

# Première Synthèses Informations

## LES SALARIÉS AU SMIC EN 2002 : UN SUR DEUX TRAVAILLE DANS UNE PETITE ENTREPRISE, UN SUR QUATRE GAGNE PLUS DE 1,3 SMIC HORAIRE GRÂCE À DES COMPLÉMENTS DE SALAIRE

En 2002, parmi les salariés payés sur la base du Smic ou des garanties mensuelles de rémunération dans les entreprises non agricoles et hors intérimaires, près d'un sur deux travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés. La proportion de salariés rémunérés au Smic y est nettement plus élevée que dans celles de plus grande taille, indépendamment des spécificités propres à chaque secteur d'activité. Cette proportion est aussi comparativement élevée dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Les ouvriers non qualifiés et les non-diplômés sont sur-représentés parmi les salariés rémunérés au Smic. Il en va de même dans une moindre mesure des jeunes et des femmes. Une ancienneté élevée dans l'entreprise réduit « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité d'être rémunéré au Smic, mais un quart des salariés au Smic travaillent depuis plus de dix ans dans la même entreprise.

Si certains salariés n'atteignent le Smic que du fait de compléments de rémunération qui s'ajoutent à leur salaire de base, d'autres salariés au Smic bénéficient d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au Smic : compte tenu des compléments de salaire, en 2002, un quart d'entre eux ont une rémunération horaire totale supérieure à 1,3 Smic. Leurs majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires sont proportionnellement plus élevées que pour les autres salariés.

Un sixième des salariés sont payés sur la base des minima de rémunération au 1<sup>er</sup> juillet 2005, hors intérimaires et jeunes en apprentissage (encadré 1). Plus précisément, dans les entreprises non agricoles et hors intérimaires, 2 540 000 salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles de rémunération (GMR), soit 16,8 % des salariés de ces entreprises [1]. Ces salariés rémunérés au Smic ou sur la base des GMR représentaient 14,0 % des salariés de ces entreprises en juillet 2002 [2].

Ces chiffres sont issus d'enquêtes Acemo « légères » dont les résultats sont publiés annuellement. Deux enquêtes plus détaillées, l'enquête sur la structure des salaires et l'enquête Acemo sur les petites entreprises, permettent de mieux décrire les salariés rémunérés sur la base du salaire minimum, et de

préciser l'influence de certains facteurs sur la rémunération : caractéristiques individuelles, type de contrat, caractéristiques de l'employeur. D'après ces enquêtes, un salarié sur sept était rémunéré sur la base du Smic ou d'une garantie mensuelle de rémunération en 2002 (tableau 1 et encadré 2). C'est la situation de ces salariés qui fait l'objet de la présente étude.

### Les salariés au Smic sont très présents dans les petites entreprises

Près d'un salarié au Smic (1) sur deux travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés. Quel que soit le secteur d'acti-

(1) - Dans la suite du texte, l'expression « salarié au Smic » sera utilisée pour caractériser les salariés rémunérés sur la base du Smic ou des GMR.

tivité économique, les salariés au Smic sont proportionnellement plus nombreux dans ces petites entreprises que dans les plus grandes : ainsi, dans l'ensemble du secteur marchand non agricole, 30 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont au Smic, contre 10 % seulement des salariés des autres entreprises (tableau 1). Ces résultats doivent cependant être nuancés car les intérimaires ne font pas partie du champ de l'enquête (encadré 2). Or 18,4 % d'entre eux sont rémunérés sur la base du Smic, et ce sont les grandes entreprises qui y recourent le plus fréquemment [1].

De tels écarts proviennent sans doute, pour l'essentiel, d'une structure des qualifications et des diplômes dans les petites entreprises très différente de celle des entreprises de taille supérieure. Un « effet de sélection » peut notamment y contribuer : les plus grandes peuvent proposer des rémunérations plus élevées afin d'attirer les salariés les plus productifs ou expérimentés [3]. De même, le « turn-over » plus élevé dans les petites entreprises entraîne une ancienneté moyenne moindre de leurs salariés, qui induit des niveaux de rémunération plus bas. On peut également évoquer les politiques de rémunération, sans doute plus favorables aux salariés dans les grandes entreprises : la présence syndicale y est plus forte que dans les petites, les négociations sur les salaires plus fréquentes. Ces dernières sont d'ailleurs obligatoires, chaque année, dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Enfin, une part de l'explication peut tenir au fait que les entreprises de grande taille disposent souvent d'un certain pouvoir de marché lié à leur avance technologique ou à la structure du marché dans lequel elles évoluent, ce qui leur permet de bénéficier de rentes plus élevées qu'elles reversent partiellement à leurs salariés.

La proportion de salariés au Smic est également très variable selon le secteur d'activité auquel

Encadré 1

## REPÉRER LES SALARIÉS PAYÉS AU SMIC

L'identification des salariés payés au Smic dans les sources statistiques se heurte à deux difficultés principales. La première vient du fait que la décomposition de la rémunération disponible dans les enquêtes ou déclarations administratives ne coïncide pas exactement avec l'assiette de vérification du Smic. La seconde est que le Smic est un salaire horaire et qu'il convient donc de disposer d'informations sur la durée de travail.

### Identifier les différentes composantes de la rémunération

Le salaire horaire à prendre en considération est « celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et, en région parisienne, de la prime de transport » (article D. 141-3. du code du travail).

#### Assiette de vérification du Smic horaire

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

Une des difficultés de repérage des salariés payés au Smic réside ainsi dans le fait que leur rémunération horaire moyenne peut être supérieure au niveau du salaire minimum horaire.

### Les « salariés au Smic »

On parle de « salariés au Smic » lorsque les seuls éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier le respect de la législation sur le salaire minimum, ne dépassent pas la valeur légale du Smic ou des garanties mensuelles de rémunération. L'enquête Acemo, réalisée par la Dares, en fournit un repérage direct et les enquêtes sur la structure des salaires de l'Insee permettent de décomposer les éléments de rémunération. Ces salariés sont directement concernés par toute mesure affectant le niveau du Smic. C'est cette définition du « salarié au Smic » qui est retenue dans cette étude, qui cherche à caractériser les salariés ayant directement bénéficié de la revalorisation du Smic.

