Dares
Analyses
DÉCEMBRE 2012 • N° 095
publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES EMPLOIS RÉMUNÉRÉS SUR LA BASE DU SMIC EN 2010 :

souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée

Les emplois rémunérés sur la base du Smic sont plus souvent que l'ensemble des emplois salariés peu qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée. Ces emplois sont davantage occupés par des salariés femmes, jeunes, moins diplômés et ayant une faible ancienneté. Ils se retrouvent plus fréquemment dans les secteurs de l'hébergement-restauration, des autres activités de services ou du commerce et, au-delà des spécificités propres à chaque secteur d'activité, dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, une fois pris en compte tous les éléments de rémunération (salaire de base, primes, heures supplémentaires…), près d'1 salarié au Smic sur 8 gagne plus de 1,3 Smic horaire.

Au 1er janvier 2011, selon l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares (encadré 1), 1,6 million de salariés des entreprises non agricoles du secteur concurrentiel (hors intérim) ont bénéficié de la revalorisation du Smic, soit 10,6 % des salariés de ces entreprises ; cette proportion s'élève à 11,1 % en décembre 2011 *(1)* [1], [2].

Les enquêtes Acemo auprès des entreprises de 10 salariés ou plus permettent de décrire les caractéristiques des entreprises qui emploient les salariés rémunérés au Smic (taille et secteur notamment) mais fournissent en revanche peu d'éléments sur les caractéristiques des salariés eux-mêmes. Pour décrire ces salariés, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010 (Ecmoss), réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, a donc été mobilisée en complément de l'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises de 1 à 9 salariés (encadré 1). L'enquête Ecmoss fournit à la fois des données sur les caractéristiques individuelles des personnes et des informations sur la durée du travail rémunéré et sur différents

(1) Le Smic ayant été revalorisé de façon anticipée au 1er décembre 2011 (+2,1 %), suite au dépassement du seuil de déclenchement de la revalorisation automatique par l'inflation, les établissements ont exceptionnellement été interrogés par l'enquête Acemo sur le nombre de bénéficiaires du Smic au 1er décembre 2011, et non au 1er janvier 2012. La revalorisation du 1er janvier 2012 n'a en effet été que très limitée (+0,3 %).

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Tableau 1 • **Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010 dans le secteur privé non agricole**

	Structure de la population (en %)	Répartition des salariés au Smic (en %)	Proportion de salariés au Smic (en %)	Proportion de salariés à temps partiel au Smic (en %)	odds ratio*
Taille de l'entreprise					
De 1 à 9 salariés	18,6	41,4	23,6	36,9	5,1
10 à 19 salariés	8,5	8,3	10,4	16,3	2,0
20 à 49 salariés	12,6	14,6	12,2	21,6	2,5
50 à 99 salairés	7,8	9,3	12,7	28,6	2,7
100 à 249 salariés	10,5	7,0	7,1	16,6	1,6
250 à 499 salariés	7,3	5,4	7,8	17,9	2,0
500 salariés ou plus	34,7	13,9	4,2	10,6	-1-
Secteur d'activité de l'entreprise					
CZ Industrie manufacturière	18,0	11,9	6,9	14,9	0,7
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,1	0,5	2,7	5,4	0,4
FZ Construction	8,5	8,5	10,5	17,3	0,6
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	18,6	23,9	13,6	26,8	-1-
HZ Transports et entreposage	8,3	3,0	3,8	4,4	0,4
IZ Hébergement et restauration	5,5	15,8	30,5	45,8	1,7
JZ Information et communication	4,2	1,1	2,7	5,7	0,6
KZ Activités financières et d'assurance	5,7	1,4	2,6	5,2	0,4
LZ Activités immobilières	1,5	1,8	12,3	20,1	ns
MN Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	14,2	15,4	11,5	23,8	ns
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	8,9	9,6	11,4	14,8	0,7
RU Autres activités de services	4,5	7,2	16,7	23,5	0,8
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	17,2	1,3	0,8	2,4	ns
Professions intermédiaires	21,9	7,4	3,6	6,5	0,3
Employés	30,6	53,8	18,5	27,1	-1-
Ouvriers	30,2	37,6	13,1	28,4	1,3
Sexe					
Femme	43,3	57,0	13,9	21,7	1,4
Homme	56,7	43,0	8,0	20,7	-1-
Âge					
Moins de 25 ans	6,7	18,8	29,6	39,3	2,6
De 25 à 29 ans	13,0	16,2	13,1	30,9	1,5
De 30 à 39 ans	27,7	22,0	8,4	17,4	-1-
40 ans ou plus	52,6	43,1	8,6	18,8	ns
Durée du travail					
Temps complet	79,4	58,1	7,7	-	-1-
Temps partiel	20,6	41,9	21,4	-	2,2
Type de contrat					
Contrat à durée indéterminée	94,5	85,6	9,6	20,2	-1-
Contrat à durée déterminée	4,4	9,7	23,1	31,9	1,6
Autres (extra, intermittants, emplois aidés, intérim...)	1,1	4,7	44,1	32,8	3,9
Région d'implantation de l'établissement					
Ile-de-France	25,2	17,2	7,2	16,2	-1-
Bassin parisien	15,6	18,2	12,3	24,8	1,2
Nord	5,7	6,3	11,8	29,1	1,3
Est	8,1	8,6	11,2	24,1	1,1
Ouest	13,1	14,1	11,3	20,0	1,1
Sud-Ouest	9,4	12,5	14,1	27,0	1,4
Centre-Est	12,4	11,3	9,7	19,4	0,9
Méditerranée	10,6	11,9	11,8	20,3	ns
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**10,6**	**21,4**	**-**

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010 ; Dares, Acemo TPE 2010.

ns : non significatif.

* Une régression qualitative a été effectuée pour comparer la probabilité d'être rémunéré sur la base du Smic de différentes catégories de salariés. Le modèle (Logit) permet d'estimer l'effet de chacune des variables prises en compte en neutralisant l'effet des autres variables. La modalité de référence est indiquée par «-1-». *L'odds ratio* (rapport des chances, rapport de probabilités d'un événement et de l'événement complémentaire) est défini par rapport à cette situation de référence. Toutefois, la quantification des probabilités d'être rémunéré au Smic est dépendante du nombre de variables introduites dans le modèle.

Remarque : le questionnement de l'enquête Ecmoss est différent de celui des enquêtes Acemo (encadré 1), ce qui explique les écarts sur la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic selon la taille ou le secteur de l'entreprise même si globalement cette proportion est très proche.

Lecture : en 2010, les entreprises de 1 à 9 salariés employaient 18,6 % des salariés du secteur privé ; 23,6 % des salariés de ces entreprises et 36,9 % des salariés à temps partiel étaient rémunérés sur la base du Smic. Sur 100 salariés au Smic, 41,4 étaient salariés d'une entreprise de 1 à 9 salariés. Un salarié d'une entreprise de 1 à 9 salariés a 5,1 fois plus de « risques » d'être au Smic qu'un salarié employé par une entreprise de 500 salariés ou plus, « toutes choses égales par ailleurs ».

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

éléments de la rémunération brute : primes d'ancienneté, primes liées à des contraintes du poste de travail, primes de performance, individuelle ou collective, autres primes (13e mois, avantages en nature, primes de vacances, primes exceptionnelles et autres primes). Certaines de ces primes sont incluses dans l'assiette de vérification du Smic *(2)*, d'autres ne le sont pas (encadré 2).

Les salariés au Smic occupent souvent des emplois peu qualifiés

Toutes tailles d'entreprise confondues, 18,5 % des employés et 13,1 % des ouvriers sont rémunérés sur la base du Smic *(3)* (tableau 1). « Toutes choses égales par ailleurs » *(4)*, les ouvriers ont une probabilité 1,3 fois plus élevée d'être rémunérés au Smic qu'un employé. En lien avec la moindre qualification des emplois, les salariés non ou peu diplômés sont particulièrement représentés parmi les salariés au Smic : dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près d'un quart d'entre eux n'ont aucun diplôme ou sont titulaires du certificat d'études primaires. Par ailleurs, quel que soit le type d'activité (industrielle, artisanale), les ouvriers non qualifiés ont une probabilité plus élevée d'être au Smic que leurs homologues qualifiés (tableau 2).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, plus de 20 % des personnels des services directs aux particuliers ou des employés de commerce et près du quart des ouvriers non qualifiés de type artisanal sont rémunérés au Smic (tableau 2).

