
Dossier

Écarts de niveau de vie : l'impact du salaire horaire, du temps partiel et des durées d'emploi

Nathalie Missègue, Loup Wolff*

Quatre facteurs permettent de rendre compte de l'essentiel des inégalités de niveau de vie entre salariés : le salaire horaire net, le volume de travail rémunéré, la composition du ménage dans lequel ils vivent et les revenus individuels apportés par les autres membres du ménage. C'est ce dernier facteur qui apparaît le plus important. Les salariés situés dans le bas de l'échelle des salaires horaires (premier quintile) ont, en moyenne, un niveau de vie inférieur de 13 % à celui des salariés un peu mieux payés à l'heure (deuxième quintile). Outre le salaire horaire, le volume de travail effectué sur l'année joue un rôle important : temps très partiel et courte durée d'emploi sont associés à de faibles niveaux de vie. Si l'on tient compte de ces spécificités d'emploi (emplois plus précaires, durées hebdomadaires de travail plus faibles, etc.), l'écart de niveaux de vie est de 10,5 %.

Le taux de pauvreté monétaire s'élève à 6 % pour l'ensemble des salariés et à 16 % pour ceux dont le salaire horaire est le moins élevé. Comme pour le niveau de vie moyen, le volume de travail effectué influe fortement sur le risque de pauvreté monétaire des salariés.

Les personnes en emploi ont, en moyenne, un niveau de vie supérieur à celui des chômeurs et des personnes inactives. Toutefois, occuper un emploi ne met pas complètement à l'abri de la pauvreté : en 2007, 1,5 million de personnes ayant occupé un emploi à un moment de l'année vivent en dessous du seuil de pauvreté. Cet état de fait témoigne de la grande diversité de situations des personnes en emploi, à commencer par une diversité de rémunération. Le revenu salarial, qui dépend à la fois du salaire offert par les employeurs et des caractéristiques de l'emploi (durée des périodes d'emploi, taux de temps partiel...), constitue une composante importante du niveau de vie des salariés, lequel dépend par ailleurs des caractéristiques de leur ménage et de leurs spécificités propres : âge, niveau de diplôme, etc. Le lien entre revenu salarial et niveau de vie a déjà fait l'objet d'études [Lapinte et Vanovermeir, 2009]. Il s'agit ici d'analyser le lien entre salaire horaire et niveau de vie d'une part et entre salaire horaire et pauvreté d'autre part. Pour cela, nous comparons systématiquement les 20 % des salariés qui touchent les plus faibles salaires horaires (salariés du premier quintile de salaire horaire, *encadrés 1 et 2*) aux salariés mieux rémunérés, avant de dégager, pour l'ensemble des salariés, les déterminants principaux du niveau de vie. Les 20 % de salariés les plus faiblement rémunérés à l'heure perçoivent moins de 7,43 euros de l'heure, soit l'équivalent de 1,13 Smic horaire pour un salarié déclarant travailler 35 heures par semaine et rémunéré sur cette base en 2007.

Cette étude est fondée sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de 2007 qui fournit notamment pour chaque ménage l'ensemble de ses revenus déclarés à l'administration fiscale au cours de l'année civile ainsi que les salaires de chacun de ses membres. L'utilisation conjointe des données de l'enquête Emploi de tous les trimestres de l'année permet, en outre, de retracer

* Nathalie Missègue, Loup Wolff, Insee. Les auteurs remercient Bertrand Marc (Insee) pour son analyse des bas salaires horaires (DADS 2007) qui contribue à cette étude.

le parcours professionnel du salarié et d'évaluer son temps de travail sur l'année. Il est ainsi possible d'évaluer pour chaque salarié son salaire horaire et son niveau de vie, c'est-à-dire le revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (voir *annexe Glossaire*).

Les salariés du 1^{er} quintile ont un niveau de vie moyen inférieur de 13 % à celui des salariés du 2^e quintile

Le niveau de vie des 20 % des salariés les moins rémunérés à l'heure, soit le 1^{er} quintile de salaire horaire, est inférieur de 13 % en moyenne à celui des salariés du deuxième quintile. Cet écart est plus faible que celui des rémunérations horaires moyennes de ces deux quintiles qui s'élève à 36 %. Le salaire horaire n'est en effet qu'une composante parmi d'autres du niveau de vie.