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<sup>er</sup> juillet. Ils sont ainsi 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 [6].

Certains de ces salariés perçoivent un salaire horaire de base inférieur au Smic horaire. Dans ce cas, ils bénéficient de primes ou majorations diverses leur assurant de disposer d'une rémunération respectant la législation du salaire minimum. Seule exception, les apprentis ou les autres salariés en alternance, qui perçoivent une rémunération minimale définie comme une fraction du Smic. Inversement, certains d'entre eux ont une rémunération mensuelle (ou calculée sur base horaire) supérieure au Smic (mensuel ou horaire) dans la mesure où ils perçoivent des compléments de salaire non pris en compte dans la base de vérification.

### Les « salariés au voisinage du Smic »

Dans d'autres analyses, on retient les salariés dont la rémunération totale est proche du Smic. Dans le passé, l'Insee a par exemple utilisé le seuil de 1,02 Smic pour les statistiques issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou de l'enquête Emploi [7]. Cette méthode de repérage indirect s'avère moins précise que la précédente : sont exclus les salariés légalement rémunérés au 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 pas légalement rémunérés au Smic.

### Les garanties mensuelles de rémunération (GMR)

Dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT), la loi du 19 janvier 2000, dite « Aubry 2 », a posé le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au Smic lors du passage aux 35 heures : ces salariés bénéficiaient d'une garantie mensuelle de rémunération (GMR), dont le niveau était égal à leur salaire mensuel avant RTT, et donc implicitement d'un salaire horaire plus élevé que le Smic horaire une fois leur entreprise passée à 35 heures. Les différentes revalorisations du Smic, intervenues chaque 1<sup>er</sup> juillet depuis 2000, avaient conduit à la naissance de différentes « générations » de GMR échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT [1].

La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition progressive du système de garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2005, avec un mécanisme de convergence du Smic et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie, la plus élevée, dont bénéficiaient les salariés des entreprises passées à 35 heures le 1<sup>er</sup> juillet 2002 ou après.

l'entreprise appartient. Elle est ainsi beaucoup plus élevée dans les hôtels et restaurants que partout ailleurs et c'est dans l'industrie automobile, l'industrie des biens d'équipement, l'énergie et les activités financières qu'elle est la plus faible. Comme pour la taille de l'entreprise, le degré de technicité des activités, le pouvoir de marché des entreprises et la dynamique des négociations collectives salariales expliquent sans doute une bonne partie de ces écarts entre les secteurs. En particulier, certaines grilles de salaires ne sont que rarement révisées, de sorte qu'elles comprennent plusieurs niveaux inférieurs ou à peine supérieurs au Smic. Dans certains secteurs industriels de main-d'œuvre, comme l'habillement, la pression de la concurrence peut expliquer que de nombreux salariés soient payés au Smic.

### Les ouvriers non qualifiés et les non-diplômés sont sur-représentés parmi les salariés au Smic...

Un employé sur quatre et un ouvrier sur cinq sont rémunérés au Smic, contre 4 % des professions intermédiaires (2)(tableau 2). Au sein des ouvriers ou employés, les professions les moins qualifiées sont logiquement les plus fréquemment

payées au Smic. Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, un tiers des personnels des services directs aux particuliers et des ouvriers non qualifiés de type artisanal, ainsi qu'un quart des employés de commerce sont rémunérés au Smic (tableau 3). La proportion de salariés au Smic n'est cependant pas négligeable pour des catégories plus qualifiées, comme les ouvriers qualifiés de type artisanal (11 %).

Lorsque l'on isole les principales autres caractéristiques liées au salarié (diplôme, âge, sexe, type de contrat, durée de travail, nationalité, ancienneté dans l'entreprise) ou à l'entreprise qui l'emploie, les ouvriers non qualifiés ont une probabilité d'être au Smic significativement supérieure à celle des employés (encadré 3).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, quatre salariés au Smic sur dix ne possèdent aucun diplôme ou, au mieux, le certificat d'études primaires (tableau 3). En isolant les autres caractéristiques liées au salarié ou à l'entreprise qui l'emploie, la probabilité pour un tel salarié d'être au Smic est alors bien plus élevée que pour un titulaire du baccalauréat. De même, un bachelier a une probabilité largement supérieure à celle d'un titulaire d'un diplôme supérieur d'être rémunéré au Smic.

### ... de même que les jeunes et les femmes

Les salariés de moins de 25 ans sont deux fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 30 %, contre 13 % des salariés de 25 ans ou plus (tableau 2). La sur-représentation des jeunes parmi les salariés au Smic s'explique pour partie par leur peu d'expérience professionnelle [4]. Les femmes sont également deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 21 % contre 10 %. 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. À autres caractéristiques individuelles identiques, l'écart selon le sexe et l'âge reste élevé.

Les salariés de nationalité étrangère sont près de deux fois plus souvent au Smic que les autres : 18 % contre 10 %. Cet écart provient pour l'essentiel des différences d'emploi occupé et de la qualification. Une fois isolées ces caractéristiques, la probabilité d'être au Smic ne serait en effet que légèrement supérieure pour les étrangers.

### Quatre salariés au Smic sur dix travaillent à temps partiel

Un salarié à temps partiel sur trois est au Smic, contre un salarié à temps complet sur neuf. Quatre salariés au Smic sur dix travaillent ainsi à temps partiel. Un salarié sur trois en contrat à durée déterminée (CDD) est au Smic, contre un salarié sur sept en contrat à durée indéterminée (CDI). Cependant, le type de contrat (CDD ou CDI) n'apparaît pas comme un facteur d'explication significatif lorsqu'on tient compte des autres caractéristiques des salariés et de celles de l'entreprise. La durée de travail a

Tableau 1  
Proportion de salariés rémunérés sur la base du SMIC ou d'une GMR en 2002, selon la taille d'entreprise et le secteur d'activité

Secteur d'activité	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble
Industries agroalimentaires.....	44,4	18,6	25,4
Industries des biens de consommation.....	22,2	10,3	11,8
Industrie automobile.....	n.s.	3,2	3,6
Industrie des biens d'équipement.....	17,4	4,4	5,7
Industrie des biens intermédiaires.....	22,8	9,9	10,8
Énergie.....	n.s.	0,4	0,6
Construction.....	26,3	8,1	15,5
Commerce.....	27,9	14,1	18,9
Transports.....	28,3	6,3	8,6
Activités financières.....	14,9	1,5	2,8
Activités immobilières.....	21,4	11,0	15,5
Services aux entreprises (hors intérimaires)...	18,1	10,4	12,3
Hôtels et restaurants.....	58,7	24,2	39,0
<b>Ensemble.....</b>	<b>29,7</b>	<b>9,9</b>	<b>14,5</b>

n.s. : non significatif.

