

Première Synthèses

Informations

LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS SUR LA BASE DU SMIC EN 2006

Les entreprises de services aux particuliers, le commerce et quelques secteurs industriels de main-d'œuvre emploient de fortes proportions de salariés rémunérés sur la base du Smic. C'est également le cas des entreprises de moins de 10 salariés au-delà des spécificités propres à chaque secteur d'activité. La probabilité d'être au Smic dépend fortement de la nature des emplois occupés : elle est plus élevée pour les employés du commerce et des services aux particuliers et pour les ouvriers non qualifiés. Le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée sont particulièrement fréquents pour les salariés au Smic. Les jeunes, les salariés les moins diplômés et ceux ayant une faible ancienneté, ainsi que les femmes sont les plus concernés. Comme les autres salariés, de nombreux salariés rémunérés sur la base du Smic perçoivent des primes et/ou des heures supplémentaires ou complémentaires qui s'ajoutent à leur rémunération de base.

Les effectifs des salariés rémunérés sur la base du Smic dans le secteur marchand non agricole sont connus grâce aux enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares qui fournissent, chaque année, la part de salariés concernés directement par l'évolution du salaire minimum (encadré 1). En juillet 2006, 2,3 millions de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim, ont bénéficié de la revalorisation du Smic, soit 15,1 % des salariés de ces entreprises (hors apprentis). Selon les dernières données disponibles, avec 2,2 millions de salariés concernés, cette proportion s'est établie à 14,1 % en juillet 2008 [1 ; 2].

Si les caractéristiques des entreprises (taille et secteurs) qui les emploient sont bien retracées par les enquêtes Acemo, elles fournissent assez peu d'éléments sur les personnes concernées. C'est pourquoi, pour mieux décrire les salariés rémunérés sur la base du salaire minimum et préciser l'influence de certains facteurs sur la rémunération (caractéristiques du salarié ou de l'employeur), l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006 (Ecmoss), réalisée par l'Insee en

collaboration avec la Dares auprès des entreprises de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel, a été mobilisée en complément de l'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises de un à neuf 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 rémunérée et sur différents 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 (treizième mois, avantages en nature, primes exceptionnelles et autres primes). Certaines de ces primes sont incluses dans l'assiette de vérification du Smic, d'autres ne le sont pas (encadré 2).

Plus de salariés au Smic dans le tertiaire et les petites entreprises

Les trois quarts des salariés rémunérés au Smic (1) travaillent dans le secteur tertiaire. Cette part importante résulte du poids de ce secteur dans l'emploi salarié (près de 70 %) et de la proportion, plus élevée que la moyenne, de salariés au Smic qui y travaillent. Près du tiers des salariés employés dans le secteur des services aux particuliers (hôtels, restaurants, blanchisserie, coiffure, soins corporels, etc.) sont payés sur la base du salaire minimum (tableau 1). Le commerce compte près d'un salarié sur cinq au Smic et cette proportion atteint près de 30 % dans le commerce de détail.

Quel que soit le secteur d'activité économique, les salariés des petites entreprises sont davantage concernés par le salaire minimum que ceux des grandes entreprises. Dans l'ensemble du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires), trois salariés sur dix des entreprises de moins de 10 salariés sont au Smic, contre un peu plus d'un sur dix dans les autres entreprises.

Cette sur-représentation des salariés au Smic dans les très petites entreprises (TPE) s'explique en partie par la structure des emplois et des qualifications. Notamment, les TPE recourent 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 2006. Trois salariés sur quatre de ces entreprises travaillent dans le secteur tertiaire, principalement dans le commerce ou les services aux particuliers, et 70 % des salariés y sont employés ou ouvriers [3].

Source : enquête Ecmoss 2006, Insee, Dares ; enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, 2006, Dares.

Tableau 1
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006

	Répartition des salariés (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					
1 à 9 salariés	18,7	38,5	30,1	48,2	3,8
10 à 19 salariés	9,1	8,4	13,5	25,6	1,5
20 à 49 salariés	12,6	13,2	15,3	28,1	1,7
50 à 99 salariés	7,7	7,5	14,3	29,2	1,7
100 à 249 salariés	9,8	8,8	13,0	26,2	1,6
250 à 499 salariés	7,4	5,1	10,2	24,0	1,2
500 salariés ou plus	34,7	18,5	7,8	20,4	-1-
Secteur d'activité de l'entreprise					
Industrie	22,3	17,3	11,3	27,0	-
Industries agroalimentaires	3,3	4,6	20,2	1,0	0,8
Industrie des biens de consommation	3,4	3,4	14,3	19,4	0,9
Industrie automobile	1,7	0,5	4,0	ns	0,4
Industries des biens d'équipement	4,8	1,7	5,1	11,0	0,4
Industries des biens intermédiaires	7,7	7,0	13,3	21,8	0,8
Énergie	1,4	0,1	1,2	ns	0,2
Construction	8,1	6,9	12,3	27,1	0,4
Tertiaire	69,6	75,8	15,9	31,2	-
Commerce	17,7	23,2	19,2	37,6	-1-
Transports	4,8	3,3	10,0	24,2	0,5
Activités financières	4,8	0,5	1,6	3,3	0,2
Activités immobilières	1,8	1,5	12,0	22,8	0,6
Services aux entreprises	21,9	19,9	13,3	32,3	1,0
Services aux particuliers	7,7	16,1	30,6	45,0	1,3
Éducation, santé, action sociale	9,1	9,6	15,4	23,1	0,7
Activités associatives	1,8	1,7	14,2	22,3	0,8
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	15,8	0,7	0,6	2,0	-
Professions intermédiaires	23,1	4,6	2,9	5,8	0,2
Employés	28,6	48,8	24,8	35,5	-1-
Ouvriers	32,5	45,9	20,5	48,2	1,8
Sexe					
Femmes	42,2	56,4	19,6	30,5	1,7
Hommes	57,8	43,6	11,0	30,2	-1-
Âge					
Moins de 25 ans	7,0	17,0	34,5	42,6	1,9
De 25 à 29 ans	12,1	13,3	15,9	35,2	1,2
De 30 à 39 ans	28,2	25,4	13,0	27,3	-1-
40 ans ou plus	52,7	44,3	12,1	28,5	0,9
Durée du travail					
Temps complet	81,4	61,2	11,0	-	-1-
Temps partiel	18,6	38,8	30,5		2,5
Type de contrat					
Contrat à durée indéterminée	92,4	81,1	12,7	28,3	-1-
Contrat à durée déterminée	5,2	11,4	31,7	38,4	1,9
Autres (emplois aidés, intérim)	2,4	7,5	45,2	62,9	2,7
Ensemble	100,0	100,0	14,6	30,5	