Les femmes sont près de deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 13,9 % contre 8,0 % (tableau 1). Elles sont en effet particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme le commerce ou les services aux particuliers [3]. Au-delà de ces caractéristiques d'emploi, leur probabilité de percevoir le Smic reste 1,4 fois supérieure à celle des hommes.

4 salariés au Smic sur 10 travaillent à temps partiel

Un peu plus de 20 % des salariés à temps partiel sont au Smic, contre à peine 8 % des salariés à temps complet (tableau 1). Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la proportion de salariés à temps partiel rémunérés sur la base du Smic s'élève à 36,9 % en moyenne, dépassant 67 % dans le secteur de l'hébergement-restauration (tableau 3a). Au total, sur 10 salariés rémunérés sur la base du Smic, plus de 4 travaillent à temps partiel (tableau 1).

Le travail à temps partiel accroît nettement la probabilité d'être rémunéré sur la base du Smic : toutes tailles d'entreprises confondues, le fait d'être à temps partiel multiplie par 2,2 cette probabilité (tableau 1), et par 1,6 dans les entreprises de plus de 10 salariés (tableau 2).

Les jeunes sont plus souvent rémunérés au Smic, mais certains salariés le sont aussi durablement

Les salariés de moins de 25 ans sont 3 fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 29,6 %, contre 8,6 % des salariés de 40 ans ou plus (tableau 1). La surreprésentation des jeunes parmi les salariés au Smic s'explique notamment par le fait que le salaire minimum correspond souvent au salaire d'embauche avant toute évolution de carrière. En outre, les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à occuper des postes d'employés, à temps partiel avec un CDD ou un contrat précaire.

Plus l'ancienneté dans l'entreprise augmente, plus la probabilité de percevoir le Smic diminue : dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 3,1 % des salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise sont payés au Smic contre 16,5 % pour ceux présents depuis moins d'un an. Cependant, un certain nombre de salariés restent durablement rémunérés sur la base du Smic : ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 16,2 % des salariés au Smic ont dix ans ou plus d'ancienneté (tableau 2).

Les salariés au Smic sont davantage présents dans le tertiaire et les petites entreprises

Près de 80 % des salariés rémunérés au Smic travaillent dans le secteur tertiaire. Cette part importante résulte du poids de ce secteur dans l'emploi salarié (plus de 70 %) et de la proportion, plus élevée que la moyenne, de salariés au Smic qui y travaillent (11,7 % contre 10,6 % en moyenne). Dans le secteur de l'hébergement-restauration, près du tiers des salariés employés sont payés sur la base du salaire minimum (tableau 1). Ils sont 16,7 % dans le secteur des « autres activités de services » et 13,6 % dans le « commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ».

Quel que soit le secteur d'activité, les salariés des petites entreprises sont 3 fois plus nombreux à être concernés par le salaire minimum que ceux des grandes entreprises : 23,6 % dans les entreprises de moins de 10 salariés du secteur privé (hors apprentis et stagiaires), contre 7,6 % dans les autres entreprises (tableau 3a) [1], [2].

Cette surreprésentation des salariés au Smic dans les très petites entreprises (TPE) s'explique en partie par la structure des emplois et des qualifications.

(2) Le salaire horaire à prendre en considération est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

(3) L'enquête Ecmoss permet d'estimer la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic à partir d'une part, de la réponse à la question sur l'attribution d'une augmentation directement liée à la revalorisation du Smic et, d'autre part, à partir de la confrontation de la rémunération horaire du salarié à la valeur du Smic en vigueur au 1er janvier 2010. Dans la suite de cette étude, les expressions « salariés au Smic » ou « salariés rémunérés sur la base du Smic » seront utilisées indistinctement.

(4) À savoir après prise en compte des effets des autres principales caractéristiques identifiées des entreprises (taille, secteur d'activité, région d'implantation), des salariés (sexe, âge) et des emplois concernés (durée du travail, type de contrat).

Tableau 2 • **Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole**

	Structure de la population (en %)	Répartition des salariés au Smic (en %)	Proportion de salariés au Smic (en %)	Proportion de salariés à temps partiel au Smic (en %)	odds ratio*
Taille de l'entreprise					
10 à 19 salariés	10,4	14,3	10,4	16,3	2,2
20 à 49 salariés	15,5	24,9	12,2	21,6	2,8
50 à 99 salairés	9,5	15,9	12,7	28,6	2,8
100 à 249 salariés	12,9	12,0	7,1	16,6	1,8
250 à 499 salariés	9,0	9,2	7,8	17,9	2,1
500 salariés ou plus	42,6	23,7	4,2	10,6	-1-
Secteur d'activité de l'entreprise					
CZ Industrie manufacturière	20,0	13,9	5,3	7,1	ns
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,4	0,7	2,1	3,5	0,6
FZ Construction	7,0	6,7	7,3	2,1	1,2
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	17,4	23,9	10,4	22,7	-1-
HZ Transports et entreposage	9,7	3,6	2,9	1,7	0,5
IZ Hébergement et restauration	4,1	10,2	18,8	29,6	1,9
JZ Information et communication	4,7	1,0	1,6	2,5	ns
KZ Activités financières et d'assurance	6,3	1,4	1,7	2,5	ns
LZ Activités immobilières	1,2	1,0	6,3	6,7	ns
MN Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	14,3	20,5	10,9	24,0	1,6
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	9,7	12,9	10,2	12,9	1,3
RU Autres activités de services	3,3	4,1	9,5	16,8	1,3
Ancienneté du salarié dans l'entreprise					
Moins d'un an	9,1	20,3	16,5	27,5	1,3
1 à 2 ans	9,4	18,4	14,5	29,0	1,6
2 à 5 ans	21,4	25,7	8,9	20,2	1,1
5 à 10 ans	21,6	19,5	6,7	12,4	-1-
10 ans ou plus	38,5	16,2	3,1	5,9	0,6
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	18,5	0,2	-	-	0,0
Professions intermédiaires	22,6	5,3	1,8	3,8	0,1
Employés	28,7	52,1	13,8	21,0	-
Dont : employés civils et agents de service	*4,1*	*5,1*	*9,5*	*11,2*	*0,3*
agents de sécurité et surveillance	*1,4*	*2,5*	*13,3*	*25,5*	*0,5*
employés administratifs d'entreprise	*10,1*	*6,3*	*4,8*	*8,0*	*0,2*
employés de commerce	*8,0*	*22,6*	*21,5*	*28,8*	*-1-*
personnels des services directs aux particuliers	*5,2*	*15,6*	*22,9*	*27,8*	*0,5*
Ouvriers	30,2	42,4	10,7	23,2	-
Dont : ouvriers qualifiés de type industriel	*7,3*	*4,0*	*4,2*	*4,2*	*0,3*
ouvriers qualifiés de type artisanal	*5,0*	*4,9*	*7,4*	*12,0*	*0,3*
chauffeurs	*4,6*	*5,2*	*8,6*	*26,3*	*0,7*
ouvrier qualifiés de la manutention, transport	*2,5*	*1,3*	*4,0*	*1,1*	*0,3*
ouvriers non qualifiés de type industriel	*6,1*	*11,8*	*14,7*	*24,8*	*0,7*
ouvriers non qualifiés de type artisanal	*4,8*	*15,2*	*24,1*	*27,2*	*0,8*
Diplôme le plus élevé du salarié					
Aucun diplôme, CEP	9,9	25,6	18,2	33,6	2,2
BEPC	9,2	13,8	10,5	17,7	1,1
CAP, BEP	27,8	32,1	8,1	16,2	ns
Baccalauréat	17,7	19,1	7,6	15,5	-1-
Diplôme supérieur au bac	35,4	9,4	1,9	3,9	0,5
Durée du travail					
Temps complet	81,0	59,4	5,6	-	-1-
Temps partiel	19,0	40,6	16,2	-	1,6
Sexe					
Homme	58,0	42,7	5,6	14,5	-1-
Femme	42,1	57,3	10,4	16,9	1,5
Âge					
Moins de 25 ans	6,1	19,4	24,0	32,7	2,3
De 25 à 29 ans	12,9	17,3	10,2	26,2	1,5
De 30 à 39 ans	28,0	20,8	5,6	11,8	-1-
40 ans ou plus	53,0	42,4	6,1	13,7	ns
Type de contrat					
Contrat à durée indéterminée	94,8	85,8	6,9	14,8	-1-
Contrat à durée déterminée	4,3	10,5	18,4	27,6	1,2
Autres (emplois aidés, interim, extra, intermittants,)	0,8	3,7	33,5	24,9	2,6
Région d'implantation de l'établissement					
Ile-de-France	26,5	16,7	4,8	12,3	-1-
Bassin parisien	15,6	19,8	9,6	19,8	1,5
Nord	5,8	6,6	8,6	22,7	1,5
Est	8,2	8,6	7,9	17,5	1,3
Ouest	13,1	15,7	9,1	15,9	1,6
Sud-Ouest	8,9	13,4	11,4	24,4	1,9
Centre-Est	12,2	10,6	6,6	13,7	ns
Méditerranée	9,8	8,6	6,7	11,4	0,9
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**7,6**	**16,2**	

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010.

ns : non significatif.