L'écart de revenus salariaux annuels entre les deux quintiles est proche de celui mesuré sur les salaires horaires : 37 % (9 170 euros pour le 1^{er} quintile et 14 570 euros pour le deuxième en 2007). Les durées annuelles du travail de ces deux catégories de salariés sont en effet proches : d'une part, leur durée hebdomadaire de travail est en moyenne équivalente ; d'autre part, elles ont toutes deux travaillé 11 mois en moyenne en 2007 et plus de la moitié des salariés qui les composent ont travaillé l'année complète. Cependant, la proportion de salariés déclarant travailler moins de 30 heures par semaine est plus élevée dans le 1^{er} quintile. On retrouve là le fait que les salariés ayant les salaires horaires les plus faibles occupent plus souvent des emplois à temps partiel (emplois à temps partiel choisi ou « subi »). Ils semblent également moins bien insérés dans l'emploi. De fait, ils ont connu plus fréquemment des interruptions de leur activité salariée au cours de l'année ; la part des salariés ayant été employés à un moment de l'année en contrat à durée déterminée, contrat aidé ou encore en tant qu'intérimaire, y est plus élevée et, lorsqu'ils travaillent, ils occupent plus souvent des emplois à temps partiel (*figure 1*). Les salariés les moins bien rémunérés à l'heure exercent plus

1. Caractéristiques de l'activité des salariés selon leur salaire horaire net

	Position dans la distribution des salaires horaires :			Ensemble
	Inférieur au 1 ^{er} quintile (7,43 € de l'heure)	1 ^{er} au 2 ^e quintile (7,43 à 9,05 € de l'heure)	Supérieur au 2 ^e quintile (9,05 € de l'heure)	
Caractéristiques de l'activité salariée sur l'année 2007 (en %)				
Pas d'interruption de l'activité salariée dans l'année	65,9	81,5	84,4	80,2
A connu au moins une période de temps partiel au cours de l'année	51,4	28,2	29,2	33,5
A travaillé en CDD, contrat aidé ou intérim au cours de l'année	32,2	18,2	9,8	15,9
Volume de travail sur l'année (en mois)				
Durée moyenne travaillée sur l'année	11	11	11	11
Médiane	12	12	12	12
Durée hebdomadaire de travail sur les périodes d'emploi (en heures)				
Moyenne	36	36	37	36
Médiane	35	35	35	35
1 ^{er} quartile (Q1)	30	35	35	35
3 ^e quartile (Q3)	39	39	39	39

Champ : France métropolitaine, personnes ayant été salariées en 2007 hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Lecture : les salariés dont le salaire horaire est inférieur au 1^{er} quintile de la distribution des salaires horaires ont travaillé en moyenne 11 mois de l'année ; leur durée hebdomadaire moyenne de travail est de 36 heures par semaine (durée estimée sur les périodes d'emploi, y compris les périodes de congés payés).

Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

fréquemment des métiers d'employé (figure 2), et ce, dans des secteurs d'activité où les salaires offerts sont parmi les moins élevés (services aux particuliers). Ce sont plus souvent des femmes, des personnes immigrées et des non-diplômées. En revanche, les salariés des deux premiers quintiles sont relativement proches en termes d'âge.

2. Caractéristiques sociodémographiques des salariés selon leur salaire horaire net

en %

	Inférieur au 1 ^{er} quintile	1 ^{er} au 2 ^e quintile	Supérieur au 2 ^e quintile	Ensemble
Âge des salariés				
Moins de 30 ans	30	28	12	19
30 à 39 ans	24	28	29	28
40 à 49 ans	25	26	31	28
50 ans ou plus	21	18	28	25
Part de :				
Femmes	61	53	45	50
Salariés immigrés	11	8	6	7
Niveau de diplôme				
Aucun	30	23	13	18
CAP, BEP	44	43	33	38
Bac à bac+2	22	28	34	30
Supérieur à bac+2	n.s.	6	20	14
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadre	n.s.	n.s.	24	16
Profession intermédiaire	12	16	32	25
Employé	53	47	25	34
Ouvrier	31	35	19	25
Secteur d'activité de l'établissement employeur				
Agriculture	7	6	3	4
Industrie	7	13	17	14
Construction	5	7	5	6
Commerce, réparation, transports	20	25	15	18
Finances, immobilier	n.s.	n.s.	7	5
Services aux entreprises	13	11	13	13
Services aux particuliers	16	8	5	8
Éducation, santé	21	15	21	19
Administration	8	12	14	13

Champ : France métropolitaine, personnes ayant été salariées en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Lecture : 61 % des salariés dont le salaire horaire est inférieur au 1^{er} quintile de la distribution des salaires horaires sont des femmes.

Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

Le niveau de vie d'une personne dépend également des autres revenus individuels du ménage dans lequel elle vit. Les personnes (notamment les conjoints) avec lesquelles vivent les salariés du 1^{er} quintile apportent autant de revenus d'activité et de remplacement au ménage que celles habitant avec les salariés du 2^e quintile, respectivement 15 920 euros et 15 770 euros en moyenne en 2007 (figure 3). Après prise en compte de ces revenus individuels et des revenus du patrimoine, l'écart de revenu avant redistribution est de 15 % entre les ménages des salariés du premier quintile et ceux du deuxième quintile. L'écart est de 12 % pour le revenu disponible, après prise en compte de la redistribution, c'est-à-dire des prélèvements fiscaux, crédits d'impôt (Prime pour l'emploi - PPE) et des prestations reçues¹. Au final, si l'on tient compte de la taille et de la configuration des ménages dans lesquels vivent les 20 % de salariés les moins payés à l'heure, leur niveau de vie est de 16 020 euros soit 13 % de moins que le niveau de vie des 20 % de salariés un peu mieux payés.

1. Le champ de la redistribution appréhendé ici comprend les prélèvements fiscaux et crédits d'impôts (impôts sur le revenu, taxe d'habitation et prime pour l'emploi), les prestations familiales, aides au logement et minima sociaux.

3. Passage du revenu salarial au niveau de vie des salariés selon leur salaire horaire net

en euros 2007

	Inférieur au 1 ^{er} quintile	1 ^{er} au 2 ^e quintile	Supérieur au 2 ^e quintile	Ensemble
Revenus perçus par le salarié :				
Revenu salarial	9 170	14 570	25 460	20 020
Part dans le revenu individuel du salarié (en %)	87,7	96,0	96,9	95,8
Part dans l'ensemble des revenus individuels du ménage (en %)	34,8	47,1	57,8	52,9
Revenu individuel	10 460	15 170	26 270	20 890
Autres revenus individuels perçus dans le ménage	15 920	15 770	17 750	16 990
Revenu du ménage avant redistribution (y compris revenus du patrimoine)	29 000	34 040	48 900	41 950
Revenu disponible du ménage	29 890	33 820	45 280	39 910
Part des prestations sociales dans le revenu disponible (en %)	8,5	5,8	3,3	4,5
Niveau de vie	16 020	18 480	24 970	21 880

Champ : France métropolitaine, personnes ayant été salariées en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Lecture : les salariés dont le salaire horaire est inférieur au 1^{er} quintile de la distribution des salaires horaires ont perçu en moyenne 9 170 € de revenu salarial net en 2007. Ils vivent dans un ménage qui dispose de 29 890 € pour consommer et épargner sur l'année 2007. Le niveau de vie de ces salariés s'élève en moyenne à 16 020 € en 2007.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

Un niveau de vie moindre quand le volume de travail et le salaire horaire sont plus faibles, à caractéristiques du ménage égales

Un modèle économétrique permet de prendre en compte plusieurs dimensions explicatives du niveau de vie des salariés (durée d'emploi sur l'année, durée hebdomadaire, salaire horaire, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, caractéristiques du ménage, caractéristiques sociodémographiques propres) et de mettre en lumière celles qui contribuent le plus aux différences de niveau de vie entre salariés.