Lecture : Dans le secteur des industries agroalimentaires, 44,4 % des salariés étaient concernés par le Smic ou une garantie mensuelle de rémunération en 2002 dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre 18,6 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de ce secteur.

Champ : ensemble des salariés - sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002 ; Dares, enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2002.

(2) - Il s'agit par exemple de VRP dont le salaire de base fixe se situe au niveau du Smic, mais qui disposent de compléments de salaires non prévisibles, généralement conséquents.

pour sa part un effet propre « toutes choses égales par ailleurs », mais il est moins important que celui du diplôme, de la catégorie socioprofessionnelle du salarié ou encore de certaines caractéristiques de l'entreprise (tableau 3).

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

La rémunération augmente en général avec l'ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, seulement 6 % des salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise sont payés au Smic, contre 10 % en moyenne et 20 % pour ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté (tableau 3). « Toutes choses égales par ailleurs », l'ancienneté n'a cependant une influence significativement favorable qu'au delà de dix années de présence dans l'entreprise.

Pour autant, nombre de salariés restent durablement rémunérés sur la base du Smic : plus d'un quart des salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus ont plus de dix ans d'ancienneté. Toutefois, ces salariés bénéficient couramment de primes – d'ancienneté notamment – qui complètent leur rémunération.

## Un quart des salariés au Smic gagnent plus de 1,3 Smic horaire, une fois pris en compte tous les éléments de la rémunération

Certains salariés n'atteignent le Smic que du fait de compléments de rémunération qui s'ajoutent à leur salaire de base et sont inclus dans l'assiette de vérification du Smic (encadré 1). D'autres éléments de la rémunération ne sont pas retenus dans cette assiette. C'est notamment le cas des primes d'ancienneté, de contraintes de poste et des majorations pour heures supplémentaires. Par suite, un salarié au Smic peut bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au

Tableau 2  
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic ou d'une GMR en 2002 dans les entreprises de toutes tailles

	Effectifs au Smic ou GMR	Répartition des salariés au Smic	Proportion de salariés au Smic	Proportion de salariés à temps partiel au Smic	Écart par rapport à la probabilité de la situation de référence (réf. : 5,6 %)
<b>Selon la taille de l'entreprise</b>					
1 à 9 salariés .....	800 000	47,6	29,7	43,9	+17
10 à 19 salariés .....	130 000	7,8	15,5	26,7	+4
20 à 49 salariés .....	200 000	12,1	15,7	31,4	+5
50 à 99 salariés .....	110 000	6,4	13,7	30,9	+5
100 à 249 salariés .....	120 000	7,4	12,2	26,3	+4
250 à 499 salariés .....	80 000	5,0	8,6	20,9	+2
500 salariés ou plus .....	230 000	13,7	5,8	17,6	réf.
<b>Selon le secteur d'activité de l'entreprise</b>					
Industries agroalimentaires .....	110 000	6,5	25,4	45,0	+1
Industries des biens de consommation .....	70 000	4,4	11,8	17,1	-1
Industrie automobile .....	5 000	0,4	3,6	9,2	-3
Industrie des biens d'équipement .....	40 000	2,5	5,7	14,0	-3
Industrie des biens intermédiaires .....	150 000	9,0	10,8	18,4	-1
Énergie .....	2 000	0,1	0,6	8,9	-4
Construction .....	170 000	10,2	15,5	23,1	-1
Commerce .....	430 000	25,8	18,9	33,5	réf.
Transports .....	80 000	5,1	8,6	19,0	-2
Activités financières .....	15 000	0,9	2,8	10,2	-4
Activités immobilières .....	30 000	1,8	15,5	32,9	-1
Services aux entreprises (hors intérimaires) .....	240 000	14,1	12,3	30,5	-1
Hôtels et restaurants .....	290 000	17,2	39,0	54,1	+7
<b>Selon la durée de travail</b>					
Temps complet .....	1 020 000	60,7	10,7	/	réf.
Temps partiel .....	650 000	39,3	31,2	31,2	+6
<b>Selon le type de contrat</b>					
Contrat à durée indéterminée .....	n.s.	n.s.	13,6	29,7	réf.
Contrat à durée déterminée .....	n.s.	n.s.	31,2	45,6	+3
<b>Selon la catégorie socioprofessionnelle</b>					
Profession intermédiaire .....	110 000	6,9	4,1	10,2	-4
Employé .....	740 000	44,1	27,1	40,3	réf.
Ouvrier .....	820 000	49,0	19,1	36,6	+3
<b>Selon le sexe</b>					
Femme .....	910 000	54,7	21,5	34,1	+3
Homme .....	760 000	45,3	10,4	25,0	réf.
<b>Selon l'âge</b>					
Moins de 25 ans .....	250 000	14,7	30,4	45,3	+3
25 à 29 ans .....	240 000	14,6	16,7	36,2	+1
30 à 39 ans .....	470 000	28,1	13,4	28,4	réf.
40 ans ou plus .....	710 000	42,6	12,4	29,0	n.s.
<b>Ensemble .....</b>	<b>1 670 000</b>	<b>100,0</b>	<b>14,5</b>	<b>31,2</b>	

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002 ; Dares, enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2002.

n.s. : non significatif

Lecture : 800 000 salariés étaient concernés par le Smic ou une garantie mensuelle de rémunération en 2002 dans les entreprises de 1 à 9 salariés, soit 29,7 % des salariés de ces entreprises. 43,9 % des salariés à temps partiel de ces entreprises étaient au Smic. Sur 100 salariés au Smic, 48 étaient salariés d'une petite entreprise de moins de 10 salariés.