* Une régression qualitative a été effectuée pour comparer la probabilité d'être au Smic de différentes catégories de salariés. Le modèle (Logit) permet d'estimer l'effet de chacune des variables prises en compte en neutralisant l'effet des autres variables. La modalité de référence est indiquée par «-1-». *L'odds ratio* (rapport des chances) est défini par rapport à cette situation de référence.

Remarque : le questionnement de l'enquête Ecmoss est différent de celui des enquêtes Acemo (encadré 1), ce qui explique les écarts sur la proportion de salariés rémunérés sur la base du smic selon la taille ou le secteur de l'entreprise même si globalement cette proportion est très proche.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, 20 % des salariés (hors apprentis et stagiaires) travaillaient dans l'industrie manufacturière. 5,3 % d'entre eux et 7,1 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus à temps partiel étaient au Smic. Sur 100 salariés au Smic, 13,9 % étaient salariés dans l'industrie manufacturière. La probabilité pour un salarié de ce secteur d'être au Smic n'est pas significativement différente de celle d'un d'un salarié du commerce, « toutes choses égales par ailleurs ».

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Les TPE recourent notamment davantage que les entreprises de 10 salariés ou plus à des formes d'emploi à durée limitée, à temps partiel ou à des contrats aidés par l'État : près de 40 % des salariés des TPE étaient employés sur un emploi de ce type en 2010 (contre 22 % dans les entreprises de plus de dix salariés). Plus de 70 % des salariés de ces entreprises travaillent dans le secteur tertiaire, principalement dans le commerce ou les services aux particuliers et les deux tiers des salariés sont employés ou ouvriers [4].

Au delà du secteur d'activité et des principales caractéristiques des salariés, la taille de l'entreprise conserve un impact fort sur la probabilité d'être au Smic : celle-ci serait 5 fois plus élevée dans une entreprise de moins de 10 salariés que dans une entreprise de 500 salariés ou plus, taille pour laquelle cette probabilité est la plus faible *(5)* (tableau 1). Ce constat est probablement pour partie lié au fait que dans les entreprises de grande taille, les conditions d'un dialogue social institutionnalisé y sont plus souvent réunies (présence de syndicats, d'instances représentatives du personnel, etc.) et les contraintes légales s'y exercent plus nettement (diverses obligations de négocier) que dans les entreprises plus petites où la proportion de bas salaires est plus élevée [3].

Une forte proportion de salariés rémunérés au Smic dans les branches professionnelles de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme et dans celles de l'habillement, du cuir et du textile

En 2010, au niveau le plus agrégé des conventions collectives regroupées pour l'analyse statistique (Cris), « l'hôtellerie, la restauration et le tourisme » est le regroupement présentant la plus forte proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic : 28 % pour l'ensemble des salariés de cette branche, et même 47,5 % de ceux travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés (tableau 3b).

Les proportions de salariés au Smic sont fortes également, mais dans une moindre mesure, dans les regroupements de branches « commerce principalement alimentaire » (21,9 %), « habillement, cuir, textile » (20,2 %) et « nettoyage, manutention, récupération et sécurité » (17,9 %).

À l'inverse, moins de 3 % des salariés sont rémunérés sur la base du Smic dans la branche « banques, établissements financiers et assurances », et moins de 6 % dans les regroupements de branches « métallurgie et sidérurgie », « chimie et pharmacie » et « plastiques, caoutchouc et combustibles ». Dans le premier cas, ceci est à rapprocher de la forte proportion de salariés cadres ou professions intermédiaires (plus de 67 %), catégories peu ou pas rémunérées sur la base du Smic.

Une proportion de salariés au Smic variables selon les territoires

La proportion des salariés au Smic varie selon les territoires, découpés en huit grandes régions *(6)* (carte 1). En Ile-de-France (7,2 %) et dans le Centre-Est (9,7 %), la proportion de salariés au Smic est inférieure à la moyenne nationale (10,6 %). L'Est, l'Ouest, le Nord, la Méditerranée et le Bassin parisien ont des proportions de salariés au Smic légèrement supérieures à la moyenne nationale, comprises entre 11,8 % et 12,5 %

(5) L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne tient cependant pas compte du niveau de diplôme et ne tient compte de la catégorie socioprofessionnelle qu'à un niveau agrégé.

(6) Selon un découpage régional qui correspond au regroupement des départements de France métropolitaine en huit ZEAT (zones d'étude et d'aménagement du territoire).

Tableau 3a • **Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010 selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise**

En %

	Secteur d'activité	Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de 10 salariés ou plus	
		Ensemble	Temps partiel	Ensemble	Temps partiel
B	Industries extractives	10,1	38,5	0,9	ns
C	Industrie manufacturière	23,0	41,3	5,3	7,1
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	10,9	29,7	0,7	ns
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	17,5	36,7	3,9	11,9
F	Construction	16,7	26,0	7,3	2,1
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	23,9	36,0	10,4	22,7
H	Transports et entreposage	19,8	35,9	2,9	1,7
I	Hébergement et restauration	49,3	67,1	18,8	29,6
J	Information et communication	13,3	23,7	1,6	2,5
K	Activités financières et d'assurance	10,3	18,8	1,7	2,5
L	Activités immobilières	24,3	32,1	6,3	6,7
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11,2	19,8	4,9	19,4
N	Activités de services administratifs et de soutien	21,8	27,3	15,7	25,7
P	Enseignement	14,8	19,4	8,0	2,0
Q	Santé humaine et action sociale	24,4	31,3	10,3	13,6
R	Arts, spectacles et activités récréatives	25,4	30,6	5,5	9,6
S	Autres activités de services	28,2	35,4	11,7	19,9
	Ensemble	**23,6**	**36,9**	**7,6**	**16,2**

ns : non significatif.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de moins de 10 salariés du secteur de l'industrie manufacturière, 23 % des salariés et 41,3 % des salariés à temps partiel étaient concernés par le Smic contre respectivement 5,3 % et 7,1 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010 ; Dares, Acemo TPE 2010.

