

Définitions

A

ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT)
ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)
ALLOCATION DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUE (ASS)
ALLOCATION ÉQUIVALENT RETRAITE (AER)

C

CHÔMAGE AU SENS DU BIT
CHÔMAGE LOCALISÉS (TAUX DE)
COMPTE-ÉPARGNE TEMPS

D

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS (DOETH)
DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI
DURÉE DU TRAVAIL
LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET LE FORFAIT EN JOURS

H

HEURES COMPLÉMENTAIRES
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

I

INDEMNISATION DU CHÔMAGE

M

MALADIE PROFESSIONNELLE

O

OFFRES D'EMPLOI COLLECTÉES ET SATISFAITES À PÔLE EMPLOI

S

SALAIRE HORAIRE DE BASE OUVRIER (SHBO)
SALAIRE MENSUEL DE BASE (SMB)
SMIC

T

TEMPS DE TRAVAIL
TEMPS PARTIEL
TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

A

Accidents du travail (AT)

L'accident du travail est défini par le Code de la Sécurité sociale :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (art. L. 411-1).

Selon l'article L. 411-2 du même code :

« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »

[Les démarches et formalités.](#)

[Les chiffres des accidents du travail de la Cnam-TS.](#)

[Les statistiques publiées par la Dares selon les nomenclatures usuelles de l'analyse économique.](#)

Allocation de retour à l'emploi (ARE)

Voir [Indemnisation du chômage.](#)

Allocation de solidarité spécifique (ASS)

Voir [Indemnisation du chômage.](#)

Allocation équivalent retraite (AER)

Voir [Indemnisation du chômage.](#)

C

Chômage au sens du BIT

Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) comptabilise les personnes en âge de travailler (conventionnellement 15 ans ou plus) qui :

- 1°) n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ;
- 2°) sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- 3°) ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

Le chômage au sens du BIT constitue un indicateur de référence pour l'analyse des évolutions du marché du travail. Il est estimé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi. Cette enquête est en effet la seule source permettant de mettre en œuvre les définitions préconisées par le BIT sur le chômage, l'emploi, le sous-emploi et l'activité.

Depuis fin 2007, l'Insee s'est rapproché de l'interprétation communautaire (Eurostat) de la définition du chômage au sens du BIT. En particulier, le simple renouvellement de l'inscription à Pôle emploi n'est plus considéré comme une démarche active de recherche d'emploi, alors qu'il l'était auparavant ; néanmoins, un contact avec un conseiller du service public de l'emploi au cours du mois précédant l'enquête reste considéré comme une démarche active de recherche d'emploi.

La notion de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est une notion différente de celle du chômage au sens du BIT.

[Les derniers résultats disponibles.](#)

[L'enquête Emploi de l'Insee.](#)

Chômage localisés (taux de)

Aux échelons régionaux, départementaux et zones d'emploi, les taux de chômage localisés publiés par l'Insee synthétisent les informations issues de l'enquête Emploi et celles fournies par le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A. Du fait de ce mode d'élaboration, les taux de chômage localisés ne sont pas considérés comme étant « au sens du BIT ».

Le **chômage départemental** est obtenu par ventilation du chômage BIT sur la France métropolitaine à l'aide de la structure géographique observée dans les demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A à chaque trimestre. Chaque série départementale ainsi obtenue est ensuite corrigée des variations saisonnières. La population active occupée départementale s'appuie quant à elle sur les estimations trimestrielles d'emploi au lieu de résidence par département. Le taux de chômage localisé est finalement calculé en rapportant le nombre de chômeurs à la population active (somme du nombre de chômeurs et des actifs occupés) ainsi estimés.

Le **chômage localisé par zone d'emploi** est obtenu en répartissant le nombre de chômeurs brut retenu au numérateur du taux de chômage départemental, entre les zones ou fractions de zones d'emploi incluses dans un département. Cette ventilation se fait au prorata du

nombre de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A, en moyenne sur le trimestre. La population active occupée, quant à elle, est estimée à partir des évolutions de l'emploi au lieu de travail, et calée sur la population active occupée des zones, départementales ou régionales, englobantes. Le taux de chômage par zone d'emploi est finalement calculé en rapportant le nombre de chômeurs à la population active (somme du nombre de chômeurs et des actifs occupés) ainsi estimés. Les données sont ensuite corrigées des variations saisonnières propres à chaque zone d'emploi.