La dernière colonne présente les résultats de l'estimation économétrique décrite dans l'encadré 3, à savoir l'écart en points entre la probabilité d'être rémunéré au Smic pour chacune des situations étudiées et la probabilité de la situation de référence, écart évalué « toutes choses égales par ailleurs ». La situation de référence, notée (réf.), est celle d'un employé travaillant à temps complet dans une entreprise du commerce de 500 salariés ou plus, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, de sexe masculin, âgé de 30 à 39 ans.

La probabilité d'être rémunéré au Smic pour un tel salarié est de 5,6 %. Par rapport à cette situation de référence, le fait d'être salarié d'une entreprise de 1 à 9 salariés augmente la probabilité d'être au Smic de 17 points.

Champ : ensemble des salariés - sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

Smic. L'éventail des rémunérations des salariés payés au Smic est ainsi relativement large : compte tenu des compléments de salaire, 26 % d'entre eux percevaient en 2002 une rémunération horaire totale moyenne sur l'année supérieure à 1,3 Smic (graphique 1).

Les compléments de salaire sont plus importants dans certains secteurs d'activité, en raison de conditions de travail et d'organisation du temps de travail spécifiques. Ainsi, les rémunérations totales des salariés au Smic sont plus élevées dans les secteurs industriels et les transports que

dans le commerce et les services. Dans l'industrie automobile et dans les transports, mais aussi dans les activités financières, près de quatre salariés au Smic sur dix perçoivent une rémunération totale supérieure à 1,3 Smic (graphique 2). À l'inverse, dans le commerce, les activités immobilières, les industries de biens de consommation et les services aux entreprises, seulement un salarié au Smic sur quatre dépasse ce seuil, et dans les hôtels et restaurants, c'est seulement un salarié au Smic sur sept qui est rémunéré au-dessus de 1,3 Smic.

### Les jeunes et les femmes au Smic perçoivent des compléments de salaire moindres

Les jeunes payés au Smic perçoivent des compléments de salaire moins élevés que les salariés plus âgés. Moins d'un cinquième des jeunes de moins de 25 ans au Smic touchent plus de 1,3 Smic horaire. « Toutes choses égales par ailleurs », l'écart de probabilité de dépasser ce seuil entre les salariés au Smic de moins de 25 ans et les salariés au Smic plus âgés est encore plus marqué. Ces derniers bénéficient en effet fréquemment de primes d'ancienneté.

De même, seule une femme au Smic sur cinq perçoit un complément de salaire qui lui fait dépasser le niveau de 1,3 Smic horaire, contre un homme sur trois. Certes, les femmes sont plus présentes dans le secteur tertiaire, qui dispense peu de compléments de rémunération, mais même en isolant les autres caractéristiques telles que le type de contrat ou le secteur d'activité, une femme au Smic a bien moins de chances qu'un homme dans la même situation d'être rémunérée plus de 1,3 Smic horaire.

Par ailleurs, moins d'un salarié en CDD rémunéré au Smic sur cinq franchit le seuil de 1,3 Smic, contre un salarié en CDI sur quatre. De même, seul un salarié à

Tableau 3  
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic ou d'une GMR en 2002 dans les entreprises de 10 salariés ou plus

	Effectifs au Smic ou GMR	Répartition des salariés au Smic	Proportion de salariés au Smic	Proportion de salariés à temps partiel au Smic	Écart par rapport à la probabilité de la situation de référence (réf. : 7 %)
<b>Selon la taille de l'entreprise</b>					
10 à 19 salariés .....	130 000	14,9	15,5	26,7	+5
20 à 49 salariés .....	200 000	23,0	15,7	31,4	+7
50 à 99 salariés .....	110 000	12,3	13,7	30,9	+7
100 à 249 salariés .....	120 000	14,1	12,2	26,3	+4
250 à 499 salariés .....	80 000	9,6	8,6	20,9	+2
500 salariés ou plus .....	230 000	26,1	5,8	17,6	réf.
<b>Selon le secteur d'activité de l'entreprise</b>					
Industries agroalimentaires .....	60 000	6,7	18,6	33,3	n.s.
Ind. des biens de consommation .....	60 000	6,4	10,3	13,5	n.s.
Industrie automobile .....	5 000	0,6	3,2	8,7	-5
Ind. des biens d'équipement .....	30 000	3,4	4,4	10,9	-3
Ind. des biens intermédiaires .....	130 000	14,6	9,9	16,4	-1
Énergie .....	1 000	0,2	0,4	6,9	-6
Construction .....	50 000	6,2	8,1	13,7	-3
Commerce .....	210 000	24,5	14,1	27,0	réf.
Transports .....	54 000	6,3	6,3	13,8	-3
Activités financières .....	10 000	0,8	1,5	6,7	-4
Activités immobilières .....	10 000	1,4	11,0	30,7	-1
Services aux entreprises (hors intérimaires) .....	150 000	17,4	10,4	30,6	n.s.
Hôtels et restaurants .....	100 000	11,6	24,2	35,4	+1
<b>Selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise</b>					
Moins d'un an .....	80 000	9,0	20,2	33,4	-1
1 à 2 ans .....	170 000	19,2	16,4	30,2	n.s.
2 à 5 ans .....	240 000	28,1	12,7	28,5	-1
5 à 10 ans .....	150 000	17,6	10,8	26,0	réf.
10 ans ou plus .....	230 000	26,1	5,6	13,5	-3
<b>Selon la catégorie socioprofessionnelle</b>					
Profession intermédiaire .....	30 000	ns	1,5	4,4	-6
Employés civils et agents de service .....	10 000	1,1	19,0	49,0	n.s.
Agents de sécurité et surveillance .....	10 000	0,7	12,0	27,0	n.s.
Employés adm. d'entreprise .....	70 000	8,6	9,2	16,2	-4
Employés de commerce .....	140 000	16,6	24,8	33,2	réf.
Personnels des services directs aux particuliers .....	80 000	9,1	33,3	39,5	+2
Ouvriers qualifiés de type industriel .....	60 000	7,2	6,5	12,2	-2
Ouvriers qualifiés de type artisanal .....	50 000	5,5	11,4	25,5	-1
Chauffeurs .....	50 000	5,3	13,3	27,6	n.s.
Ouvriers qualifiés de la manutention, magasinage, transport .....	20 000	2,8	8,4	18,7	-1
Ouvriers non qualifiés de type industriel .....	210 000	23,4	22,5	32,1	+5
Ouvriers non qualifiés de type artisanal .....	140 000	15,6	36,1	46,8	+7
<b>Selon le diplôme le plus élevé du salarié</b>					
Aucun diplôme, CEP .....	340 000	39,5	19,0	32,9	+5
BEPC .....	80 000	8,7	13,2	29,1	+3
CAP, BEP .....	290 000	32,9	10,2	23,3	+2
Baccalauréat .....	110 000	13,0	7,7	19,7	réf.
Diplôme supérieur au bac .....	50 000	5,9	2,4	8,2	-3
<b>Selon la durée de travail</b>					
Temps complet .....	570 000	66,0	7,6	/	réf.
Temps partiel .....	300 000	34,0	23,2	23,2	+4
<b>Selon le type de contrat</b>					
Contrat à durée indéterminée .....	n.s.	n.s.	9,6	22,6	réf.
Contrat à durée déterminée .....	n.s.	n.s.	22,1	32,6	n.s.
<b>Selon le sexe</b>					
Femmes .....	490 000	56,6	16,1	26,8	+7
Hommes .....	380 000	43,4	6,6	17,0	réf.
<b>Selon l'âge</b>					
Moins de 25 ans .....	130 000	14,8	21,7	34,5	+4
25 à 29 ans .....	130 000	15,0	11,6	27,6	+1
30 à 39 ans .....	250 000	28,2	9,1	20,7	réf.
40 ans ou plus .....	360 000	42,0	8,3	21,2	n.s.
<b>Selon la nationalité du salarié</b>					
Française .....	790 000	91,0	9,5	22,1	réf.
Étrangère .....	80 000	9,0	17,8	36,8	+1
<b>Ensemble .....</b>	<b>870 000</b>	<b>100,0</b>	<b>9,9</b>	<b>23,2</b>	