Tableau 3b • **Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010 selon la taille et la branche professionnelle**

En %

	Branche professionnelle *	Effectifs au 31/12/2010	Part des TPE (en % de salariés)	Salariés au Smic dans les entreprises de moins de 10 salariés	Salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus	Salariés au Smic dans l'ensemble des entreprises
A	Métallurgie et sidérurgie	1 682 000	6,0	11,4	3,2	3,6
B	Bâtiment et travaux publics	1 466 100	33,6	16,5	7,6	10,4
C	Chimie et pharmacie	513 200	20,0	15,3	3,0	5,6
D	Plastiques, caoutchouc et combustibles	235 100	5,4	15,4	5,0	5,6
E	Verre et matériaux de construction	210 000	9,9	18,9	4,5	6,0
F	Bois et dérivés	287 900	17,4	21,0	8,0	10,8
G	Habillement, cuir, textile	472 100	22,4	39,4	14,4	20,2
H	Culture et communication	583 400	19,6	23,3	9,4	12,7
I	Agro-alimentaire	822 400	29,6	29,1	7,7	13,6
J	Commerce de gros et import - export	374 300	21,7	16,0	5,3	7,7
K	Commerce principalement alimentaire	657 400	2,1	37,0	21,5	21,9
L	Commerce de détail principalement non alimentaire	405 300	24,0	31,6	8,5	13,8
M	Services de l'automobile et des matériels roulants	509 900	35,8	17,4	3,7	8,0
N	Hôtellerie, restauration et tourisme	931 300	36,0	47,5	17,3	28,4
O	Transports (hors statuts)	863 700	11,1	18,2	5,5	6,9
P	Secteur sanitaire et social	1 887 200	10,7	20,4	9,1	10,2
Q	Banques, établissements financiers et assurances	731 300	5,9	12,8	1,6	2,3
R	Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	335 900	51,5	17,3	4,1	9,8
S	Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	826 100	17,6	11,8	6,4	7,5
T	Professions juridiques et comptables	242 000	37,9	10,7	3,3	6,0
U	Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	630 000	5,8	25,9	17,5	17,9
V	Branches non agricoles diverses	583 800	34,0	24,0	6,6	13,4
Ensemble		**15 250 400**	**19,3**	**23,6**	**7,6**	**10,6**

* Les branches conventionnelles, identifiées par leur identifiant de convention collective (IDCC), sont regroupées selon la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris). Ces groupements, élaborés par la Dares, sont conçus pour permettre le traitement de données statistiques.

Remarque : le questionnement de l'enquête Ecmoss est différent de celui des enquêtes Acemo, ce qui explique les écarts sur la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic selon la taille de l'entreprise ou les branches professionnelles même si globalement cette proportion est très proche.

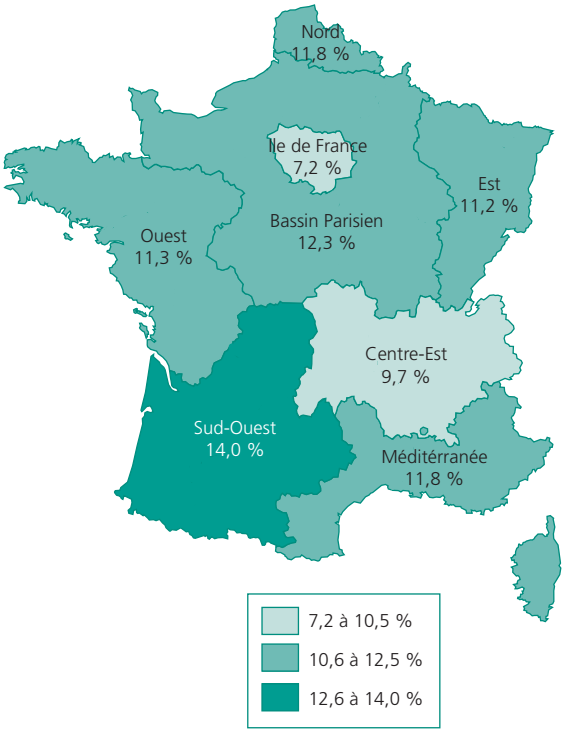
Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010 ; Dares, Acemo TPE 2010.

tandis que la région du Sud-Ouest se distingue par un taux nettement plus élevé (14 %). « Toutes choses égales par ailleurs », la probabilité pour les salariés de cette région de percevoir le Smic est 1,4 fois plus élevée que pour un salarié d'Ile-de-France. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la région Méditerranée a une proportion de salariés au Smic nettement inférieure à la moyenne nationale. La probabilité de percevoir le Smic pour les salariés qui y travaillent reste légèrement inférieure « toutes choses égales par ailleurs ».

Ces disparités s'expliquent en partie par un effet de composition de la structure de la population des salariés rémunérés au Smic (âge, catégories socioprofessionnelles, temps de travail, etc.). Les régions qui ont une proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic supérieure à la moyenne ont en moyenne une proportion d'ouvriers ou d'employés élevée, catégories plus souvent concernées par le Smic. *A contrario*, la concentration des cadres en Ile-de-France, explique en partie le faible taux de salariés au Smic dans cette région. Toutes tailles d'entreprise confondues, plus de 30,9 % des salariés en Ile-de-France ont le statut cadre, contre une moyenne de 12,4 % dans les autres régions. Cette proportion s'élève à 54 % lorsque l'on agrège les cadres et les professions intermédiaires en Ile-de-France, alors qu'elle atteint 34 % dans le reste des régions.

Carte 1 • **Proportion des salariés au Smic par grande région ***



* Selon un découpage régional qui correspond au regroupement des départements de France métropolitaine en huit ZEAT (zones d'étude et d'aménagement du territoire).

Source : Dares.

Une fois pris en compte tous les éléments de rémunération, près d'1 salarié au Smic sur 8 gagne plus de 1,3 Smic horaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Si certains des salariés rémunérés au salaire minimum n'atteignent le Smic que grâce à des compléments de rémunération qui s'ajoutent à leur salaire de base, d'autres peuvent bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic. En effet, l'assiette de vérification du Smic n'inclut pas tous les éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, comme les primes, dont une partie peut être liée à l'ancienneté ou aux contraintes de poste, et les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Une fois pris en compte tous les compléments de salaire, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près de 13 % des salariés au Smic percevaient une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic en 2010 *(7)* (graphique 1).

Dans certains secteurs d'activité, les conditions particulières de travail et d'organisation du temps de travail ouvrent droit à des compléments de salaire plus ou moins importants [8]. Ainsi, dans

Tableau 4 • **Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010, selon le sexe**

En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Secteur d'activité			
Industrie	4,2	12,1	6,5
Construction	10,6	9,5	10,5
Commerce	9,7	17,7	13,6
Transport	4,3	2,7	3,8
Services (autres)	10,1	14,1	12,4
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	20,0	27,4	23,6
10 salariés ou plus	5,6	10,4	7,6
Temps de travail			
Temps complet	6,7	9,7	7,7
Temps partiel	20,7	21,7	21,4
Âge			
Moins de 25 ans	26,4	33,5	29,6
De 25 à 29 ans	11,2	15,4	13,1
De 30 à 39 ans	6,7	10,6	8,4
40 ans ou plus	5,6	12,6	8,6
Région d'implantation de l'établissement			
Ile-de-France	6,3	8,5	7,2
Bassin parisien	8,9	16,7	12,3
Nord	9,2	16,2	11,8
Est	7,2	17,0	11,2
Ouest	7,5	16,2	11,3
Sud-Ouest	10,5	18,1	14,1
Centre-Est	7,6	12,1	9,7
Méditerranée	10,0	14,1	11,8
Ensemble	**8,0**	**13,9**	**10,6**

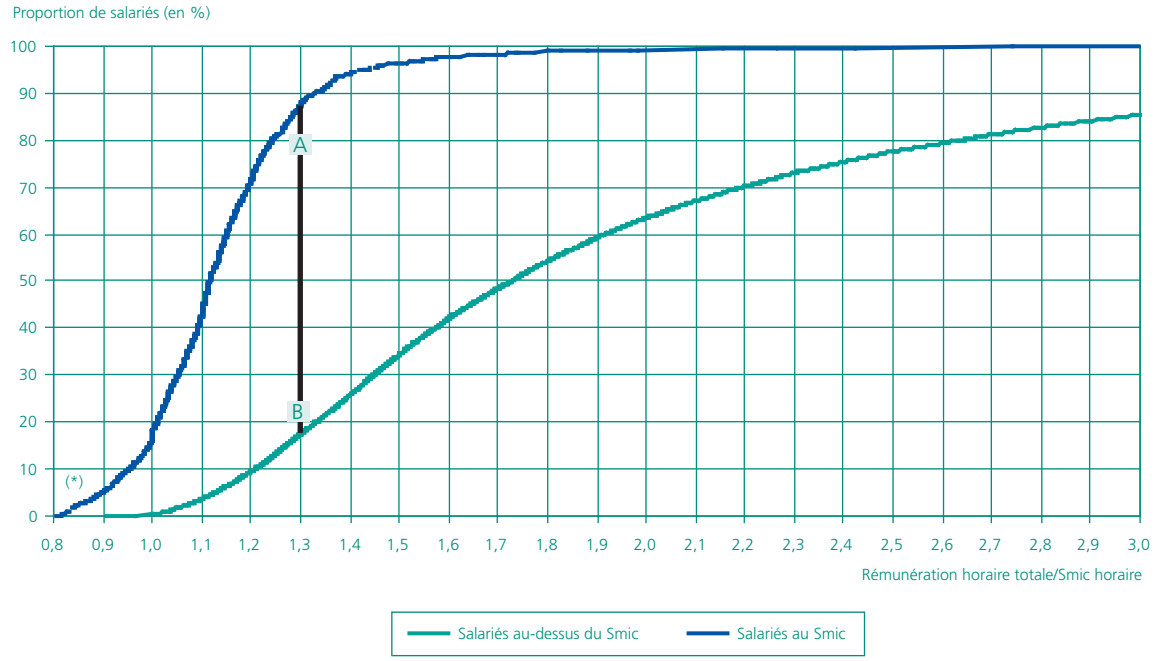
Lecture : en 2010, 4,2 % des hommes salariés dans l'industrie étaient rémunérés sur la base du Smic contre 12,1 % des femmes salariées de ce secteur.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