[Les taux de chômage localisés par région et département.](#)

[Les taux de chômage localisés par zone d'emploi.](#)

Compte-épargne temps

Le compte-épargne temps (CET) permet de capitaliser sur plusieurs années des droits à congés rémunérés ou le montant correspondant à leur rémunération.

[La description juridique du CET](#)

[Les statistiques sur le CET](#)

D

Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH)

La Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH) est une déclaration administrative obligatoire annuelle. Elle doit être remplie par les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé concurrentiel (établissements privés et établissements publics à caractère industriel et commercial) qui sont, en application de l'article L. 5212-1 du Code du travail, assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La DOETH est envoyée par le ministère chargé de l'emploi à la fin de chaque année civile. Elle doit être adressée par l'établissement à l'unité territoriale (UT) ou la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de son département d'implantation avant le 15 février de chaque année, ou être complétée par télé-déclaration entre le 1^{er} janvier et le 28 février de chaque année.

Lorsqu'un établissement reçoit la DOETH, il est tenu de la renvoyer à son unité territoriale ou DIECCTE, ou de répondre par télé-déclaration, même s'il emploie moins de 20 salariés.

L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement.

Pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit fournir une déclaration séparée, à condition que l'établissement dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement.

L'établissement encourt une pénalité :

- s'il ne renvoie pas la déclaration ;
- s'il ne remplit pas complètement son obligation ;
- s'il ne répond pas aux demandes de pièces justificatives faites par l'autorité administrative.

[Le formulaire et sa notice explicative.](#)

[Le site de télé-déclaration](#)

[Les statistiques sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.](#)

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi sont des personnes qui se sont inscrites à Pôle emploi, organisme issu de la fusion fin 2008 entre l'ANPE et le réseau des Assédic. Elles peuvent être indemnisées ou non, exercer une activité réduite ou non.

Les statistiques sur les demandeurs d'emploi sont construites à partir des fichiers administratifs qu'utilise Pôle emploi pour son activité. Les règles d'inscription étant différentes d'un pays à l'autre, ces statistiques ne permettent pas d'effectuer de comparaisons internationales contrairement au [chômage au sens du BIT](#). Au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent affecter le nombre de demandeurs d'emploi : modifications du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, comportements d'inscription des demandeurs d'emploi, etc.

Catégories statistiques et administratives de demandeurs d'emploi

Conformément aux recommandations du [rapport du Cnis sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi](#) (juin 2008), la Dares et Pôle emploi présentent à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fonction des cinq catégories suivantes :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Dans les fichiers administratifs de Pôle emploi, huit catégories de demandeurs d'emploi sont utilisées (catégories 1 à 8). Ces catégories ont été définies par arrêté (arrêté du 5 février 1992 complété par l'arrêté du 5 mai 1995). Jusqu'au mois de février 2009, les publications statistiques étaient également fondées sur ces catégories administratives :

- les demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8 sont tous tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi mais se distinguent par le type de contrat qu'ils recherchent et par l'exercice ou non d'une activité réduite (cf. tableau ci-dessous). La distinction suivant l'exercice ou non d'une activité réduite a été introduite en juillet 1995, avec la création des catégories 6, 7 et 8.

Type de contrat recherché	Pas d'activité réduite au cours du mois ou d'une durée n'excédant pas 78 heures	Activité réduite de plus de 78 heures dans le mois
Contrat à durée indéterminée, à temps plein	Catégorie 1	Catégorie 6
Contrat à durée indéterminée, à temps partiel	Catégorie 2	Catégorie 7
Contrat à durée déterminée ou mission d'intérim	Catégorie 3	Catégorie 8

- les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 4 sont sans emploi et ne sont pas tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi car ils sont en stage, en formation, en arrêt de maladie, etc.
- les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 5 ne sont pas tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi car ils sont en emploi, par exemple en contrat aidé.