n.s. : non significatif.

Lecture : 80 000 salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise étaient concernés par le Smic ou une garantie mensuelle de rémunération en 2002, soit 20,2% des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté. 33,4% des salariés à temps partiel ayant moins d'un an d'ancienneté étaient au Smic. Sur 100 salariés au Smic dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 9 avaient moins d'un an d'ancienneté. La dernière colonne présente les résultats de l'estimation économétrique décrite dans l'encadré 3, à savoir l'écart en points entre la probabilité d'être rémunéré au Smic pour chacune des situations étudiées et la probabilité de la situation de référence, écart évalué « toutes choses égales par ailleurs ». La situation de référence, notée (réf.), est celle d'un salarié travaillant à temps complet dans une entreprise du commerce de 500 salariés ou plus, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, employé de commerce, ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, de nationalité française, de sexe masculin, âgé de 30 à 39 ans, ayant le baccalauréat. La probabilité d'être rémunéré au Smic pour un tel salarié est de 7,0%. Par rapport à cette situation de référence, le fait de n'avoir aucun diplôme ou au mieux le CEP augmente la probabilité d'être au Smic de 5 points.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus - sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002

temps partiel sur cinq, contre un sur trois à temps complet, a une rémunération horaire dépassant 1,3 Smic. En revanche, à caractéristiques de l'entreprise et principales autres caractéristiques individuelles fixées (diplôme, âge, sexe, nationalité, type de contrat, durée de travail, ancienneté dans l'entreprise), ouvriers et employés au Smic ont les mêmes chances de franchir ce seuil.

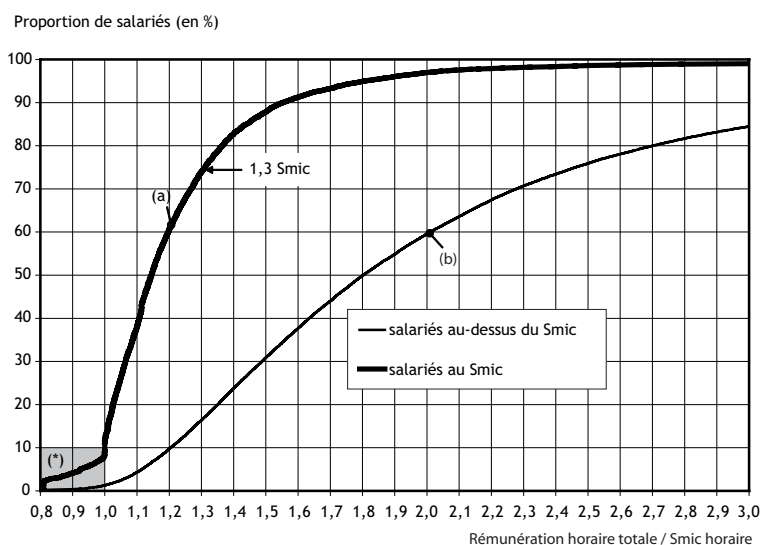
## Davantage de majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires pour les salariés au Smic

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les majorations pour heures supplémentaires ont un poids plus important dans la rémunération totale des salariés à temps complet quand ils sont au Smic : 2,1 % contre 1,3 % pour les salariés qui ne sont pas au Smic (tableau 4).

Elles représentent même 8 % de la rémunération des salariés au Smic dans le secteur des transports et 3 % dans la construction (tableau 5).