(7) Cette proportion est nettement plus faible que celle observée en 2006 (18 %) mais les comparaisons avec les résultats issus de l'exploitation de l'enquête de 2006 sont toutefois délicates, du fait notamment des modifications intervenues entre les deux éditions de l'enquête Ecmoss (encadré 2).

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010 ; Dares, Acemo TPE 2010.

Graphique 1 • **Répartition des salariés selon leur niveau de rémunération totale moyenne sur l'année et ramenée à l'heure de travail en 2010**



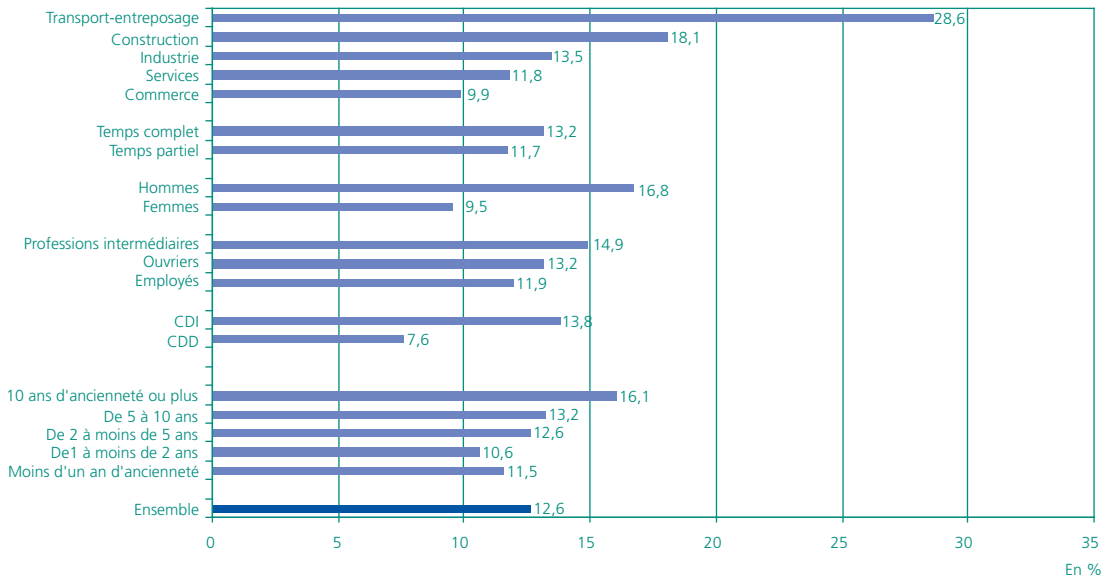
Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 12,6 % des salariés rémunérés sur la base du Smic perçevaient une rémunération horaire totale moyenne sur l'année et ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic (point A), alors que c'était le cas pour 82,5 % des salariés strictement au-dessus du Smic (point B).

(*) D'après les résultats bruts de l'enquête, une petite proportion de salariés auraient perçu une rémunération horaire inférieure au Smic en 2010, il peut s'agir de salariés dont la rémunération est sous-estimée ou dont la durée de travail rémunérée est sur-estimée.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou, plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Graphique 2 • **Proportion de salariés au Smic percevant une rémunération horaire totale moyenne supérieure à 1,3 Smic**



Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur du transport-entreposage, 28,6 % des salariés rémunérés sur la base du Smic perçevaient une rémunération horaire totale moyenne sur l'année et ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic. Compte tenu de la faiblesse des effectifs, certains secteurs d'activité n'ont pas été representés ici.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agrocole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

les transports, plus du quart des salariés au Smic perçoivent une rémunération totale supérieure à 1,3 Smic (graphique 2). À l'inverse, dans le commerce, 9 salariés au Smic sur 10 ne dépassent pas ce seuil.

Les compléments de salaire bénéficient davantage aux salariés au Smic à temps complet, qui ont un peu plus souvent que leurs homologues à temps partiel une rémunération totale par heure de travail supérieure à 1,3 Smic. Ces compléments concernent davantage les salariés les plus anciens et davantage les hommes que les femmes : un peu plus d'1 homme sur 6 au Smic perçoit un complément de salaire qui lui fait dépasser le niveau de 1,3 Smic horaire, contre moins d'1 femme sur 10 au Smic.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près des trois quarts des salariés au Smic perçoivent des primes

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, près de 84 % de l'ensemble des salariés et près de 70 % des salariés rémunérés sur la base du Smic ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes en 2010. Celles-ci représentent 6,7 % de la rémunération totale des salariés au Smic (tableaux 5 et 6). La part des primes et la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic concernés par de tels compléments augmentent avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, cette part est de 4,1 % et 52,6 % des salariés au Smic en perçoivent. Dans celles de 500 salariés ou plus, les compléments de salaire représentent 8,1 % de la rémunération et plus de 80 % des salariés en bénéficient. Parmi les salariés rémunérés sur la base du Smic, les ouvriers sont proportionnellement plus nombreux à toucher des primes d'ancienneté et des primes liées aux contraintes de poste (travail posté, pénibilité, risque, etc.) que les employés et les professions intermédiaires. La part des primes est plus élevée pour les salariés au Smic à temps complet ou en contrat à durée indéterminée.

La part des primes est la plus élevée, dans les activités immobilières (environ 15 %), dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (13 %) et dans les activités financières et d'assurance (11 %). À l'opposé, elle est inférieure à la moyenne dans la construction, les autres activités de services *(8)*, l'hébergement-restauration, les activités scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien. Les primes d'ancienneté sont surtout versées dans l'industrie manufacturière et le secteur du transport-entreposage où la part des primes de contrainte de poste est aussi particulièrement élevée. La part des primes de performance est très importante dans le secteur de l'information-communication et les activités financières ou d'assurance.

Le poids des primes et compléments dans la rémunération est moindre pour les salariés rémunérés sur la base du Smic que pour les autres salariés, respectivement 6,7 % et 13,2 %. Cet écart

(8) Les autres activités de services comprennent les activités créatives, artistiques et de spectacle, les activités culturelles, les services sportifs, récréatifs et de loisirs, les activités des organisations associatives, les services de réparation, et les autres services personnels (blanchisserie, coiffure et soins de beauté, …).

provient principalement des primes de performance, individuelle ou collective, qui représentent 0,9 % de la rémunération des salariés au Smic contre 4,0 % pour les autres salariés. Les autres primes (13e mois, primes de vacances, avantages en nature, etc.) pèsent également moins dans la rémunération des salariés au Smic (tableau 7).

Davantage de majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires pour les salariés au Smic, moins de primes de performance

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près de 52 % des salariés rémunérés sur la base du Smic ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, déclarées comme telle à l'enquête par les entreprises *(9)* (tableau 5). Cette proportion atteint 81 % dans le transport-entreposage et dépasse 76 % dans la construction et le secteur de l'hébergement-restauration. Les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires ont un poids plus important dans la rémunération totale des salariés quand ils sont au Smic : 3,6 % contre 1,8 % pour les autres salariés (tableau 7). Elles dépassent 10 % de la rémunération dans le secteur des transports et entreposage (tableau 6).

