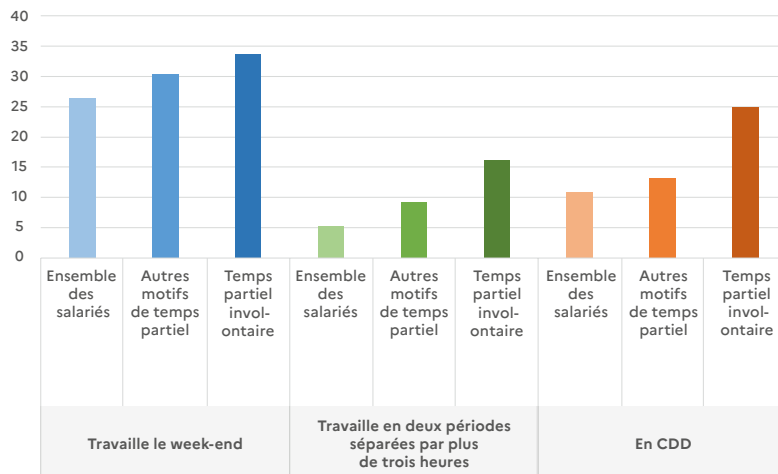
Sur quelques dimensions, les conditions de travail des personnes en temps partiel involontaire se distinguent non seulement de la moyenne des salariés, mais aussi du reste des personnes en temps partiel pour d'autres motifs (graphique 7.3). C'est le cas notamment pour le fait de travailler le week-end, avec une proportion de personnes concernées de près de 10 points plus élevée pour les personnes en temps partiel involontaire que pour la moyenne des salariés<sup>31</sup>. Les personnes en temps partiel involontaire ont également trois fois plus de chances (16 %) d'avoir une journée de travail fragmentée (deux périodes séparées par plus de trois heures) que la moyenne des salariés (5 %), et deux fois plus que les personnes à temps partiel pour d'autres motifs (9 %). Enfin, les salariés en temps partiel involontaire cumulent avec des formes d'emploi plus précaires, et sont en CDD dans un cas sur quatre.

Au-delà des conditions de travail particulières, les rémunérations des salariés en temps partiel involontaire sont par ailleurs sensiblement plus basses que celles des salariés à temps complet, mais aussi que celles des salariés à temps partiel pour d'autres motifs (graphique 7.4). Ramené à un équivalent temps plein pour être comparable, le salaire médian d'un salarié à temps partiel involontaire est ainsi de 1 233 € net, contre 1 353 € sur l'ensemble des salariés à temps partiel et 1 586 € pour les salariés à temps complet<sup>32</sup>. Les salaires des personnes en temps partiel involontaire sont par ailleurs particulièrement concentrés, avec 400 € d'écart entre les premier et troisième quartiles de salaire, contre 700 € d'écart pour les salariés à temps complet.

Les personnes à temps partiel involontaire sont par ailleurs plus souvent inscrites à Pôle Emploi que les personnes à temps partiel pour d'autres motifs : c'est le cas

d'une personne sur trois environ, contre une sur vingt environ pour les autres motifs de temps partiel.

Graphique 7.3 - Conditions de travail selon le motif de temps partiel

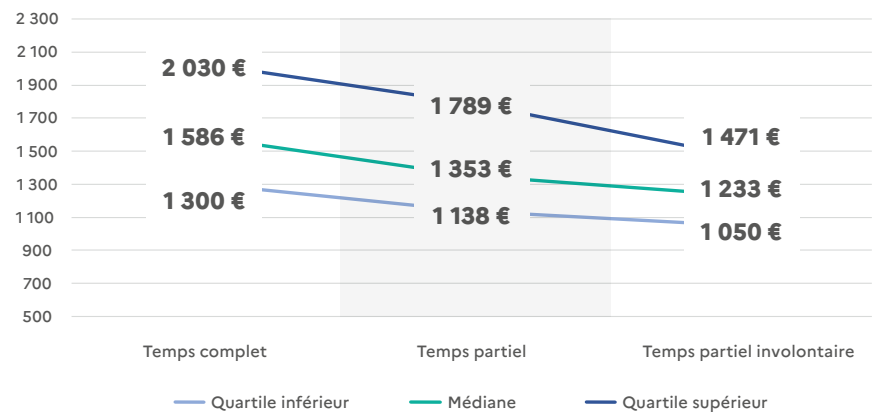


Lecture : la part de salariés travaillant le week-end est de 26,4 % en moyenne pour l'ensemble des salariés, de 33,6 % pour les salariés en temps partiel involontaire et 30,3 % pour les salariés en temps partiel pour d'autres motifs.

Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

Graphique 7.4 - Distribution du salaire mensuel net en équivalent temps plein selon les motifs de temps partiel



Lecture : le salaire médian, ramené en équivalent temps plein, est de 1 586 € pour les salariés à temps complet, contre 1 233 € pour les salariés en temps partiel involontaire.

Note : le salaire médian est le niveau de salaire tel que la moitié des personnes ont une rémunération supérieure et la moitié des personnes ont une rémunération inférieure ; le quartile inférieur des salaires est le niveau de salaire sous lequel se situent les 25 % de personnes les moins bien rémunérées ; le quartile supérieur des salaires est le niveau de salaire au-dessus duquel se situent les 25 % de personnes les mieux rémunérées.

Champ : salariés hors fonctionnaires, militaires et fonctionnaires stagiaires, France entière.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 (CT-RPS 2019).

31 « Niveau de vie des salariés rémunérés au salaire minimum », Rapport du groupe d'experts sur le SMIC 2022

32 Ibid.





**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Cabinet de M<sup>me</sup> Élisabeth BORNE**

01 42 75 50 78/79

[communication@pm.gouv.fr](mailto:communication@pm.gouv.fr)

**Cabinet de M. Olivier DUSSOPT**

01 49 55 31 27

[sec.presse.cabtravail@cab.travail.gouv.fr](mailto:sec.presse.cabtravail@cab.travail.gouv.fr)