Lecture : en 2006, les entreprises de 1 à 9 salariés employaient 18,7 % des salariés du secteur concurrentiel ; 30,1 % des salariés et 48,2 % des salariés à temps partiel de ces entreprises étaient rémunérés sur la base du Smic. Sur 100 salariés au Smic, 38,5 étaient salariés d'une entreprise de 1 à 9 salariés. Un salarié d'une entreprise de 1 à 9 salariés a 3,8 fois plus de « risque » d'être au Smic qu'un salarié employé par une entreprise de 500 salariés ou plus, « toutes choses égales par ailleurs ».

* 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 surlignée. 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.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

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 (encadré 1).

(1) Dans la suite de cette étude, les expressions « salariés au Smic » ou « salariés rémunérés sur la base du Smic » seront utilisées indistinctement.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que, au-delà du secteur d'activité, la taille de l'entreprise a un impact fort sur la probabilité d'être au Smic : celle-ci est près de quatre fois plus élevée dans une entreprise de moins de 10 salariés que dans une entreprise de 500 salariés ou plus (tableau 1).

Les salariés au Smic occupent souvent des emplois peu qualifiés

Un employé sur quatre et un ouvrier sur cinq sont rémunérés au Smic. Les ouvriers non qualifiés sont sur-représentés. Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 38 % des ouvriers non qualifiés de type artisanal sont rémunérés au Smic. « Toutes choses égales par ailleurs », un ouvrier non qualifié a une probabilité 1,5 fois plus élevée d'être rémunéré sur la base du Smic qu'un employé de commerce (tableau 2). En lien avec la moindre qualification des emplois, les salariés non ou peu diplômés sont particulièrement présents parmi les salariés au Smic : dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près d'un tiers d'entre eux n'ont aucun diplôme ou sont titulaires du certificat d'études primaires.

Près de quatre salariés au Smic sur dix travaillent à temps partiel

Près d'un salarié à temps partiel sur trois est au Smic, contre un salarié à temps complet sur neuf (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 48 % en moyenne, et elle dépasse même 65 % dans les industries agroalimentaires et les entreprises de services aux particuliers (tableau 3). Sur dix salariés rémunérés sur la base du Smic, près de quatre travaillent à temps partiel.

Le travail à temps partiel accroît nettement la probabilité d'être rémunéré sur la base du Smic : « toutes choses égales par

Tableau 2
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus

	Répartition des salariés (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.....	11,2	13,6	13,5	25,6	1,8
20 à 49 salariés.....	15,5	21,4	15,3	28,1	1,8
50 à 99 salariés.....	9,5	12,3	14,3	29,2	1,9
100 à 249 salariés.....	12,1	14,2	13,0	26,2	1,6
250 à 499 salariés.....	9,1	8,4	10,2	24,0	1,3
500 salariés ou plus.....	42,6	30,1	7,8	20,4	-1-
Secteur d'activité de l'entreprise					
Industries agroalimentaires.....	3,2	3,9	13,2	25,8	0,7
Industrie des biens de consommation.....	3,7	4,4	13,0	ns	ns
Industrie automobile.....	2,0	0,7	3,9	ns	0,4
Industries des biens d'équipement.....	5,4	2,0	4,1	ns	0,4
Industries des biens intermédiaires.....	8,8	9,9	12,4	17,9	ns
Énergie.....	1,6	0,2	1,0	ns	0,2
Construction.....	6,3	3,5	6,2	ns	0,4
Commerce.....	16,1	22,5	15,4	32,8	-1-
Transports.....	5,2	3,3	7,1	14,7	0,5
Activités financières.....	5,5	0,5	1,0	ns	0,3
Activités immobilières.....	1,5	0,6	4,1	ns	0,3
Services aux entreprises.....	23,3	26,8	12,7	31,9	1,3
Services aux particuliers.....	5,5	7,2	14,6	25,7	ns
Éducation, santé, action sociale.....	9,9	12,1	13,5	20,4	ns
Activités associatives.....	2,0	2,4	13,6	22,2	1,2
Ancienneté du salarié dans l'entreprise					
Moins d'un an.....	5,3	8,1	17,0	28,9	ns
De 1 à moins de 2 ans.....	9,3	15,5	18,5	36,9	1,5
De 2 à moins de 5 ans.....	22,3	30,5	15,3	33,2	1,3
De 5 à moins de 10 ans.....	22,4	23,4	11,7	25,7	-1-
10 ans ou plus.....	40,7	22,5	6,2	11,8	0,7
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres.....	16,4	-	-	-	-
Professions intermédiaires.....	24,7	2,8	1,2	2,5	0,1
Employés					
dont : Agents de service, agents de sécurité.....	7,1	8,5	43,4	19,1	0,4
Employés administratifs d'entreprise.....	8,6	6,4	8,3	11,6	0,2
Employés de commerce.....	6,2	16,5	30,0	37,6	-1-
Personnels des services directs aux particuliers.....	4,2	10,5	27,7	35,2	0,6
Ouvriers					
dont : Ouvriers qualifiés de type industriel.....	8,3	8,1	10,6	20,3	0,7
Ouvriers qualifiés de type artisanal.....	5,2	3,8	8,2	30,7	0,4
Chauffeurs.....	4,0	4,9	13,5	42,7	0,8
Ouvriers qualifiés de la maintenance et du transport.....	3,1	2,8	9,7	ns	0,5
Ouvriers non qualifiés de type industriel.....	6,9	17,3	27,8	41,7	1,5
Ouvriers non qualifiés de type artisanal.....	5,3	18,4	38,4	54,2	1,5
Diplôme le plus élevé du salarié					
Aucun diplôme, CEP.....	12,7	29,5	21,8	40,8	1,3
BEPC.....	9,1	14,5	15,0	29,0	ns
CAP, BEP.....	30,2	36,8	11,4	23,6	0,9
Baccalauréat.....	16,8	12,2	6,8	12,3	-1-
Diplôme supérieur au bac.....	31,2	7,0	2,1	ns	0,5
Durée du travail					
Temps complet.....	83,0	62,5	8,3	-1-	-1-
Temps partiel.....	17,0	37,5	24,3		1,8
Sexe					
Hommes.....	58,8	43,1	8,1	23,1	-1-
Femmes.....	41,2	56,9	15,3	24,8	1,7
Âge					
Moins de 25 ans.....	5,9	13,9	25,2	31,4	1,5
De 25 à 29 ans.....	11,7	13,0	12,0	27,2	ns
De 30 à 39 ans.....	28,3	26,5	10,0	21,6	-1-
40 ans ou plus.....	54,1	46,6	9,2	22,7	0,9
Type de contrat					
Contrat à durée indéterminée.....	94,1	86,4	10,1	23,1	-1-
Contrat à durée déterminée.....	4,9	11,0	24,9	31,6	1,5
Autres (emplois aidés, intérim.....)	1,0	2,6	29,7	53,1	2,2
Ensemble.....	100,0	100,0	11,1	24,3	