Dans ce modèle, parmi les quatre principaux facteurs qui permettent de rendre compte des disparités de niveau de vie des salariés, l'existence de revenus individuels supplémentaires (salaires, revenus d'activité indépendante, pension de retraite, allocations chômage) apportés par les autres membres du ménage, en sus du salaire perçu par le salarié, présente le pouvoir explicatif le plus fort (*figure 4*). Viennent ensuite deux facteurs dont l'effet est proche : la composition du ménage, *via* le nombre d'unités de consommation (UC) mais aussi le

4. Pouvoir explicatif des facteurs retenus dans l'analyse des inégalités de niveau de vie

en points

Critères	Gain de pouvoir explicatif lorsque le critère est introduit dans le modèle, en sus des autres facteurs
Sexe	0,01
Âge	0,53
Diplôme	0,68
Origine	0,11
Catégorie socioprofessionnelle	0,79
Secteur de l'établissement employeur	0,11
Volume de travail (hebdomadaire x mois travaillés)	2,68
Salaire horaire perçu	6,25
Stabilité de l'emploi	0,00
Type de contrat de travail	0,00
Autres revenus individuels dans le ménage	17,21
Configuration familiale	7,46
Lieu d'habitation	0,12
Statut d'occupation du logement	0,30

Champ : France métropolitaine, personnes ayant été salariées en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Note : le R2 (ou coefficient de détermination) mesure la qualité de l'ajustement des estimations de l'équation de régression et vaut 64,18 % pour le modèle complet (il représente la part de la variance des niveaux de vie des salariés expliquée par le modèle). Le gain de pouvoir explicatif correspond au R2 du modèle complet auquel on retranche le R2 du modèle dans lequel seul le critère considéré est omis (tous les autres étant présents). Plus cette différence est élevée, plus le critère contribue à expliquer les écarts de niveau de vie.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

quotient familial et les prestations familiales², et le niveau de salaire horaire auquel le salarié est rétribué. Le volume de travail effectué sur l'année a également un pouvoir explicatif parmi les plus importants.

Les revenus individuels apportés par les autres membres du ménage contribuent à accroître fortement le niveau de vie des salariés dès lors que les sommes apportées sont relativement importantes, à autres caractéristiques égales (salaire horaire, autres caractéristiques de l'emploi, taille du ménage, caractéristiques sociodémographiques du salarié). Comparativement à un salarié qui ne dispose que de son salaire comme revenu individuel au sein du ménage, un salarié vivant avec des personnes qui apportent plus de 600 euros par mois environ (apport d'au moins 60 % d'un « Smic annuel³ ») accroît son niveau de vie de 23 % à 83 % selon le montant apporté (figure 5). En revanche, un salarié qui bénéficierait d'un

5. Facteurs explicatifs des disparités de niveau de vie des salariés

	Coefficients estimés	Écart de niveau de vie / situation de référence (en %)	Seuils de significativité
Caractéristiques sociodémographiques			
Femme	- 0,009		n.s.
Homme		Réf.	
Âgé de moins de 25 ans	- 0,019	- 1,9	*
De 25 à 29 ans	- 0,011		n.s.
De 30 à 39 ans	0,010		n.s.
De 40 à 49 ans		Réf.	
De 50 à 59 ans	0,044	4,5	***
De 60 ans ou plus	0,202	22,4	***
Aucun diplôme	- 0,039	- 3,8	***
CAP, BEP		Réf.	
Bac à bac+2	0,043	4,4	***
Supérieur à bac+2	0,123	13,0	***
Immigré	- 0,059	- 5,8	***
Non immigré		Réf.	
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	0,155	16,8	***
Profession intermédiaire	0,024	2,4	***
Employé	- 0,004		n.s.
Ouvrier		Réf.	
Secteur de l'établissement employeur			
Agriculture	0,003		n.s.
Industrie		Réf.	
Construction	0,014		n.s.
Commerce, réparation, transport	0,020	2,0	**
Finances, immobilier	0,015		n.s.
Services aux entreprises	- 0,002		n.s.
Services aux particuliers	- 0,015		n.s.
Éducation, santé	- 0,027	- 2,7	***
Administration	- 0,005		n.s.