Enfin, la rémunération brute des salariés peut être complétée par des éléments non inclus dans la rémunération brute telles les indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite ou encore par le rachat de compte épargne temps (CET) ou le versement d'une prime de participation ou d'intéressement, éventuellement abondée par l'employeur. En 2010, selon l'enquête de la Dares sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat salarié (Acemo-Pipa), dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près de 70 % des salariés *(10)* ont perçu une prime d'épargne salariale qui a représenté en moyenne pour les salariés concernés, un surcroît de rémunération équivalent à 7,1 % de leur masse salariale [6]. La population salariée sur la base du Smic est moins concernée par ce type de complément de revenu : seuls 33 % des salariés ont perçu une prime d'épargne salariale. En effet, les entreprises distribuant de l'épargne salariale sont celles qui emploient le plus de salariés très qualifiés et les primes sont plus répandues dans l'énergie, l'automobile et les banques et assurances, secteurs où la proportion de salariés au Smic est très faible. Le surcroît de rémunération procuré par l'épargne salariale est plus faible en valeur pour les salariés au Smic qui en perçoivent que pour les autres salariés (1 000 euros en moyenne, contre 2 000 euros pour l'ensemble des salariés), mais représente une proportion quasi équivalent de leur masse salariale (7 % environ).

Tableau 5 • **Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic concernés par les heures supplémentaires et les primes en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus**

En %

	Rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires *(1)*	Primes et compléments de salaire
Taille de l'entreprise		
10 à 19 salariés	60,2	52,6
20 à 49 salariés	53,5	64,4
50 à 99 salariés	50,8	72,4
100 à 249 salariés	50,4	69,9
250 à 499 salariés	41,6	72,8
500 salariés ou plus	51,0	80,3
Secteur d'activité de l'entreprise		
CZ Industrie manufacturière	56,5	92,7
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	55,6	83,4
FZ Construction	76,5	42,7
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	56,4	80,0
HZ Transports et entreposage	81,0	69,1
IZ Hébergement et restauration	77,8	72,6
JZ Information et communication	26,7	83,6
KZ Activités financières et d'assurance	30,4	79,5
LZ Activités immobilières	12,0	90,5
MN Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	44,2	66,3
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	27,4	42,6
RU Autres activités de services	18,7	45,5
Ancienneté du salarié dans l'entreprise		
Moins d'un an	48,6	49,7
De 1 à moins de 2 ans	55,9	64,4
De 2 à moins de 5 ans	61,1	72,8
De 5 à moins de 10 ans	50,8	82,7
10 ans ou plus	47,4	83,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	-	-
Professions intermédiaires	27,8	56,1
Employés	50,8	71,2
Ouvriers	56,3	68,4
Durée du travail		
Temps complet	56,8	75,7
Temps partiel	44,8	59,7
Sexe		
Femme	46,2	69,9
Homme	59,6	68,3
Âge		
Moins de 25 ans	61,6	70,5
De 25 à 29 ans	55,0	68,6
De 30 à 39 ans	55,2	68,7
40 ans ou plus	44,6	70,5
Type de contrat		
Contrat à durée indéterminée	56,2	74,7
Contrat à durée déterminée	27,3	34,8
Autres (emplois aidés, intérim...)	17,5	37,4
Ensemble des salariés au Smic	**51,9**	**69,2**
Ensemble des salariés	**41,5**	**83,5**

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de 10 à 19 salariés du secteur privé non agricole, 60,2 % des salariés rémunérés sur la base du Smic ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et 52,6 % ont perçu des primes et autres compléments de rémunération.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010.

(9) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises à l'enquête Ecmoss peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées. La loi autorise en effet les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures à mensualiser la rémunération des heures supplémentaires.

(10) Dans l'ensemble des entreprises, plus de la moitié des salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale [6].

Amine CHAMKHI, Dominique DEMAILLY (Dares).

Tableau 6 • **Décomposition de la rémunération totale des salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus**

En %

	Salaire de base	Rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires (1)	Primes et compléments de salaire	Rémunération brute totale	Répartition des primes					
					Ancienneté	Contrainte de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres	Total
Taille de l'entreprise										
10 à 19 salariés	89,6	6,3	4,1	100,0	25,2	2,6	13,7	10,2	48,2	100,0
20 à 49 salariés	89,9	4,4	5,7	100,0	21,3	8,9	13,5	9,8	46,6	100,0
50 à 99 salariés	89,2	3,3	7,5	100,0	30,1	13,5	13,8	5,2	37,4	100,0
100 à 249 salariés	90,1	2,8	7,0	100,0	19,2	11,9	11,0	2,6	55,2	100,0
250 à 499 salariés	89,8	2,1	8,1	100,0	24,7	10,4	25,9	4,3	34,7	100,0
500 salariés ou plus	89,6	2,2	8,1	100,0	16,8	10,3	10,0	6,3	56,6	100,0
Secteur d'activité de l'entreprise										
CZ Industrie manufacturière	86,3	3,3	10,3	100,0	36,5	11,1	8,2	5,1	39,1	100,0
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	84,6	2,6	12,8	100,0	23,5	10,3	9,7	2,7	53,8	100,0
FZ Construction	89,6	7,1	3,3	100,0	3,5	11,7	16,2	9,9	58,6	100,0
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	90,1	3,0	6,8	100,0	10,0	4,0	14,9	7,1	64,0	100,0
HZ Transports et entreposage	83,4	10,4	6,2	100,0	34,6	18,3	14,5	11,0	21,5	100,0
IZ Hébergement et restauration	89,5	5,9	4,6	100,0	3,0	3,3	14,3	5,3	74,0	100,0
JZ Information et communication	90,6	1,2	8,2	100,0	3,2	0,0	39,6	1,0	56,2	100,0
KZ Activités financières et d'assurance	88,4	0,8	10,8	100,0	9,3	0,9	24,1	13,5	52,2	100,0
LZ Activités immobilières	84,4	1,0	14,7	100,0	8,8	5,7	3,9	0,9	80,6	100,0
MN Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	92,7	2,8	4,5	100,0	26,9	13,3	20,9	2,8	36,2	100,0
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	92,2	1,1	6,7	100,0	33,7	24,5	15,1	9,2	17,4	100,0
RU Autres activités de services	94,8	0,5	4,6	100,0	19,9	6,3	9,4	14,9	49,5	100,0
Ancienneté du salarié dans l'entreprise										
Moins d'un an	92,9	3,2	3,9	100,0	1,8	9,6	12,9	9,5	66,2	100,0
De 1 à moins de 2 ans	90,3	4,0	5,7	100,0	3,3	14,3	20,1	8,9	53,5	100,0
De 2 à moins de 5 ans	89,8	4,3	5,9	100,0	10,4	14,2	17,5	7,0	50,9	100,0
De 5 à moins de 10 ans	88,7	3,3	8,0	100,0	26,0	11,5	10,5	6,7	45,4	100,0
10 ans ou plus	87,1	3,5	9,4	100,0	44,1	4,3	5,6	4,8	41,2	100,0
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professions intermédiaires	90,3	1,7	8,0	100,0	19,3	8,1	19,2	8,1	45,2	100,0
Employés	90,7	2,8	6,5	100,0	13,1	9,1	14,5	6,5	56,9	100,0
Ouvriers	88,5	4,8	6,7	100,0	32,8	11,7	12,1	6,3	37,1	100,0
Durée du travail										
Temps complet	88,7	4,0	7,2	100,0	23,1	10,0	15,6	6,9	44,4	100,0
Temps partiel	92,2	2,5	5,2	100,0	18,9	10,7	7,0	5,2	58,2	100,0
Sexe										
Femme	90,6	2,3	7,1	100,0	22,4	9,3	9,9	7,1	51,3	100,0
Homme	88,7	5,2	6,1	100,0	22,0	11,3	18,7	5,7	42,4	100,0
Âge										
Moins de 25 ans	89,3	4,1	6,6	100,0	20,0	11,3	15,2	5,5	48,0	100,0
De 25 à 29 ans	90,0	3,7	6,3	100,0	9,7	12,9	15,2	11,1	51,0	100,0
De 30 à 39 ans	90,9	4,0	5,0	100,0	4,0	6,0	20,1	6,9	63,0	100,0
40 ans ou plus	89,2	3,2	7,6	100,0	32,5	9,9	10,7	5,3	41,6	100,0
Type de contrat										
Contrat à durée indéterminée	89,0	4,0	7,0	100,0	23,4	9,9	13,7	6,8	46,3	100,0
Contrat à durée déterminée	93,1	3,2	3,7	100,0	3,0	17,8	8,3	1,9	69,1	100,0
Autres (emplois aidés, intérim...)	92,7	3,6	3,7	100,0	0,4	8,6	24,2	4,4	62,5	100,0
Ensemble des salariés au Smic	**89,7**	**3,6**	**6,7**	**100,0**	**22,2**	**10,1**	**13,7**	**6,5**	**47,4**	**100,0**
Ensemble des salariés	**85,2**	**1,9**	**12,9**	**100,0**	**15,7**	**12,8**	**29,9**	**4,4**	**37,3**	**100,0**

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010.