En revanche, les autres compléments de salaire comptent pour 13,1 % dans la rémunération totale des salariés à temps complet au Smic, contre 15,6 % pour les autres salariés à temps complet. Cet écart provient principalement des primes versées à périodicité fixe, treizième mois principalement : elles représentent 3,5 % de la rémunération des salariés au Smic à temps complet, contre 5,3 % pour les autres salariés à temps complet. Les primes de contraintes de poste pèsent également moins dans la rémunération des salariés au Smic (3). Le fait d'être au Smic n'a en revanche pas de répercussion sur la part des autres types de primes dans la rémunération totale. Les salariés

Graphique 1  
Répartition des salariés selon leur niveau de rémunération totale moyenne sur l'année et ramenée à l'heure de travail en 2002

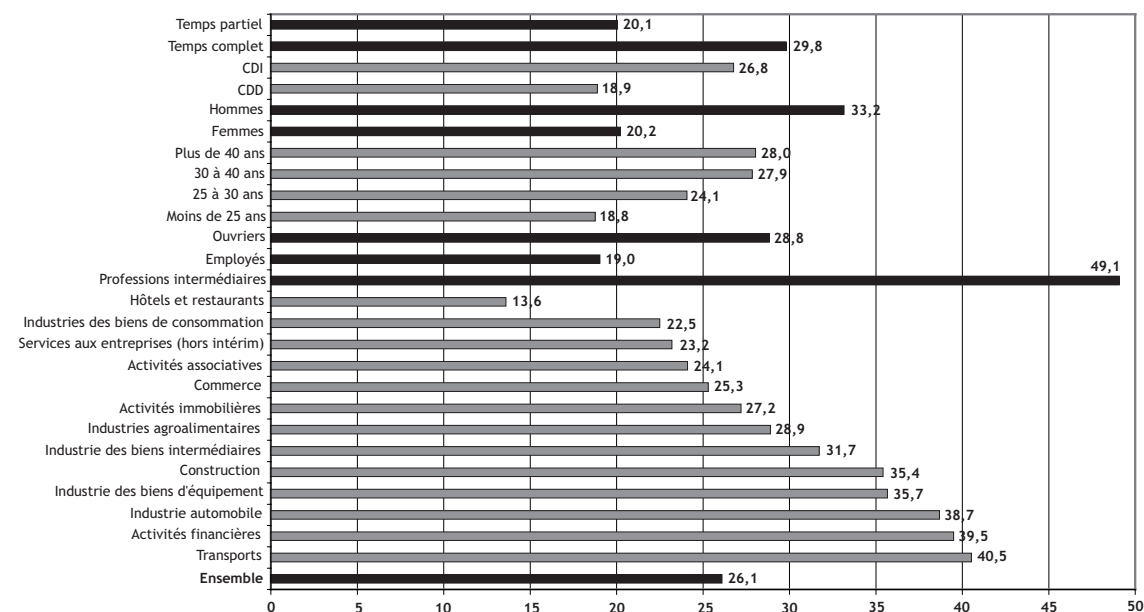


Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002 ; Dares, enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2002.

Lecture : 26 % des salariés au Smic perçoivent une rémunération horaire supérieure à 1,3 Smic et 40 % d'entre eux perçoivent plus de 1,2 Smic (point a), alors que 40 % des salariés au-dessus du Smic gagnent plus de 2,0 Smic (point b).

(\*) - D'après les résultats bruts de l'enquête, environ 7 % de salariés percevraient une rémunération horaire inférieure au Smic : il peut s'agir d'apprentis mal repérés, de salariés dont la rémunération est sous-estimée ou dont la durée de travail rémunérée est sur-estimée. Il a été jugé préférable de les maintenir à ce niveau, plutôt que d'opérer des redressements inadéquats. L'allure de la courbe n'en est pas affectée dès que l'on dépasse 1,1 Smic.

Graphique 2  
Proportion de salariés au Smic percevant une rémunération totale moyenne sur l'année et ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 Smic (en %)



Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002 ; Dares, enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2002.

Lecture : 20,1 % des salariés à temps partiel au Smic perçoivent plus de 1,3 Smic.

## LES SALARIÉS PAYÉS AU SMIC DANS LES ENQUÊTES STATISTIQUES

### Les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)

Les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sont le seul dispositif d'enquêtes régulières permettant de repérer, au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, les salariés directement concernés par la revalorisation du Smic. Ces enquêtes sont réalisées par la Dares. Une enquête trimestrielle est adressée à 34 000 établissements d'entreprises de 10 salariés ou plus ; le questionnaire portant sur le deuxième trimestre de l'année comprend notamment une partie relative aux bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Une enquête auprès d'un échantillon de 60 000 entreprises de 1 à 9 salariés, portant sur le mois de juin, complète une fois par an l'enquête trimestrielle.

Ces deux enquêtes fournissent une borne supérieure de l'effectif moyen sur l'année des salariés au Smic. Elles sont en effet réalisées peu après la revalorisation annuelle. Second facteur de surestimation, à cette date, les entreprises font appel à de nombreux emplois saisonniers qui sont probablement plus fréquemment rémunérés au Smic que les emplois permanents.

Le dispositif d'enquêtes Acemo interroge l'ensemble des employeurs à l'exception de quatre catégories d'entre eux : les entreprises agricoles, les entreprises de travail temporaire, les particuliers employeurs et les administrations publiques (État, collectivités locales, hôpitaux, administrations de sécurité sociale). Les apprentis, dont la rémunération minimale est définie comme une fraction du Smic, ne sont pas recensés parmi les salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic. Les intérimaires ne sont pas non plus pris en compte.

Ces enquêtes permettent d'estimer les effectifs par secteur et tranche de taille des entreprises, en distinguant les salariés à temps partiel des salariés à temps complet, mais ne recueillent aucune information sur le diplôme ou l'ancienneté dans l'entreprise.

### L'enquête sur la structure des salaires en 2002

Les enquêtes sur la structure des salaires, dont la dernière porte sur l'année 2002, sont réalisées par l'Insee. Ces enquêtes quadriennales permettent, d'une part, de décrire les « salariés au Smic » à partir de caractéristiques individuelles telles que le statut d'emploi, le sexe, l'âge ou l'ancienneté dans l'entreprise, d'autre part d'analyser les différentes composantes de la rémunération salariale, qui peuvent conduire des salariés au Smic à recevoir une rémunération plus élevée que le montant du Smic. Elles donnent également des informations sur la durée du travail rémunérée.