Source :
enquête
Ecmoss 2006,
Insee, Dares.

ns : non significatif.

Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 9,3 % des salariés (hors apprentis et stagiaires) avaient entre un et deux ans d'ancienneté. 18,5 % d'entre eux et 36,9 % des salariés à temps partiel étaient au Smic. Sur 100 salariés au Smic, 15,5 % étaient dans leur entreprise depuis un à deux ans. Un salarié dont l'ancienneté est comprise entre un et deux ans a 1,5 fois plus de « risque » d'être au Smic qu'un salarié avec une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans, « toutes choses égales par ailleurs ».

* 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 surlignée. L'odds ratio (rapport des chances) est défini par rapport à cette situation de référence.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

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 (encadré 1).

ailleurs », le fait d'être à temps partiel multiplie par deux environ cette probabilité (tableaux 1 et 2).

Une ancienneté élevée dans l'entreprise réduit la probabilité d'être au Smic

Les salariés de moins de 25 ans sont près de trois fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 34,5 %, contre 12,1 % des salariés de 40 ans ou plus (tableau 1). La sur-représentation des jeunes parmi les salariés au Smic s'explique 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'employé, à temps partiel avec un CDD ou un contrat précaire. Près des deux tiers des salariés au Smic âgés de 50 ans ou plus sont des femmes, majoritairement à temps partiel dans les secteurs des services.

La rémunération augmente en général avec l'ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,2 % des salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise sont payés au Smic, contre 17,0 % pour ceux présents depuis moins d'un an. Plus l'ancienneté dans l'entreprise augmente et plus la probabilité de percevoir le Smic diminue. Cependant, un certain nombre de salariés restent durablement rémunérés sur la base du Smic : ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 22,5 % des salariés au Smic ont dix ans ou plus d'ancienneté (tableau 2). Toutefois, ces salariés peuvent bénéficier de primes, d'ancienneté notamment, qui complètent leur rémunération (encadré 2).

Le temps partiel accroît la probabilité de percevoir le Smic davantage pour les hommes que pour les femmes

Les femmes sont près de deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 19,6 % contre

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 du Smic au 1^{er} juillet de chaque année (1) : l'enquête Acemo trimestrielle pour les entreprises de dix salariés ou plus et l'enquête Acemo annuelle auprès des très petites entreprises (TPE) de un à neuf salariés. Ce dispositif fournit peu d'informations sur les caractéristiques des personnes rémunérées sur la base du Smic (essentiellement sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle agrégée). Pour pallier cette limite, 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 2006

Depuis 2006, le dispositif a été annualisé et la collecte étalée sur deux ans (2). 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 des entreprises de 10 salariés ou plus situés en France métropolitaine, dont l'activité économique principale appartient aux sections C à K, M, N et O de la nomenclature Nace Rév.1. Elle couvre le secteur concurrentiel et les hôpitaux publics. L'enquête comporte un questionnaire relatif à l'établissement et plusieurs questionnaires relatifs aux salariés de cet établissement. L'échantillon répondant est constitué de 11 400 établissements, dans lesquels ont été recueillies des informations individuelles pour 95 000 salariés environ.

L'enquête 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.

L'enquête annuelle auprès des très petites entreprises

Les établissements enquêtés par l'Ecmoss appartiennent à des entreprises de 10 salariés ou plus, l'enquête ne couvre donc pas la majeure partie des établissements de 1 à 9 salariés où la proportion de salariés au Smic est élevée. Afin de couvrir l'ensemble des établissements, y compris ceux de moins de 10 salariés, l'étude se fonde également sur les résultats de l'enquête Acemo annuelle sur les très petites entreprises envoyée à 60 000 entreprises de France métropolitaine.

Le champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés du secteur concurrentiel non agricole : l'agriculture, les salariés auprès des particuliers employeurs, les agents de la fonction publique d'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics sont exclus ainsi que les salariés qui peuvent percevoir une rémunération inférieure au Smic (apprentis, stagiaires, salariés âgés de moins de 18 ans et travailleurs handicapés). Dans l'Ecmoss, comme dans les autres sources statistiques, on est confronté à l'existence de très faibles salaires apparents qui relèvent d'erreurs dans la déclaration des rémunérations ou des horaires. Pour éliminer ces erreurs de mesure, on a supprimé les observations correspondant à un salaire horaire inférieur à 0,8 Smic horaire ainsi que les personnes ayant travaillé moins d'un mois ou moins de 20 heures dans l'établissement en 2006.