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, les primes et compléments représentent 6,7 % de la rémunération brute moyenne des salariés rémunérés sur la base du Smic.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Tableau 7 • **Part des compléments de salaire dans la rémunération totale moyenne dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2010**

En %

	Salariés à temps complet rémunérés...		Salariés à temps partiel rémunérés...		Ensemble des salariés rémunérés ...		Ensemble
	au Smic	au-dessus du Smic	au Smic	au-dessus du Smic	au Smic	au-dessus du Smic	
Salaire de base	88,7	84,6	92,2	88,8	89,7	85,0	85,2
Rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires *(1)*	4,0	1,9	2,5	0,8	3,6	1,8	1,9
Autres compléments de salaires (primes, indemnités, avantages en nature*)	7,2	13,5	5,2	10,5	6,7	13,2	12,9
Dont : primes ancienneté	*1,7*	*2,0*	*1,0*	*2,2*	*1,5*	*2,1*	*2,0*
primes de contrainte de poste	*0,7*	*1,7*	*0,6*	*1,2*	*0,7*	*1,7*	*1,6*
*primes de performance individuelle**	*1,1*	*4,2*	*0,4*	*2,2*	*0,9*	*4,0*	*3,9*
*primes de performance collective**	*0,5*	*0,6*	*0,3*	*0,4*	*0,4*	*0,6*	*0,6*
autres primes (2)	*3,2*	*4,9*	*3,0*	*4,5*	*3,2*	*4,9*	*4,8*
Rémunération brute totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010.

(1) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées.

(2) La catégorie «autres primes» recouvre notamment les 13e mois, les primes de fin d'année, de vacances et autres primes exceptionnelles ainsi que les avantages en nature.

* Inclus dans l'assiette de vérification du Smic.

Lecture : en 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires représente 3,6 % de la rémunération moyenne d'un salarié rémunéré sur la base du Smic.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Pour en savoir plus

[1] Jauneau Y, Martinel L. (2011), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2011 », *Dares Analyses* n° 074, septembre.

[2] Combault P, Jauneau Y. (2012), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 », *Dares Analyses* n° 065, septembre.

[3] Demailly D. (2012), « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011, *Dares Analyses* n° 068, octobre.

[4] Dubois H, Jauneau Y. (2011), « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2010 », *Dares Analyses* n° 091, décembre.

[5] Demailly D. (2009), « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 », *Premières Synthèses* n° 22.1, Dares, mai.

[6] Amar E. (2012), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses* n° 055, septembre.

[7] Conseil supérieur de l'emploi des revenus et des coûts (1999), « Le Smic, salaire minimum de croissance », La Documentation française.

[8] Demailly D. (2012), « La structure des rémunérations en 2010 : les primes représentent en moyenne 12,9 % de la rémunération dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé », *Dares Analyses* n° 063, septembre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités 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.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.
Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

Encadré 1

SOURCES ET CHAMP DE L'ÉTUDE

Deux enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) réalisées par la Dares permettent de repérer les salariés directement concernés par la revalorisation annuelle du Smic (au 1er juillet de chaque année jusqu'en juillet 2009, au 1er janvier depuis 2010) : l'enquête Acemo trimestrielle pour les entreprises de 10 salariés ou plus et l'enquête Acemo annuelle auprès des très petites entreprises (TPE) de 1 à 9 salariés.

L'enquête Acemo trimestrielle

L'enquête trimestrielle Acemo porte sur les entreprises, au sens d'unités légales, de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture et hors emplois publics). Les résultats présentés sont établis à partir des 25 000 questionnaires exploitables. Cette enquête fournit des informations sur la population des salariés au Smic par taille d'établissement, par branches et secteurs d'activité.

L'enquête annuelle auprès des très petites entreprises

Contrairement à l'enquête Acemo trimestrielle, l'enquête Acemo annuelle sur les très petites entreprises envoyées à 60 000 entreprises de France métropolitaine fournit quelques informations sur les caractéristiques des personnes salariées de ces entreprises, essentiellement le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle agrégée, le type de contrat, le temps de travail, la région d'implantation de l'établissement, et si elles sont bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Cette enquête ne collecte toutefois pas d'autres données relatives aux rémunérations.

Pour décrire la population de salariés rémunérés sur la base du Smic dans l'ensemble des entreprises, l'étude présentée ici utilise, pour les entreprises de 10 salariés ou plus, l'enquête annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss).

L'enquête annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires en 2010 (Ecmoss)

Depuis 2006, le dispositif de cette enquête a été annualisé et la collecte étalée sur deux ans *(1)*. Ces enquêtes sont réalisées par l'Insee en collaboration avec la Dares. Les éléments constitutifs de la rémunération, du coût du travail et du temps de travail sont définis de manière harmonisée au niveau européen par le règlement-cadre de mars 1999 et les règlements d'application « coût de la main-d'œuvre » et « structure des salaires » d'octobre 2005.

L'enquête est effectuée auprès des établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus située en France métropolitaine et exerçant une activité dans les sections B à S *(2)* de la nomenclature d'activités française (Naf rév. 2). L'étude porte sur le secteur privé, c'est-à-dire les secteurs B à N et P à S et hors personnes morales ou organismes soumis au droit administratif : FPE, FPT, FPH et autres institutions publiques (CNRS, BNF, OPHLM, …). Les apprentis et les stagiaires sont également exclus. Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés. L'étude porte sur 90 000 questionnaires individuels représentant 12,7 millions de salariés.

L'enquête Ecmoss permet d'une part de décrire les « salariés au Smic » à partir de caractéristiques individuelles telles que le statut d'emploi, le sexe, l'âge, le diplôme ou l'ancienneté dans l'entreprise, et d'autre part, d'analyser les différentes composantes de la rémunération salariale qui peuvent conduire des salariés rémunérés sur la base du Smic à percevoir une rémunération globale plus élevée.

La mesure des « salariés au Smic »

Le questionnement de l'enquête Ecmoss sur les salariés rémunérés au Smic est différent de celui des enquêtes Acemo. En effet, dans Ecmoss il est demandé à l'établissement d'indiquer si le salarié a bénéficié d'une augmentation de salaire durant l'année sur laquelle porte l'interrogation et si elle était liée à la revalorisation du Smic du 1er juillet 2010 *(3)* alors que dans l'enquête Acemo trimestrielle, l'établissement doit indiquer combien de salariés, parmi ceux présents au 31 décembre 2009 ont bénéficié directement de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2010. Si le mode de repérage des salariés rémunérés sur la base du Smic est moins précis dans l'Ecmoss, l'enquête permet toutefois de mieux décrire cette population.

Le champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés du secteur privé non agricole : l'agriculture, la fonction publique d'État, les collectivités territoriales et les hôpitaux publics sont exclus ainsi que les organismes publics administratifs (Cnrs, Samu, BNF,...) et les salariés auprès des particuliers employeurs. Sont aussi écartés de l'analyse les salariés qui peuvent percevoir une rémunération inférieure au Smic (apprentis, stagiaires, salariés âgés de moins de 18 ans). Dans l'Ecmoss comme dans les autres sources statistiques, des erreurs dans la déclaration des rémunérations ou des horaires conduisent à de très faibles salaires. Pour éliminer ces erreurs de mesure, ont été supprimées les observations correspondant à un salaire horaire inférieur à 0,8 Smic horaire.

---

(1) Chaque collecte portant sur un effectif réduit de moitié (deux « demi-ESS » collectées en 2010 et 2011, deux « demi-Ecmo » collectées en 2012 et 2013, etc.).