### Une couverture partielle des salariés payés au Smic

L'enquête sur l'année 2002 ne couvre qu'une partie des secteurs d'activité. Comme dans les enquêtes Acemo, les entreprises agricoles, les particuliers employeurs et les administrations publiques ne sont pas couverts. En outre, les activités récréatives, culturelles et sportives, les services personnels et domestiques, l'éducation, la santé-action sociale et les activités associatives ne sont pas couverts ; or dans ces secteurs, 17 % des salariés étaient au Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2005 selon le dispositif des enquêtes Acemo, soit près de 300 000 salariés. Enfin, sont également hors champ les intérimaires, dont près de la moitié travaillent dans l'industrie et un sur cinq dans la construction. Mi-2005, selon l'enquête Emploi de l'Insee, un peu moins de 20 % d'entre eux sont rémunérés sur la base du Smic, soit environ 120 000 personnes.

L'échantillon de l'enquête sur la structure des salaires en 2002 était constitué de 13 500 établissements, dans lesquels ont été recueillies des informations individuelles pour 120 000 salariés. Comme les établissements enquêtés emploient au moins dix salariés, l'enquête sur la structure des salaires ne couvre que la moitié des salariés au Smic. Afin de couvrir l'ensemble des établissements, y compris ceux de moins de 10 salariés, cette étude se fonde également sur les résultats de l'enquête Acemo sur les petites entreprises, réalisée en juin 2002 (cf. supra).

### Les primes dans l'enquête sur la structure des salaires

Les primes prises en compte sont liées aux résultats de l'entreprise, à la situation personnelle du salarié, à sa durée de présence dans l'entreprise, à l'appréciation de son travail ou bien encore à ses conditions de travail :

- les primes d'ancienneté, le plus souvent mensuelles, visent à récompenser la fidélité d'un salarié à l'entreprise, mais également le fait que le savoir-faire accumulé dans l'entreprise se traduit par un accroissement de productivité ;
- les primes de treizième mois ;
- les primes liées à la pénibilité (froid, insalubrité, intempéries,...) ou aux risques liés au travail (travaux dangereux, inconfortables,...) sont généralement versées mensuellement et liées à l'occupation du poste. Elles peuvent être supprimées dès que le salarié est affecté à d'autres fonctions ou à un autre emploi, non soumis à la nuisance visée par la prime ;
- les primes de performances individuelles ou collectives : prime de rendement, paiement au résultat individuel, primes d'innovation, primes liées à la productivité de l'équipe, primes de bilan,... ;
- les primes exceptionnelles (anniversaire, mariage,...) et autres primes figurant dans la masse salariale.

Certaines de ces primes sont incluses dans l'assiette de vérification du Smic, d'autres ne le sont pas (cf. supra).

Tableau 4  
Part des compléments de salaire dans la rémunération mensuelle moyenne (en %)

	Salariés à temps complet...				Salariés à temps partiel...			
	...au SMIC	...au SMIC et une rémunération < 1,02 SMIC	...au SMIC et une rémunération > 1,02 SMIC	...non « smicard »	...au SMIC	...au SMIC et une rémunération < 1,02 SMIC	...au SMIC et une rémunération > 1,02 SMIC	...non « smicard »
Rémunération totale (hors participation et intéressement) .	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- Salaire de base .....	84,9	90,4	84,0	83,1	86,0	88,6	85,0	83,4
- Rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires .....	2,1	0,5	2,3	1,3	1,9	0,6	2,4	1,1
- Autres compléments de salaires (primes, indemnités, avantages en nature - hors intéressement et participation).	13,1	9,1	13,7	15,6	12,1	10,8	12,6	15,5
dont : - primes fixes.....	3,5	2,9	3,6	5,3	3,5	3,2	3,7	4,9
- primes contraintes .....	1,1	0,5	1,2	1,7	0,8	0,4	0,9	1,2
- primes performance .....	2,1	0,9	2,3	2,3	0,7	0,5	0,7	1,6
- primes ancienneté .....	2,0	1,4	2,1	2,2	1,7	1,7	1,7	2,1
- autres primes .....	2,1	1,0	2,3	2,2	2,4	0,8	3,0	1,9
Participation et intéressement .....	1,4	2,0	1,3	3,1	2,6	4,9	1,7	1,3

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002 ; Dares, enquête Acemo sur les petites entreprises en juin 2002.

Lecture : La rémunération pour heures supplémentaires représente 2,1% de la rémunération mensuelle moyenne d'un salarié au Smic à temps complet.

Rappelons que seuls le salaire de base, les primes fixes et une partie des primes de performance et des autres primes sont inclus dans l'assiette de vérification du Smic (cf. encadré 1).

Champ : établissements de 10 salariés ou plus - sauf apprentis, Etat et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

Tableau 5

Part des compléments de salaire dans la rémunération mensuelle moyenne des salariés au Smic à temps complet, selon le secteur d'activité de l'entreprise (en %)

	Rémunération totale (hors intéressement et participation)	Salaire de base	Rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires	Autres compléments de salaire (primes, indemnités, avantages en nature - hors intéressement et participation)	Primes fixes	Primes de contraintes	Primes de performance	Primes d'ancienneté	Autres primes	Participation et intéressement
Industries agroalimentaires .....	100,0	81,9	1,3	16,8	5,3	2,0	1,6	2,5	1,9	1,1
Industries des biens de consommation .....	100,0	89,2	0,6	10,2	3,1	0,7	1,2	2,9	1,2	1,3
Industrie automobile .....	100,0	81,7	0,3	17,9	5,5	2,4	0,9	3,7	2,4	1,0
Industrie des biens d'équipement.....	100,0	78,9	2,0	19,1	5,1	1,2	5,3	3,9	2,0	2,5
Industrie des biens intermédiaires.....	100,0	84,5	1,5	14,0	3,8	2,0	1,5	3,9	1,3	1,1
Énergie .....	100,0	77,8	0,4	21,8	8,0	2,8	4,4	2,9	2,5	7,6
Construction .....	100,0	86,6	3,0	10,4	1,9	0,5	0,9	0,6	3,1	0,7
Commerce.....	100,0	84,9	2,1	13,1	3,8	0,4	3,6	1,4	1,8	2,4
Transports .....	100,0	76,2	8,3	15,5	3,9	2,2	2,3	1,2	2,0	0,5
Activités financières.....	100,0	79,8	0,1	20,1	9,7	0,1	4,9	1,4	1,8	10,4
Activités immobilières .....	100,0	81,8	0,7	17,5	6,1	1,0	0,6	3,6	4,5	2,6
Services aux entreprises (hors intérim) ....	100,0	87,9	1,4	10,7	2,7	1,2	1,6	1,0	1,5	0,8
Hôtels et restaurants.....	100,0	88,8	1,0	10,2	1,4	0,5	0,6	0,6	5,4	1,0
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>84,9</b>	<b>2,1</b>	<b>13,1</b>	<b>3,5</b>	<b>1,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>1,4</b>

Source : Insee, enquête sur la structure des salaires en 2002.