1. *** : très significatif au seuil de 0,1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 % ; n.s. : non significatif.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Lecture : la situation de référence correspond à celle d'un homme salarié, âgé de 40 à 49 ans, non immigré, ayant un CAP ou un BEP, ouvrier dans l'industrie, ayant travaillé 12 mois à 35 heures par semaine, dont la salaire horaire est compris entre le 1^{er} et le 2^e quintile, n'ayant pas connu d'interruption de son activité salariée dans l'année, embauché en CDI, vivant seul dans une commune de 200 000 habitants ou plus, locataire et ne disposant que de son salaire comme ressource individuelle. Le niveau de vie moyen d'un tel salarié est estimé à 16 180 €. Un salarié ayant les mêmes caractéristiques, y compris travaillant 35 heures par semaine, mais entre 6 et 9 mois de l'année a un niveau de vie inférieur de 11,4 %.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

2. On ne sépare cependant pas complètement le gain de pouvoir explicatif attribuable en propre à chacun des facteurs considérés. En effet, si l'on omet d'introduire dans la régression les « autres revenus individuels dans le ménage », les effets qui ressortent pour la configuration familiale « captent » en partie un impact lié à l'apport de revenus individuels supplémentaires. Par exemple, les salariés de familles monoparentales sont plus fréquemment confrontés à l'absence d'autres revenus individuels dans leur ménage que les salariés vivant en couple.

3. Un « Smic annuel » correspond au revenu salarial annuel d'un salarié payé au Smic horaire, travaillant 35 heures par semaine et 12 mois dans l'année.

5. Facteurs explicatifs des disparités de niveau de vie des salariés (suite)

	Coefficients estimés	Écart de niveau de vie / situation de référence (en %)	Seuils de significativité
Volume de travail annuel et hebdomadaire			
Moins de 6 mois à plus de 35 h / semaine	-0,189	-17,2	***
Moins de 6 mois à 35 h / semaine	-0,351	-29,6	***
Moins de 6 mois : 20 à 35 h / semaine	-0,296	-25,6	***
Moins de 6 mois à moins de 20 h / semaine	-0,427	-34,8	***
6 à 9 mois à plus de 35 h / semaine	-0,052	-5,1	**
6 à 9 mois à 35 h / semaine	-0,121	-11,4	***
6 à 9 mois : 20 à 35 h / semaine	-0,198	-17,9	***
6 à 9 mois à moins de 20 h / semaine	-0,278	-24,3	***
9 à 11 mois à 35h / semaine ou plus	0,016		n.s.
9 à 11 mois : à moins de 35 h / semaine	-0,151	-14,1	***
12 mois à plus de 35 h / semaine	0,047	4,8	***
12 mois à 35 h / semaine		Réf.	
12 mois : 20 à 35 h / semaine	-0,039	-3,8	***
12 mois à moins de 20 h / semaine	-0,187	-17,0	***
Salaire horaire perçu			
Inférieur au 1 ^{er} quintile	-0,111	-10,5	***
1 ^{er} au 2 ^e quintile		Réf.	
2 ^e au 3 ^e quintile	0,059	6,0	***
3 ^e au 4 ^e quintile	0,139	14,9	***
Supérieur au 4 ^e quintile	0,324	38,3	***
Stabilité de l'emploi			
Interruptions de l'activité salariée dans l'année	-0,008		n.s.
Activité salariée constante sur l'année		Réf.	
Type de contrat de travail			
CDD, contrats aidés, intérim au cours de l'année	-0,004		n.s.
CDI au cours de l'année		Réf.	
Perception d'autres revenus individuel dans le ménage			
Montant > 1,6 Smic annuel	0,603	82,7	***
Montant compris entre 1 et 1,6 Smic annuel	0,375	45,5	***
Montant compris entre 60 % et 1 Smic annuel	0,206	22,9	***
Montant < 60 % d'un Smic annuel	0,026	2,7	**
Pas d'autres revenus individuels		Réf.	
Configuration familiale			
Personne seule		Réf.	
Couple sans enfant	-0,176	-16,2	***
Famille monoparentale, 1 enfant	-0,199	-18,1	***
Famille monoparentale, 2 enfants ou plus	-0,349	-29,4	***
Couple avec 1 enfant	-0,322	-27,6	***
Couple avec 2 enfants	-0,442	-35,7	***
Couple avec 3 enfants	-0,501	-39,4	***
Lieu d'habitation			
Commune rurale	-0,006		n.s.
Commune de moins de 20 000 habitants	0,003		n.s.
Commune de 20 000 à 200 000 habitants	0,008		n.s.
Commune de 200 000 habitants ou plus		Réf.	
Agglomération parisienne	0,044	4,5	***
Statut d'occupation du logement			
Accédant à la propriété	0,044	4,5	***
Propriétaire	0,070	7,2	***
Locataires et logés à titre gratuit		Réf.	