(2) Pour la section O (administration publique), le champ est restreint aux collectivités territoriales. Pour la section P (enseignement), le champ est restreint aux entreprises marchandes.

(3) Il s'agit d'une erreur dans le questionnement puisque, depuis 2010, la revalorisation a lieu en janvier et non plus en juillet comme les années antérieures.

Encadré 2

REPÉRER LES SALARIÉS PAYÉS AU SMIC

L'identification des salariés payés au Smic dans les sources statistiques se heurte à deux difficultés principales : d'une part, la décomposition de la rémunération disponible dans les enquêtes ou les déclarations administratives ne coïncide pas exactement avec l'assiette de vérification du Smic et d'autre part, le Smic étant un salaire horaire, il convient de disposer d'informations sur la durée de travail [7].

Le salaire horaire à prendre en considération est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire. Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport (article D. 3231-6 du Code du travail).

Assiette de vérification du Smic horaire

Éléments inclus	Éléments exclus
Salaire de base	Remboursements de frais effectivement supportés
Avantages en nature	Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
Compensation pour réduction d'horaire	Majorations pour heures supplémentaires
Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...)	Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit
Pourboires, gueltes...	Primes d'ancienneté
Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération	Primes d'assiduité
Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées	Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers)
Primes de vacances pour le mois où elles sont versées	Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...)
Primes de polyvalence	Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats
	Primes de transport
	Participation, intéressement

Certains salariés perçoivent un salaire horaire de base inférieur au Smic horaire. Dans ce cas, ils bénéficient de primes ou majorations diverses leur assurant une rémunération respectant la législation du salaire minimum. Les jeunes salariés de moins de 18 ans qui n'ont pas six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les apprentis ou les autres salariés en alternance perçoivent le Smic diminué d'abattements.

Une des difficultés de repérage des salariés payés au Smic réside dans le fait que leur rémunération horaire moyenne peut être supérieure au niveau du salaire minimum horaire et que la plupart des sources statistiques ne permettent pas d'identifier les éléments de rémunération non retenus dans l'assiette du Smic.

Les « salariés au Smic » ou les « salariés au voisinage du Smic »

Les enquêtes Acemo, réalisées par la Dares, permettent de repérer les « salariés au Smic » c'est-à-dire les salariés directement concernés par le relèvement du Smic horaire brut au 1er juillet de chaque année jusqu'en 2009, au 1er janvier depuis 2010. Leur nombre est à son point culminant juste après la revalorisation annuelle. En effet, des salariés dont le salaire se situe immédiatement au-dessus du Smic avant la revalorisation sont « rattrapés » par la revalorisation. Ils sont au Smic jusqu'à ce que les augmentations de salaire correspondant à l'effet de diffusion de cette réévaluation vers les salaires immédiatement supérieurs leur soient appliquées.

Les enquêtes Ecmoss, réalisées par l'Insee, permettent aussi d'estimer, de façon moins directe, mais avec une précision suffisante les effectifs de « salariés au Smic » car on peut repérer les salariés dont les augmentations de salaire sont liées à la revalorisation du Smic et identifier les éléments de rémunération qui ne sont pas retenus dans l'assiette du Smic.

Dans les études réalisées à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou de l'enquête Emploi de l'Insee, les salariés rémunérés au voisinage du Smic sont ceux dont la rémunération totale est proche du Smic (jusqu'à 1,02 Smic par exemple). Cette méthode de repérage indirect s'avère moins précise que la précédente : sont exclus les salariés légalement rémunérés sur la base du Smic, dont la rémunération peut être supérieure à 1,02 Smic, une fois les primes incluses ; inversement, certains salariés rémunérés entre 1 et 1,02 Smic ne perçoivent pas de compléments de salaire et ne sont donc pas légalement rémunérés au Smic [7].

Encadré 3

COMPARABILITÉ DES RÉSULTATS ENTRE 2006 ET 2010

Les enquêtes Ecmoss ont été mobilisées pour caractériser les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 et en 2010 [5]. Selon ces enquêtes, la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic dont la rémunération totale est supérieure à 1,3 Smic baisse sensiblement entre 2006 et 2010, passant de 18,2 % en 2006 à 12,6 % en 2010.

La comparaison des résultats de 2010 avec ceux portant sur 2006 nécessite toutefois quelques précautions, compte tenu des changements intervenus entre les deux enquêtes.

- Le champ de l'étude de 2010 porte sur le secteur privé non agricole (voir définition encadré 1) alors que celui de 2006 portait sur les salariés du secteur concurrentiel non agricole *(1)*.
- Les résultats présentés par secteur d'activité sont établis en nomenclature agrégée « NA », fondée sur la nouvelle nomenclature d'activité économique (Naf rév.2) qui s'est substituée au 1er janvier 2008 à la Naf rév.1. Bien que certains intitulés soient proches de ceux de la nomenclature économique de synthèse (Nes), les contours des regroupements ont été modifiés et ne doivent pas être comparés avec les résultats antérieurs publiés en Nes. Par exemple, les activités de «promotion immobilière» appartiennent au secteur de la construction en NA alors qu'elles étaient rattachées aux activités immobilières en Nes.
- La catégorie socioprofessionnelle du salarié est issue de l'appariement entre le fichier de l'enquête et les DADS dont le processus de codification de la profession a été complètement refondu à compter de la validité 2009. Par exemple, un comptable classé auparavant en profession intermédiaire pourra dorénavant être classé soit en employé, soit en cadre selon l'information disponible. Si la précision du codage de la catégorie socioprofessionnelle s'en trouve améliorée, les changements de codification intervenus (principalement pour les professions intermédiaires et les employés) rendent en revanche difficilement comparables les résultats de 2006 et 2010.
- Enfin, la décomposition de la rémunération a été modifiée entre 2006 et les années ultérieures. La question sur la « rémunération pour congés payés et indemnités de congés payés non pris » a été supprimée (les montants déclarés avaient été inclus en 2006 dans le salaire de base de certains secteurs). La question relative aux « autres éléments de rémunération non inclus dans le salaire brut » qui, en 2006, regroupait en un seul item diverses indemnités a été ventilée en quatre sous questions distinctes (« indemnités de chômage partiel », « de licenciement », « de mise à la retraite » et « autres éléments de rémunération » - rachat de compte épargne temps, intempéries, etc. -). L'item « indemnités journalières de sécurité sociale versées si subrogation » n'est plus mentionné, en revanche les indemnités de chômage partiel, non mentionnées en 2006, sont clairement isolées dans la version de 2010. Toutes ces modifications dans le questionnement ont pu modifier les déclarations des entreprises et rendent délicates les comparaisons entre 2006 et 2010.

Au-delà des différences entre ces deux éditions de l'enquête, plusieurs facteurs ont pu contribuer à la diminution de la proportion de salariés au Smic percevant plus de 1,3 Smic entre 2006 et 2010.

- La structure de cette population s'est modifiée, avec une diminution des salariés du secteur industriel, secteur où la proportion de salariés concernés par les primes (et, en particulier, celles d'ancienneté et de contraintes de poste) est la plus élevée. En effet, 14,6 % des salariés rémunérés sur la base du Smic travaillaient dans l'industrie en 2010 contre 21,1 % en 2006 *(2)*. Les ouvriers, majoritaires parmi les salariés au Smic en 2006, ont, de fait, vu leur part diminuer au profit des employés qui sont devenus le groupe le plus important en 2010.
- Le pourcentage de salariés dont la rémunération est supérieure à 1,3 Smic dépend fortement du niveau de Smic considéré pour définir cette borne, du fait de la concentration autour de ce niveau de rémunération d'un grand nombre de salariés. Une faible modification du seuil peut ainsi s'accompagner d'une modification sensible de la proportion de salariés de part et d'autre de ce seuil, ce qui invite à considérer avec prudence les comparaisons temporelles des proportions de salariés au Smic rémunérés au-delà de 1,3 Smic.

---

(1) Ensemble de l'économie hors agriculture et emplois publics dans les secteurs non marchands (administration publique, éducation, santé et actions sociales), hors activités des ménages en tant qu'employeurs et hors activités extra-territoriales.

(2) Cette baisse est confirmée par les publications présentant les résultats de l'enquête Acemo sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au cours des dernières années [2].