Le tableau suivant présente la correspondance entre les catégories désormais utilisées à des fins de publication statistique et les catégories administratives auxquelles Pôle emploi a recours dans sa gestion des demandeurs d'emploi :

Catégories statistiques	Catégories administratives
Catégorie A	Catégories 1, 2, 3 hors activité réduite
Catégorie B	Catégories 1, 2, 3 en activité réduite
Catégorie C	Catégories 6, 7, 8
Catégorie D	Catégorie 4
Catégorie E	Catégorie 5
Catégories A, B, C	Catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8
Catégories A, B, C, D, E	Catégories 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Ancienneté sur les listes de Pôle emploi

L'ancienneté moyenne à la fin du mois m mesure le nombre moyen de jours passés sur les listes (en catégories A, B, C) par les demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois m à Pôle emploi. Cette notion se rapporte aux effectifs de demandeurs d'emploi inscrits. Elle se distingue donc de la durée moyenne d'inscription des sortants des listes de Pôle emploi. La durée moyenne des sortants (de catégories A, B, C) évaluée en effet à la fin du mois m le temps moyen passé sur listes par les inscrits qui sont sortis des listes au cours du mois m .

Du fait du mode d'enregistrement des entrées et des sorties (effectué uniquement sur l'ensemble A, B, C et non au niveau de chacune des catégories A, B ou C), il n'est pas possible de calculer l'ancienneté en catégorie A (respectivement B ou C) ou la durée passée sans discontinuité dans la catégorie A (respectivement B ou C).

De manière conventionnelle, un demandeur d'emploi qui est resté inscrit 12 mois ou plus sur les listes de Pôle emploi (i.e. son ancienneté sur les listes est de 1 an ou plus) peut être qualifié de demandeur d'emploi de longue durée. S'il est inscrit depuis 24 mois ou plus, il est considéré comme étant demandeur d'emploi de très longue durée.

[Les statistiques sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi](#)

Durée du travail

Durée collective du travail

La durée collective (ou offerte) mesure l'horaire collectif de travail, commun à un groupe de salariés tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail. Mesurée par enquête auprès des entreprises, elle ne s'applique qu'aux salariés à temps complet, la durée du travail des salariés à temps partiel étant fixée par le contrat de travail.

La durée collective hebdomadaire est issue des enquêtes Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares, les enquêtes « trimestrielles » qui concernent les entreprises d'au moins 10 salariés et celle menée annuellement auprès des « très petites entreprises ».

La durée collective reste aujourd'hui supérieure en moyenne à la durée légale de 35 heures du fait qu'elle inclut dans certaines entreprises des [heures supplémentaires](#) dites structurelles, car effectuées chaque semaine par des salariés soumis à un horaire collectif supérieur à la durée légale. C'est le cas en particulier dans les entreprises de petite taille n'ayant pas procédé à une réduction de leur durée du travail à 35 heures ou ayant procédé à une réduction partielle. Par ailleurs, dans certains secteurs professionnels, en particulier dans les transports routiers de marchandise, la durée collective est supérieure à la durée

légale du fait d'un régime d'équivalences : une certaine durée de présence du salarié (par exemple 38 heures) « vaut » la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires étant alors décomptées à partir de la durée d'équivalence.

[Les statistiques sur la durée collective du travail.](#)

Durée individuelle effective du travail

La durée effective, définie par le Bureau international du travail (BIT), correspond au nombre d'heures effectivement prestées au cours d'une période de référence : elle inclut donc toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, mais elle exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité. Le temps de déplacement entre le domicile et le travail, ainsi que les temps de repas, ne sont pas pris en compte. Elle est mesurée soit sur la semaine, soit sur l'année. Du fait de la multiplication des outils individuels ou collectifs permettant de faire varier d'une semaine à l'autre la durée du travail, la durée annuelle effective du travail est l'indicateur le plus pertinent de mesure des temps travaillés.