Lecture : La rémunération pour heures supplémentaires représente 1,3% de la rémunération mensuelle moyenne d'un salarié au Smic à temps complet des industries agroalimentaires.

Rappelons que seuls le salaire de base, les primes fixes et une partie des primes de performance et des autres primes sont inclus dans l'assiette de vérification du Smic (cf. encadré 1).

Champ : établissements de 10 salariés ou plus - sauf apprentis, État et collectivités locales, secteur agricole, intérim, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels et domestiques, éducation, santé et action sociale.

au Smic à temps complet bénéficient ainsi presque autant que les autres des primes de performance ou d'ancienneté. Ces dernières représentent plus de 3 % de la rémunération des salariés au Smic dans l'industrie.

Les salariés à temps partiel rémunérés au Smic perçoivent également relativement plus de majorations pour heures complémentaires que les autres salariés à temps partiel : 1,9 % de la rémunération totale contre 1,1 %, mais, comme pour les salariés à temps plein, les autres compléments de salaire pèsent moins dans leur rémunération : 12,1 % contre 15,5 %. En particulier, ils bénéficient relativement de moins de primes de performance. La part des « autres primes » est en revanche plus élevée pour les salariés au Smic à temps partiel que pour les autres salariés à temps partiel. Ces « autres primes » incluent notamment les indemnités de départ et de fin de contrat, qui touchent sans doute davantage les salariés au Smic à temps partiel.

### Encadré 3

## LA PROBABILITÉ D'ÊTRE PAYÉ AU SMIC, « TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »

Les nombreux facteurs permettant de décrire les salariés rémunérés au Smic n'interviennent pas indépendamment les uns des autres dans l'analyse. Par exemple, un salarié de moins de 25 ans sera plus souvent employé sous un contrat à durée déterminée que ses aînés. Les écarts observés selon l'âge sur la probabilité d'être au Smic peuvent donc refléter également des effets différenciés liés aux types de contrat plus ou moins importants selon les tranches d'âge. Une modélisation économétrique permet d'isoler l'effet propre de différentes caractéristiques des salariés ou de l'entreprise qui les emploie. On mesure ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », les effets des variables explicatives retenues sur la probabilité d'être au Smic : taille et secteur d'activité de l'entreprise, âge, sexe, ancienneté dans l'établissement, diplôme du salarié, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat et durée de travail du poste occupé. Le choix des variables dépend notamment de la source statistique utilisée. Il faut néanmoins rester prudent dans l'interprétation des résultats. Les relations mises en évidence ne sont pas nécessairement de nature causale, l'effet significatif de certaines caractéristiques sur la probabilité d'être au Smic pouvant notamment refléter en réalité l'effet d'autres variables, omises dans l'analyse, qui sont corrélées aux caractéristiques étudiées.

Dans les tableaux 2 et 3, qui exposent les résultats de cette analyse réalisée à partir d'un modèle « Logit », chaque effet est évalué par rapport à une situation de référence, dont toutes les caractéristiques sont notées (réf.). Par rapport à cette situation de référence, on mesure l'écart de probabilité (en points) d'être rémunéré au Smic, pour chaque caractéristique.

Dans le modèle « Logit » utilisé, on modélise la probabilité qu'un salarié soit rémunéré au Smic ( $Y=1$ ), en fonction de ses caractéristiques individuelles (sexe, âge, nationalité, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat, durée de travail, ancienneté dans l'entreprise) et des caractéristiques de l'entreprise qui l'emploie (taille, secteur d'activité), notées Zi. Cette probabilité est estimée par la formule  $P(Y=1 | Zi) = 1 - F(-Zi \cdot b)$ , où Zi représente les caractéristiques du salarié i, F est la fonction de répartition de la distribution logistique et b est un paramètre structurel, que l'on cherche à estimer et qui mesure l'influence des différentes caractéristiques sur la probabilité d'être rémunéré au Smic. Cette estimation est obtenue en maximisant la vraisemblance.

### Bibliographie

- [1] Seguin S. (2006), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2005 », *Premières informations*, Dares, n°9.2 ;
- [2] Combault P., Estrade M.-A. (2003), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2002 », *Premières informations*, Dares, n°30.1 ;
- [3] Idson T.-L., Oi W.-Y. (1999), « Workers are more productive in large firms », *American Economic Review*, vol. 89, n°2, 104-108 ;
- [4] Crépon B., Deniau N., Perez-Duarte S. (2003), « Productivité et salaire des travailleurs âgés », *Revue française d'économie*, vol. 18, n°1, pp. 157-185 ;
- [5] Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (1999), « Le SMIC – salaire minimum interprofessionnel de croissance », rapport remis le 12 avril 1999 au Premier ministre et au Parlement ;
- [6] Koubi M., Lhommeau B. (2006), « La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », *Premières synthèses*, Dares, à paraître ;
- [7] Demailly D., Le Minez S. (1999), « Les salariés à temps complet au voisinage du SMIC de 1976 à 1996 », *Insee Première*, n°642.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 99-65, quai André Citroën, 75992 Paris Cedex 15 - www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

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 : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : La Documentation Française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 / www.ladocumentationfrancaise.fr

Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 / www.ladocumentationfrancaise.fr

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 € ; CEE (TTC) 126,50 € ; DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 € ; hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 € ; supplément avion rapide : 7,90 € ; Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1933 - 1545

Sébastien SEGUIN (Dares).