Le questionnement de l'enquête Ecmoss sur les salariés rémunérés au Smic est différent de celui des enquêtes Acemo. En effet, dans l'enquête Ecmoss on demande 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 1^{er} juillet, alors que dans l'enquête Acemo trimestrielle, l'établissement doit indiquer combien de salariés, parmi ceux présents au 30 juin, ont bénéficié directement de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet. C'est une des raisons des écarts sur la proportion de salariés au Smic entre les données ici présentées et celles publiées annuellement dans les Premières Informations de la Dares [1]. Ainsi, la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic est de 15,1 % au 1^{er} juillet 2006 (soit plus de 2 millions de salariés du secteur marchand non agricole) dans la publication annuelle (à partir des enquêtes Acemo trimestrielles et TPE), contre 14,6 % dans la présente étude. 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 [7].

(1) Ce dispositif sera adapté aux dispositions de la loi en faveur des revenus du travail de décembre 2008 qui fixe au 1^{er} janvier, à partir de 2010, la date de revalorisation annuelle du Smic.

(2) Chaque collecte portant sur un effectif réduit de moitié (deux « demi-ESS » collectées en 2006 et 2007, deux « demi-Ecmoss » collectées en 2008 et 2009, etc.).

11,0 % (tableau 4). Elles sont en effet particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme l'habillement, le commerce de détail ou les services aux particuliers [4].

Les hommes et les femmes ne présentent pas la même probabilité d'être rémunérés au Smic. Le fait de travailler à temps partiel, tout comme celui d'être employé par une entreprise de moins de 10 salariés, accroît le « risque » d'être rémunéré sur la base du Smic pour les hommes comme pour les femmes, mais le temps partiel a un effet significativement plus important pour les hommes. En outre, « toutes choses égales par ailleurs », le « risque » pour une femme ouvrière de percevoir le Smic est plus de trois fois plus élevé que celui d'une femme employée, alors qu'être ouvrier pour un homme n'est pas un désavantage par rapport à son collègue employé (graphique 1). En revanche, l'influence de l'âge n'est pas significativement différente pour les hommes et pour les femmes.

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

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 salariés rémunérés sur la base du Smic 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, notamment les primes d'ancienneté, celles liées aux contraintes de poste ou encore les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, près de 90 % de l'ensemble des salariés et les trois quarts

Tableau 3
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006, 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
Industries agroalimentaires.....	47,3	68,3	13,2	25,8
Industrie des biens de consommation	24,6	43,8	13,0	ns
Industrie automobile	ns	ns	3,9	ns
Industries des biens d'équipement.....	16,0	30,7	4,1	ns
Industries des biens intermédiaires	24,4	40,8	12,4	17,9
Énergie.....	ns	ns	1,0	ns
Construction	22,5	35,7	6,2	ns
Commerce.....	30,1	47,1	15,5	32,8
Transports	30,6	50,0	7,1	14,7
Activités financières	9,5	20,3	1,0	ns
Activités immobilières.....	27,6	38,9	4,1	ns
Services aux entreprises	16,9	34,3	12,7	31,9
Services aux particuliers	52,2	66,4	14,6	25,7
Éducation, santé, action sociale	29,3	39,9	13,5	20,4
Activités associatives.....	18,8	ns	13,6	22,2
Ensemble.....	30,1	48,2	11,1	24,4

Source : enquête Ec Moss 2006, Insee, Dares ; enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, 2006, Dares.

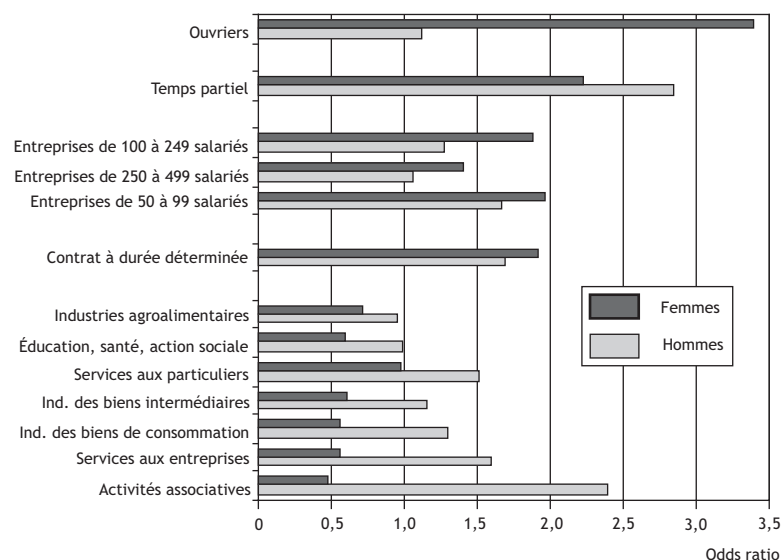
ns : non significatif.

Lecture : en 2006, dans les entreprises de moins de 10 salariés du secteur des industries agroalimentaires, 47,3 % des salariés et 68,3 % des salariés à temps partiel étaient concernés par le Smic contre respectivement 13,2 % et 25,8 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Remarque : le questionnement de l'enquête Ec Moss est différent de celui des enquêtes Acemo, ce qui explique les écarts sur la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic (encadré 1).

Graphique 1
La probabilité de percevoir le Smic selon le sexe



Source : enquête Ec Moss 2006, Insee, Dares ; enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, 2006, Dares.

* Deux régressions qualitatives ont été effectuées pour comparer l'impact des caractéristiques socioéconomiques sur la probabilité d'être au Smic pour les hommes et pour les femmes. Le modèle (Logit) permet d'estimer l'effet de chacune des variables prises en compte en neutralisant l'effet des autres variables. La situation de référence correspond à un homme (ou une femme) employé(e) de commerce à temps complet avec un contrat à durée indéterminée d'une entreprise de 500 salariés ou plus et âgé(e) de 30 à 39 ans. L'odds ratio (rapport des chances) est défini par rapport à cette situation de référence. Ne sont représentées que les modalités pour lesquelles les odds ratio des hommes et des femmes sont significativement différents compte tenu des intervalles de confiance associés (95 %).