1. *** : très significatif au seuil de de 0,1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 % ; n.s. : non significatif.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Lecture : la situation de référence correspond à celle d'un homme salarié, âgé de 40 à 49 ans, non immigré, ayant un CAP ou un BEP, ouvrier dans l'industrie, ayant travaillé 12 mois à 35 heures par semaine, dont le salaire horaire est compris entre le 1^{er} et le 2^e quintile, n'ayant pas connu d'interruption de son activité salariée dans l'année, embauché en CDI, vivant seul dans une commune de 200 000 habitants ou plus, locataire et ne disposant que de son salaire comme ressource individuelle. Le niveau de vie moyen d'un tel salarié est estimé à 16 180 €. Un salarié ayant les mêmes caractéristiques, y compris travaillant 35 heures par semaine, mais entre 6 et 9 mois de l'année a un niveau de vie inférieur de 11,4 %.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

apport de revenus inférieur à 600 euros par mois verrait son niveau de vie accru de moins de 3 % par rapport à un salarié contribuant seul aux ressources du ménage.

À emploi équivalent (à durée déterminée, sur 12 mois dans l'année, entre 35 et 39 heures par semaine...) et en contrôlant des effets propres liés à la taille du ménage et à l'apport de revenus complémentaires en son sein, le niveau de vie du salarié augmente avec son salaire horaire. Un salarié situé dans le haut de la distribution des salaires horaires (dernier quintile) a ainsi un niveau de vie supérieur de 38 % à celui d'un salarié du 2^e quintile. Au final, à caractéristiques identiques, l'écart de niveau de vie entre un salarié du 1^{er} quintile de salaire horaire et un salarié du 2^e quintile est ramené à - 10,5 % contre - 13 % en moyenne lorsqu'on ne tient pas compte des différences qui existent dans la composition des deux quintiles selon les caractéristiques d'emploi, les caractéristiques personnelles des salariés et des ménages dans lesquels ils vivent. Ces autres caractéristiques expliquent ainsi un peu plus de 20 % des écarts de niveaux de vie.

À rémunération horaire comparable, plus le volume de travail effectué dans l'année est faible, plus le niveau de vie l'est aussi. Les salariés qui cumulent temps très partiel (moins de 20 heures par semaine) et durée d'emploi courte sur l'année (moins de 6 mois) ont des niveaux de vie plus faibles que les autres, à caractéristiques égales : leur niveau de vie est inférieur de 35 % à celui d'un salarié exerçant à temps plein sur toute l'année. Dès lors que la durée d'emploi dans l'année dépasse les 6 mois, le temps très partiel reste associé à de faibles niveaux de vie mais dans une moindre mesure. Pour les salariés travaillant entre la moitié et les trois quarts de l'année, le surcroît de rémunération lié à une durée de travail supérieure à 35 heures (si les heures supplémentaires sont effectivement rémunérées) ne compense pas (malgré d'éventuelles allocations chômage, pensions de retraite, voire revenus d'indépendant) la perte de salaire due à une période d'emploi plus faible dans l'année. Ainsi, un salarié travaillant plus de 35 heures par semaine durant une période de 6 à 9 mois a un niveau de vie inférieur de 5 % à celui d'un salarié travaillant 35 heures par semaine au cours de la totalité de l'année.

La modélisation ne fait pas ressortir de différence significative de niveau de vie entre hommes et femmes salariés. Cependant, l'effet du sexe n'est pas totalement indépendant de celui lié à l'apport d'autres revenus individuels plus élevés ou plus faibles que celui du salarié. Les salariés qui apportent moins que leur conjoint sont en effet le plus souvent des femmes : 70 % des salariés qui bénéficient d'autres apports de revenus individuels supérieurs à leur revenu salarial de l'année sont des femmes (alors qu'elles représentent un peu moins de 50 % des salariés). Aussi, l'effet homme/femme sur le niveau de vie des salariés est-il en fait capté par celui de l'apport d'autres revenus individuels dans le ménage.