Ce dernier est calculé à partir du nombre d'heures que les personnes interrogées déclarent avoir travaillées au cours d'une semaine dite de référence. Cette durée est par exemple nulle pour les personnes ayant un emploi régulier mais n'ayant pas travaillé pendant cette semaine parce qu'elles étaient en congé. Elle peut être très élevée pour une personne ayant effectué un grand nombre d'heures supplémentaires. Cependant, l'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur 52 semaines, on peut estimer des durées annuelles effectives de travail.

[Les statistiques sur la durée effective de travail.](#)

Le temps de travail des cadres et le forfait en jours

Il existe une réglementation du temps de travail spécifique aux cadres. Sous certaines conditions des conventions de forfait (en jours ou en heures) peuvent être conclues.

[La description juridique du temps de travail des cadres.](#)

H

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Comme les heures supplémentaires, elles font l'objet, depuis la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, d'un [régime fiscal et social particulier](#).

Heures supplémentaires

La [durée légale du travail](#) est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2002. Elle est le seuil déclencheur des [heures supplémentaires](#). En [contrepartie](#) de celles-ci, l'entreprise est tenue d'accorder aux salariés une majoration de salaire ou un « repos compensateur de remplacement ». Le paiement des heures supplémentaires fait l'objet, depuis la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, d'un [régime fiscal et social particulier](#).

[Les statistiques sur les heures supplémentaires](#)

I

Indemnisation du chômage

L'indemnisation du chômage a pour but de procurer un revenu de remplacement aux salariés involontairement privés d'emploi. Pour être indemnisé au titre du chômage en France, il faut résider en France, être physiquement apte à l'exercice d'un emploi et être inscrit sur les listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi. Cependant, sous certaines conditions d'âge ou de durée de cotisation, une dispense de recherche d'emploi peut être accordée. Dans ce cas, les personnes perçoivent une allocation d'indemnisation du chômage sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi.

Depuis 1984, l'indemnisation du chômage en France est structurée en deux régimes distincts :

- un régime d'assurance chômage fonctionnant suivant un principe contributif, et servant aux personnes involontairement privées de leur emploi pouvant justifier d'un certain passé dans l'emploi. L'assurance chômage est financée par les contributions des salariés et des employeurs à l'Unédic. L'indemnisation par le régime d'assurance chômage s'appelle depuis juillet 2001 l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE). Son montant dépend des salaires bruts soumis à contribution ;
- un régime de solidarité nationale (RSN), qui indemnise certaines populations spécifiques : les demandeurs d'emploi en fin de droit de l'assurance chômage, auxquels est versée, sous certaines conditions, l'**allocation de solidarité spécifique** (ASS) ; des personnes ayant commencé à travailler très jeunes peuvent percevoir l'**allocation équivalent retraite** (AER) ; les demandeurs d'emploi intermittents du spectacle qui ne disposent pas des durées d'emploi suffisantes pour être pris en charge par l'assurance chômage ou l'ASS peuvent percevoir l'**allocation de professionnalisation et de solidarité** (APS) ou l'**allocation de fin de droit** (AFD). Le régime de solidarité nationale est financé par l'État à travers le Fonds de solidarité.

[Les statistiques de l'indemnisation au régime d'assurance-chômage.](#)

[Les statistiques sur les allocataires du régime de solidarité nationale.](#)

M

Maladie professionnelle

La maladie professionnelle est une atteinte à la santé qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine, contractée au cours du travail. Elle comprend principalement :

- les affections microbiennes contractées à l'occasion du travail ;
- les lésions résultant d'actions lentes d'agents extérieurs (comme le froid) ou d'actions continues de postures, gestes ou instruments de travail.

Ses symptômes apparaissent après une période de latence. Elle se distingue de l'[accident du travail](#), provoqué par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail.

La difficulté d'établir le lien entre exposition à un risque et maladie a été levée, en France, par le système des tableaux de maladies professionnelles. Toute maladie figurant dans un des tableaux de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau est présumée d'origine professionnelle (code de la sécurité sociale, art. L. 461-1). Sans avoir à prouver le lien de causalité entre la maladie et le travail, la victime bénéficie alors de la présomption d'imputabilité au travail de la maladie, et d'une indemnisation (identique à celle prévue par la législation sur les accidents du travail). En outre, peuvent aussi être reconnues comme maladies professionnelles des maladies non consignées dans un tableau ou ne remplissant pas toutes les conditions fixées, sous certaines conditions (notamment si le lien entre la maladie et le travail est prouvé, CSS, art. L. 461-1, alinéas 3 et 4).