Lecture : un homme à temps partiel a près de trois fois plus de « risque » d'être au Smic qu'un homme à temps complet, alors que la probabilité pour une femme à temps partiel d'être au Smic est un peu plus de deux fois plus élevée que pour une femme à temps complet. Le fait d'être à temps partiel, qui accroît le risque d'être rémunéré sur la base du SMIC pour les hommes comme pour les femmes, a donc un effet significativement plus fort pour les hommes. En revanche, l'influence de l'âge n'est pas significativement différente pour les hommes et pour les femmes, et n'est donc pas représentée ici.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

des salariés rémunérés sur la base du Smic ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes en 2006. Ces primes représentent un peu moins de 10 % 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 6,3 % et six salariés au Smic sur dix en perçoivent. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, les compléments de salaire représentent 12,7 % de la rémunération et plus de huit salariés sur dix 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 l'industrie automobile (24,4 %) et l'énergie (22,3 %). À l'opposé, elle est inférieure à la moyenne dans la construction, les services aux entreprises ou aux particuliers, l'éducation, santé, action sociale et les activités associatives. Les primes d'ancienneté sont surtout versées dans les secteurs industriels. La part des primes de contrainte de poste est particulièrement élevée dans l'industrie automobile et les transports ou la santé. La part des primes de performance individuelle ou collective est très importante dans la construction, le commerce ou les services aux entreprises.

Source : enquête Ec Moss 2006, Insee, Dares ; enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, 2006, Dares.

Source : enquête Ec Moss 2006, Insee, Dares.

Tableau 4
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 selon le sexe
En %

	Proportion de salariés au Smic		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Secteur d'activité			
Industrie	8,0	19,4	11,3
Construction	11,9	17,2	12,3
Tertiaire	12,2	19,6	15,9
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	24,8	36,1	30,1
10 salariés ou plus	8,1	15,3	11,1
Temps de travail			
Temps complet	9,4	14,0	11,0
Temps partiel	30,2	30,6	30,5
Âge			
Moins de 25 ans	30,4	40,2	34,5
De 25 à 29 ans	12,9	19,8	15,9
De 30 à 39 ans	10,0	17,0	13,0
40 ans et plus	8,1	17,7	12,1
Ensemble	11,0	19,6	14,6

Lecture : en 2006, 8 % des hommes salariés dans l'industrie étaient rémunérés sur la base du Smic contre 19,4 % des femmes salariées de ce secteur.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Remarque : le questionnement de l'enquête Ec Moss est différent de celui des enquêtes Acemo, ce qui explique les écarts sur la proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic (encadré 1).

Tableau 5
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic concernés par les heures supplémentaires et les primes en 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus
En %

	Heures supplémentaires ou complémentaires (1)	Primes et compléments de salaire
Taille de l'entreprise		
10 à 19 salariés	46,1	59,5
20 à 49 salariés	47,2	68,8
50 à 99 salariés	41,6	67,6
100 à 249 salariés	50,6	81,2
250 à 499 salariés	43,4	78,0
500 salariés ou plus	47,6	86,8
Secteur d'activité de l'entreprise		
Industries agroalimentaires	37,9	92,0
Industrie des biens de consommation	39,8	86,9
Industrie automobile	60,9	98,5
Industries des biens d'équipement	54,6	89,0
Industries des biens intermédiaires	51,1	94,1
Énergie	27,0	87,0
Construction	66,4	57,8
Commerce	58,0	84,4
Transports	57,5	85,4
Activités financières	5,5	86,6
Activités immobilières	12,5	70,6
Services aux entreprises	46,9	72,9
Services aux particuliers	45,3	68,1
Éducation, santé, action sociale	25,0	48,7
Activités associatives	22,1	40,4
Ancienneté du salarié dans l'entreprise		
Moins d'un an	43,0	66,6
De 1 à moins de 2 ans	53,1	64,2
De 2 à moins de 5 ans	50,5	74,3
De 5 à moins de 10 ans	47,1	84,1
10 ans ou plus	43,2	87,5
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	-	-
Professions intermédiaires	36,2	59,0
Employés	47,5	74,1
Ouvriers	46,5	77,1
Durée du travail		
Temps complet	48,2	81,7
Temps partiel	44,1	64,8
Sexe		
Hommes	51,8	77,6
Femmes	42,7	73,7
Âge		
Moins de 25 ans	42,3	74,3
De 25 à 29 ans	52,3	77,1
De 30 à 39 ans	48,9	77,2
40 ans ou plus	42,3	74,3
Type de contrat		
Contrat à durée indéterminée	49,1	79,9
Contrat à durée déterminée	31,9	47,5
Autres (emplois aidés, intérim...)	26,1	40,7
Ensemble des salariés au Smic	46,6	75,3
Ensemble des salariés	32,2	88,1

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

Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 à 19 salariés du secteur concurrentiel, 46,1 % des salariés ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et 59,5 % ont perçu des primes et autres compléments de rémunération.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

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

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 46,6 % des salariés rémunérés sur la base du Smic ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, déclarée comme telle à l'enquête par les entreprises (2) (tableau 5). Cette proportion dépasse 60 % dans la construction et l'industrie

automobile. Les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires ont un poids plus important dans la rémunération totale des salariés quand ils sont au Smic : 2,8 % contre 1,2 % pour les autres salariés (tableau 7). Elles représentent même 11,9 % de la rémunération dans le secteur des transports et

7,0 % dans la construction (tableau 6).

En revanche, le poids des autres primes et compléments dans la rémunération est moindre pour les salariés rémunérés sur la base du Smic que pour les autres salariés, respectivement 9,8 % et 12,6 %. Cet écart provient principalement des primes de perfor-

(2) Cette proportion est cependant sous-estimée, dans la mesure notamment où un grand nombre d'entreprises n'ayant pas réduit leur horaire de travail à 35 heures omettaient jusqu'à peu de déclarer aux enquêtes statistiques une partie des heures supplémentaires régulièrement travaillées.