16 % des salariés du 1^{er} quintile sont pauvres

Le taux de pauvreté monétaire (voir *annexe Glossaire*) de l'ensemble des salariés s'élève à 6,4 % (seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie). La proportion de salariés pauvres est plus de deux fois et demi plus élevée parmi les salariés dont la rémunération horaire est la plus faible (16,3 %). Ces salariés du 1^{er} quintile de la distribution des salaires horaires concentrent un peu plus de 50 % des salariés pauvres.

Plusieurs facteurs peuvent accroître ou diminuer le risque de pauvreté des salariés. Afin de les mettre en lumière, une analyse toutes choses égales par ailleurs est mise en œuvre (*figure 6*). Outre la composition familiale qui influe fortement sur le risque de pauvreté – via les unités de consommation mais aussi le quotient familial et les prestations familiales –, le volume de travail hebdomadaire et le temps travaillé sur l'année sont les premiers facteurs explicatifs des disparités constatées. Le salaire horaire influe également sur le risque de pauvreté des salariés, mais dans une moindre mesure. L'apport de revenus individuels de la part des autres membres du

6. Facteurs explicatifs de la pauvreté des salariés

	Coefficients estimés	Écart de probabilité / situation de référence (en points)	Seuils de significativité
Caractéristiques sociodémographiques			
Femme	0,452	1,3	***
Homme		Réf.	
Âgé de moins de 25 ans	0,292		n.s.
De 25 à 29 ans	0,120		n.s.
De 30 à 39 ans	-0,368	-0,7	***
De 40 à 49 ans		Réf.	
De 50 à 59 ans	0,084		n.s.
De 60 ans ou plus	-0,904	-1,3	***
Aucun diplôme	0,444	1,2	***
CAP, BEP		Réf.	
Bac à bac+2	0,154		n.s.
Supérieur à bac+2	-0,186		n.s.
Immigré	0,242		n.s.
Non immigré		Réf.	
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	-0,654	-1,1	***
Profession intermédiaire	0,031		n.s.
Employé	0,004		n.s.
Ouvrier		Réf.	
Secteur de l'établissement employeur			
Agriculture	-0,125		n.s.
Industrie		Réf.	
Construction	-0,064		n.s.
Commerce, réparation, transport	-0,134		n.s.
Finances, immobilier	-0,198		n.s.
Services aux entreprises	0,058		n.s.
Services aux particuliers	0,289		n.s.
Éducation, santé	0,149		n.s.
Administration	0,061		n.s.
Volume de travail annuel et hebdomadaire			
Moins de 6 mois à plus de 35 h / semaine	2,418	18,4	***
Moins de 6 mois à 35 h / semaine	2,930	28,1	***
Moins de 6 mois : 20 à 35 h / semaine	2,913	27,8	***
Moins de 6 mois à moins de 20 h / semaine	3,928	51,9	***
6 à 9 mois à plus de 35 h / semaine	1,561	7,7	***
6 à 9 mois à 35 h / semaine	1,178	4,7	***
6 à 9 mois : 20 à 35 h / semaine	2,085	13,5	***
6 à 9 mois à moins de 20 h / semaine	3,124	32,4	***
9 à 11 mois à 35h / semaine ou plus	0,841	2,8	***
9 à 11 mois : à moins de 35 h / semaine	1,995	12,3	***
12 mois à plus de 35 h / semaine	-0,023		n.s.
12 mois à 35 h / semaine		Réf.	
12 mois : 20 à 35 h / semaine	0,762	2,5	***
12 mois à moins de 20 h / semaine	2,383	17,9	***