[Les démarches et formalités.](#)

[Les chiffres des maladies professionnelles de la Cnam-TS.](#)

[Les statistiques publiées par la Dares selon les nomenclatures usuelles de l'analyse économique.](#)

O

Offres d'emploi collectées et satisfaites à Pôle emploi

Pôle emploi collecte des offres d'emploi auprès des entreprises. Une partie d'entre elles sont satisfaites. Les statistiques comptabilisent comme satisfaite une offre pour laquelle l'employeur a trouvé une personne pour occuper le poste proposé, indépendamment de la façon dont il a réussi à le pourvoir (grâce à Pôle emploi ou par un autre moyen). Les flux d'offres collectées et d'offres satisfaites publiées mensuellement par la Dares et Pôle emploi sont classées suivant trois types :

- les offres d'emploi durable, pour des contrats de plus de six mois ;
- les offres d'emploi temporaire, pour des contrats compris entre un et six mois ;
- les offres d'emploi occasionnel, pour des contrats de moins d'un mois.

L'indicateur de **tensions sur le marché du travail** est le rapport entre le flux d'offres collectées et le flux de demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi. Cet indicateur, qui peut-être calculé pour un ensemble de métiers ou un territoire donnés, doit être interprété avec précaution. En effet, une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de Pôle emploi et ce, dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Il est donc préférable de privilégier une analyse en évolution des tensions mesurées pour différents métiers.

[Les statistiques sur les offres d'emploi collectées et satisfaites à Pôle emploi](#)

[Les statistiques sur les tensions sur le marché du travail](#)

S

Salaire horaire de base ouvrier (SHBO)

Le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il s'agit d'un salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il est mesuré sur la seule population des ouvriers.

Dans l'enquête Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares, il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut (généralement inscrit sur la première ligne de la fiche de paie) par l'horaire mensuel de base du salarié, calculé en moyenne sur l'année (pour un salarié travaillant 38 heures chaque semaine et bénéficiant de 23 jours de RTT, la durée de travail hebdomadaire en moyenne sur l'année est de 35 heures et l'horaire mensuel de base est de 152 heures).

L'enquête Acemo mesure chaque trimestre le taux d'évolution du SHBO dans les entreprises métropolitaines de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole.

[Le dernier indicateur trimestriel sur les indices de salaires.](#)

[Les indices de salaires de base par secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle.](#)

Salaire mensuel de base (SMB)

Le salaire mensuel de base (SMB) ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires.. Il s'agit d'un salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales.

L'enquête Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares mesure chaque trimestre le taux d'évolution du SMB de l'ensemble des salariés dans les entreprises métropolitaines de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole.

[Le dernier indicateur trimestriel sur les indices de salaires.](#)

[Les indices de salaires de base par secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle.](#)

Smic

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

Le Smic assure aux salariés dont les salaires sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation.

[La fiche pratique sur le Smic.](#)

T

Temps de travail

Voir [Durée du travail](#).

Temps partiel

Le [temps partiel](#) est défini par une durée du travail inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

[Les statistiques sur le temps partiel](#)

Tensions sur le marché du travail

Voir [Offres d'emploi collectées et satisfaites à Pôle emploi](#).

Travailleurs handicapés

La qualité de travailleur handicapé fait l'objet d'une reconnaissance attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), instaurée au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Une personne handicapée ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficie de mesures telles que :

- l'orientation par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail ou une formation (stage en centre de formation ordinaire ou spécialisé, contrat d'apprentissage...);
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi (équipe de préparation et de suite de reclassement - EPSR - ou organisme d'insertion et de placement - OIP) ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à laquelle sont soumis les établissements de 20 salariés et plus ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides de l'Agefiph pour l'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- la priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

[Le tableau de bord de la Dares sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées.](#)