Tableau 6
Décomposition de la rémunération totale des salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus

En %

	Salaire de base (y compris congés payés)	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.....	89,8	3,9	6,3	100,0	24,6	14,4	20,0	10,1	30,9	100,0
20 à 49 salariés.....	89,1	3,6	7,3	100,0	24,4	15,6	16,9	6,7	36,4	100,0
50 à 99 salariés.....	87,5	3,0	9,5	100,0	25,2	14,9	15,2	4,3	40,4	100,0
100 à 249 salariés.....	86,9	2,9	10,2	100,0	31,7	16,4	11,4	2,7	37,7	100,0
250 à 499 salariés.....	86,1	2,3	11,6	100,0	27,8	18,5	10,0	4,0	39,8	100,0
500 salariés ou plus.....	85,7	1,6	12,7	100,0	23,0	24,9	8,2	3,9	39,9	100,0
Secteur d'activité de l'entreprise										
Industries agroalimentaires.....	82,6	2,4	15,1	100,0	26,1	17,4	8,2	3,1	45,3	100,0
Industrie des biens de consommation.....	86,5	2,2	11,4	100,0	41,6	14,0	9,4	2,7	32,3	100,0
Industrie automobile.....	73,9	1,7	24,4	100,0	22,4	50,7	2,7	2,3	22,0	100,0
Industries des biens d'équipement.....	84,5	2,0	13,5	100,0	41,1	19,2	9,5	2,1	28,1	100,0
Industries des biens intermédiaires.....	82,3	2,6	15,1	100,0	34,3	22,9	8,9	5,4	28,5	100,0
Énergie.....	77,0	0,7	22,3	100,0	22,6	24,8	14,5	0,6	37,6	100,0
Construction.....	85,7	7,0	7,3	100,0	10,7	17,3	34,1	7,6	30,3	100,0
Commerce.....	87,8	2,6	9,6	100,0	16,6	4,7	16,1	7,4	55,1	100,0
Transports.....	78,3	11,9	9,8	100,0	13,7	37,4	15,8	1,0	32,0	100,0
Activités financières.....	86,5	0,1	13,4	100,0	9,1	7,3	9,7	16,3	57,5	100,0
Activités immobilières.....	83,4	1,2	15,4	100,0	5,9	4,7	22,5	0,0	66,9	100,0
Services aux entreprises.....	90,3	2,0	7,6	100,0	26,8	28,8	14,8	4,2	25,3	100,0
Services aux particuliers.....	92,0	1,6	6,4	100,0	9,0	12,4	8,0	3,0	67,8	100,0
Éducation, santé, action sociale.....	91,4	1,7	6,9	100,0	33,4	29,5	3,4	3,0	30,7	100,0
Activités associatives.....	92,0	1,7	6,2	100,0	28,4	6,0	2,8	2,7	60,1	100,0
Ancienneté du salarié dans l'entreprise										
Moins d'un an.....	89,5	3,5	7,0	100,0	2,1	32,6	18,6	9,1	37,6	100,0
De 1 à moins de 2 ans.....	89,6	3,2	7,1	100,0	4,7	22,6	17,9	7,2	47,7	100,0
De 2 à moins de 5 ans.....	89,2	3,1	7,7	100,0	11,4	22,7	13,9	3,6	48,4	100,0
De 5 à moins de 10 ans.....	87,5	2,5	10,0	100,0	24,3	22,3	9,6	8,3	35,5	100,0
10 ans ou plus.....	82,4	2,3	15,2	100,0	43,8	13,4	10,1	2,1	30,6	100,0
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professions intermédiaires.....	84,3	2,4	13,4	100,0	9,0	2,5	30,6	19,0	38,9	100,0
Employés.....	89,1	2,0	8,9	100,0	17,1	19,3	11,5	3,7	48,4	100,0
Ouvriers.....	86,4	3,3	10,3	100,0	31,5	20,4	11,5	4,6	32,0	100,0
Durée du travail										
Temps complet.....	86,3	2,9	10,8	100,0	26,1	21,4	13,4	4,8	34,4	100,0
Temps partiel.....	90,5	2,4	7,1	100,0	23,0	11,5	7,1	4,5	53,8	100,0
Sexe										
Hommes.....	85,7	3,6	10,7	100,0	24,4	25,4	12,7	5,0	32,5	100,0
Femmes.....	89,1	2,0	8,9	100,0	26,7	12,8	11,6	4,5	44,6	100,0
Âge										
Moins de 25 ans.....	89,5	3,0	7,6	100,0	2,7	17,6	20,2	6,0	53,5	100,0
De 25 à 29 ans.....	88,3	3,6	8,1	100,0	11,2	24,2	15,9	6,5	42,2	100,0
De 30 à 39 ans.....	87,7	2,5	9,8	100,0	22,9	25,0	10,7	4,6	36,8	100,0
40 ans ou plus.....	86,2	2,6	11,2	100,0	35,2	16,1	10,9	3,4	34,5	100,0
Type de contrat										
Contrat à durée indéterminée.....	86,9	2,8	10,3	100,0	10,7	17,3	34,1	7,6	30,3	100,0
Contrat à durée déterminée.....	91,0	2,7	6,2	100,0	33,8	21,8	8,6	4,0	31,9	100,0
Autres (emplois aidés, intérim.....)	94,0	1,6	4,4	100,0	21,0	18,0	13,3	5,1	42,6	100,0
Ensemble des salariés au Smic.....	87,4	2,8	9,8	100,0	25,5	19,4	12,1	4,8	38,3	100,0
Ensemble des salariés.....	86,3	1,3	12,4	100,0	16,0	12,0	27,0	5,0	40,0	100,0

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

Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, les primes et compléments représentent 9,8 % 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 concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Source : enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, Insee, Dares.

mance, individuelle ou collective, qui représentent 1,7 % de la rémunération des salariés au Smic, contre 4,2 % pour les autres salariés. Les autres primes (treizième mois, primes de vacances, avantages en nature, etc.) pèsent également moins dans la rémunération des salariés au Smic.

Près d'un salarié au Smic sur cinq gagne plus de 1,3 Smic horaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus, une fois pris en compte tous les éléments de rémunération

Une fois pris en compte tous les compléments de salaire, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près d'un salarié au Smic sur cinq percevait une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic en 2006 (3) (graphique 2).

Certains secteurs d'activité ont des conditions de travail et d'organisation du temps de travail particulières qui ouvrent droit à des compléments de salaire plus ou moins importants. Ainsi, dans les transports, les indus-

tries de biens intermédiaires et les industries agroalimentaires, environ trois salariés au Smic sur dix perçoivent une rémunération totale supérieure à 1,3 Smic (graphique 3). À l'inverse, dans le commerce, le secteur de l'éducation, santé, action sociale, les services aux entreprises ou aux particuliers et les activités associatives, c'est plus de huit salariés au Smic sur dix qui ne dépassent pas ce seuil.

Les compléments de salaire bénéficient davantage aux salariés au Smic à temps complet, qui ont deux fois plus souvent que leurs homologues à temps partiel une rémunération totale par heure de travail supérieure à 1,3 Smic. Ces compléments concernent plus les salariés les plus anciens que les autres, les hommes que les femmes : seule une femme au Smic sur sept percevait un complément de salaire

qui lui fait dépasser le niveau de 1,3 Smic horaire, contre près d'un homme sur quatre. Par ailleurs, moins d'un salarié en CDD rémunéré au Smic sur huit franchit le seuil de 1,3 Smic, contre un salarié en CDI sur cinq.

Enfin, et cela ne figure pas dans les éléments de rémunération pris en compte précédemment, la rémunération des salariés peut être complétée par une prime de participation ou d'intéressement, éventuellement complétée par un abondement de l'employeur sur les placements en épargne salariale. En 2006, selon l'enquête de la Dares sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat salarié (Acemo-PIPA), plus d'un salarié sur deux a touché une prime d'épargne salariale qui a représenté en moyenne pour les salariés

(3) Les résultats 2006 ne sont pas directement comparables avec ceux issus de l'exploitation des enquêtes de 2002 [8]. En effet, le champ de l'Ecmoss 2006 a été étendu à l'ensemble des services aux particuliers ainsi qu'au secteur de l'éducation, santé, action sociale et aux activités associatives. En outre, certains éléments sont inclus dans la rémunération totale en 2006 alors qu'ils ne l'étaient pas en 2002 (les avantages en nature par exemple). Par ailleurs, l'enquête TPE de 2002 interrogeait les entreprises sur la rémunération mensuelle perçue en juin par les salariés, ce qui a permis d'estimer, sur l'ensemble des entreprises, la proportion de salariés au Smic percevant une rémunération horaire moyenne supérieure à 1,3 Smic en 2002.

Tableau 7
Part des compléments de salaire dans la rémunération totale moyenne dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2006

En %

	Salariés à temps complet rémunérés		Salariés à temps partiel rémunérés		Ensemble des salariés rémunérés		Ensemble
	au Smic	au-dessus au Smic	au Smic	au-dessus au Smic	au Smic	au-dessus au Smic	
Salaire de base	86,3	86,0	90,5	89,4	87,4	86,2	86,3
Rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires (1).....	2,9*	1,2	2,4*	1,0	2,8	1,2	1,3
Autres compléments de salaires (primes, indemnités, avantages en nature**)	10,8	12,8	7,1	9,6	9,8	12,6	12,4
dont : primes d'ancienneté.....	2,8	1,9*	1,7	2*	2,5	1,9	2,0
primes de contrainte de poste	2,3	1,5	0,8	0,9	1,9	1,4	1,4
primes de performance individuelle**	1,4	3,6	0,5	1,6	1,2	3,5	3,3
primes de performance collective**	0,5*	0,7	0,3*	0,4	0,5	0,7	0,7
autres primes (2).....	3,7*	5,2	3,8*	4,7	3,7	5,1	5,0
Rémunération brute totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête Ecmoss 2006, Insee, Dares.

(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 treizièmes mois, les primes de fin d'année, de vacances et autres primes exceptionnelles ainsi que les avantages en nature.

* L'écart temps complet/temps partiel est non significatif.

** Inclus dans l'assiette de vérification du Smic.

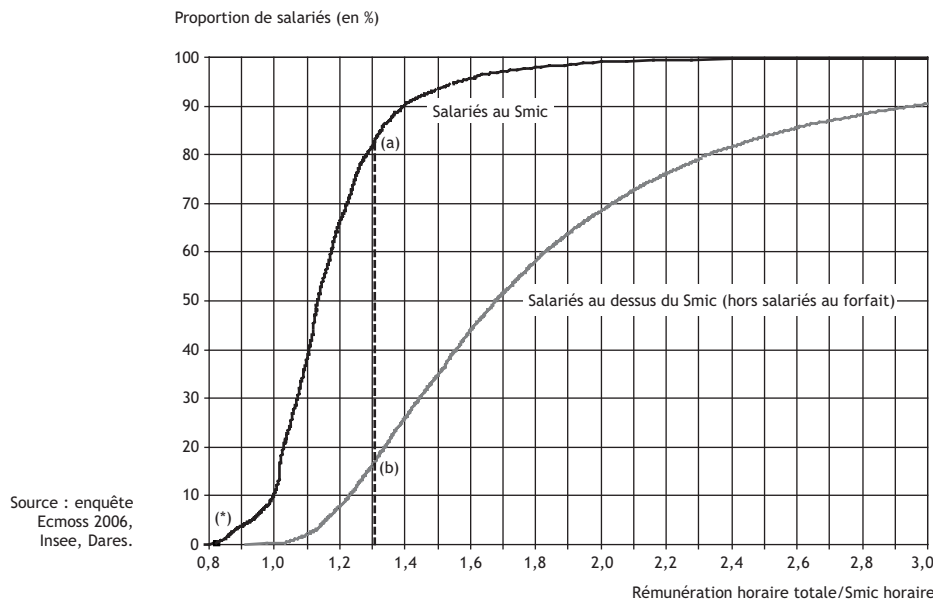
Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires représente 2,8 % de la rémunération moyenne d'un salarié rémunéré sur la base du Smic.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

concernés, un surcroît de rémunération équivalent à 7,8 % de leur masse salariale [7]. La population salariée sur la base du Smic est moins concernée par ce type de revenu. 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 aussi plus faible en valeur pour les salariés au Smic qui en perçoivent que pour les autres salariés : moins de 1 000 euros en moyenne, ce qui représente moins de 7 % de leur masse salariale.

Dominique DEMAILLY (Dares).

Graphique 2
Répartition des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus selon leur niveau de rémunération horaire moyenne en 2006

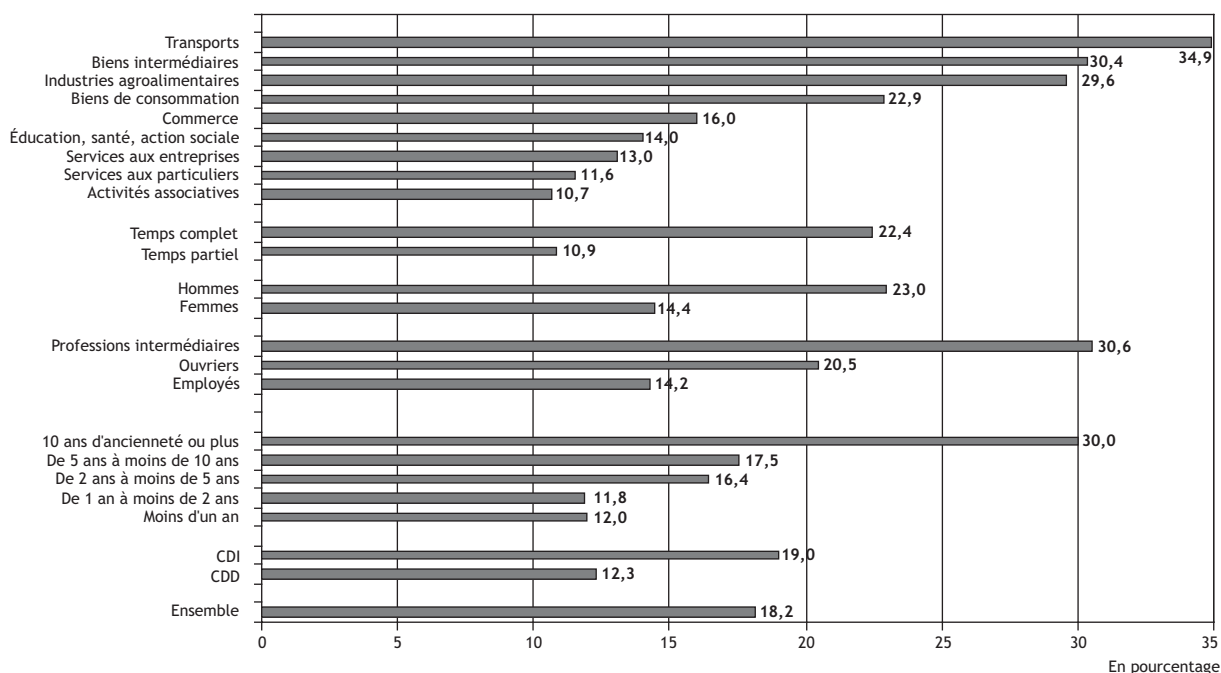


Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 18,2 % des salariés rémunérés sur la base du Smic percevaient une rémunération horaire totale sur l'année et ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic (point a), alors que c'était le cas pour 83,7 % des salariés strictement au-dessus 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 2006, il peut s'agir de salariés dont la rémunération est sous-estimée ou dont la durée de travail rémunérée est sur-estimée.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Graphique 3
Proportion de salariés au Smic des entreprises de 10 salariés ou plus percevant une rémunération horaire moyenne supérieure à 1,3 Smic



Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur des transports, 34,9 % des salariés rémunérés sur la base du Smic percevaient 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 représentés ici.

Source : enquête Ecmoss 2006, Insee, Dares.

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 [9].

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).

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, les travailleurs handicapés 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 1^{er} juillet de chaque année. 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 en juin sont « rattrapés » par la revalorisation du 1^{er} juillet. 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 sur la structure des salaires 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 salaires 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.

Eléments inclus	Eléments exclus
<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base • Avantages en nature • Compensation pour réduction d'horaire • Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) • Pourboires, gueltes... • Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération • Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées • Primes de vacances pour le mois où elles sont versées • Primes de polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursements de frais effectivement supportés • 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...) • Majorations pour heures supplémentaires • Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit • Primes d'ancienneté • Primes d'assiduité • Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers) • Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...) • Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats • Primes de transport • Participation, intéressement

Pour en savoir plus

- [1] Berry J.-B. (2007), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2006 », *Premières Informations* n° 13.1, Dares, mars.
- [2] Berry J.-B. (2009), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2008 », *Premières Informations*, n° 21.1, Dares.
- [3] Berry J.-B. (2008), « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2006 », *Premières Informations* n° 10.1, Dares, mars.
- [4] Bignon N. (2008), « La rémunération dans les entreprises en 2006 : la construction plus dynamique que le tertiaire », *Premières Informations* n° 27.2, Dares, juillet.
- [5] Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évolution du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Synthèses* n° 40.5, Dares, octobre.
- [6] Bignon N. (2008), « La structure des rémunérations en 2005 : les primes représentent en moyenne 13,2 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel », *Premières Informations* n° 45.1, Dares, novembre.
- [7] Chaput H. (2008), « L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués », *Premières Synthèses* n° 25.3, Dares, juin.
- [8] Seguin S. (2006), « Les salariés au Smic en 2002 : un sur deux travaille sans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus de 1,3 Smic horaire grâce à des compléments de salaire », *Premières synthèses* n° 27.2, Dares, juillet.
- [9] Conseil supérieur de l'emploi des revenus et des coûts (1999), « Le Smic, salaire minimum de croissance », La Documentation française.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

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) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevois.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