6. Facteurs explicatifs de la pauvreté des salariés (suite)

	Coefficients estimés	Écart de probabilité / situation de référence (en points)	Seuils de significativité
Salaire horaire perçu			
Inférieur au 1 ^{er} quintile	0,820	2,7	***
1 ^{er} au 2 ^e quintile		Réf.	
2 ^e au 3 ^e quintile	-1,096	-1,5	***
3 ^e au 4 ^e quintile	-1,669	-1,8	***
Supérieur au 4 ^e quintile	-1,640	-1,8	***
Stabilité de l'emploi			
Interruptions de l'activité salariée dans l'année	-0,175		n.s.
Activité salariée constante sur l'année		Réf.	
Type de contrat de travail			
CDD, contrat aidé, intérim au cours de l'année	0,310	0,8	**
CDI au cours de l'année		Réf.	
Perception d'autres revenus individuels dans le ménage			
Montant > 1,6 Smic annuel	-6,293	-2,3	***
Montant compris entre 1 et 1,6 Smic annuel	-4,117	-2,2	***
Montant compris entre 60 % et 1 Smic annuel	-2,303	-2,0	***
Montant < 60 % d'un Smic annuel	-0,371	-0,7	***
Pas d'autres revenus individuels		Réf.	
Configuration familiale			
Personne seule		Réf.	
Couple sans enfant	1,104	4,3	***
Famille monoparentale, 1 enfant	1,033	3,9	***
Famille monoparentale, 2 enfants ou plus	1,708	9,1	***
Couple avec 1 enfant	2,359	17,5	***
Couple avec 2 enfants	3,120	32,3	***
Couple avec 3 enfants	3,664	45,4	***
Lieu d'habitation			
Commune rurale	-0,178		n.s.
Commune de moins de 20 000 habitants	-0,133		n.s.
Commune de 20 000 à 200 000 habitants	-0,146		n.s.
Commune de 200 000 habitants ou plus		Réf.	
Agglomération parisienne	0,315	0,8	**
Statut d'occupation du logement			
Accédant à la propriété	-0,403	-0,7	***
Propriétaire	0,393	1,1	***
Locataires et logés à titre gratuit		Réf.	

1. *** : très significatif au seuil de 0,1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 %.

Champ : France métropolitaine, personne ayant été salariée en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

Note : La situation de référence correspond à celle d'un homme salarié, âgé de 40 à 49 ans, non immigré, ayant un CAP ou un BEP, ouvrier dans l'industrie, ayant travaillé 12 mois à 35 heures par semaine, dont le salaire horaire est compris entre le 1^{er} et le 2^e quintile, n'ayant pas connu d'interruption de son activité salariée dans l'année, titulaire d'un CDI, vivant seul dans une commune de 200 000 habitants ou plus, locataire et ne disposant que de son salaire comme ressource individuelle. La probabilité qu'un tel salarié soit pauvre est estimée à 2,3 %. Un salarié ayant les mêmes caractéristiques, mais dont le salaire horaire appartient au 1^{er} quintile a un risque de pauvreté supérieur de 2,7 points (ce qui correspond à un odds-ratio de 2,3).

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2007.

ménage, s'il contribue plus fortement que les autres facteurs à l'élévation du niveau de vie des salariés, concourt comparativement moins fortement que le volume de travail et quasiment autant que le salaire horaire à la réduction du risque de pauvreté monétaire.

Ainsi, un salarié qui travaille moins de 6 mois dans l'année est exposé à un risque de pauvreté très supérieur à celui d'un salarié qui travaille toute l'année, à durée hebdomadaire de travail équivalente (le risque de pauvreté est supérieur d'un peu plus de 18 points à près de 52 points selon le temps de travail effectué par semaine). L'écart demeure relativement important, bien qu'il soit moindre, pour les salariés employés durant une période un peu plus longue (de 6 à 9 mois sur l'année). Quelle que soit la durée travaillée sur l'année, et même pour les salariés n'ayant pas connu d'interruption d'emploi, le travail à temps très partiel (moins de 20 heures dans la semaine) accroît fortement le risque de pauvreté, et ce d'autant plus que la durée annuelle d'emploi est réduite.

Toutes choses égales par ailleurs, un salarié situé dans le bas de la distribution des salaires horaires (1^{er} quintile) a un risque de pauvreté supérieur de près de 3 points à celui d'un salarié un peu mieux payé à l'heure (2^e quintile), soit un risque relatif d'être pauvre 2,3 fois plus important. ■

Encadré 1

Qui sont les salariés de cette étude ?

Dans cette étude, sont considérés comme salariés, les répondants à l'enquête Emploi (EE) au quatrième trimestre 2007 pour lesquels une activité salariée est observée dans l'EE au cours de l'année 2007.

Dans de rares cas, aucun salaire n'est observable dans la source fiscale (l'enquête Revenus fiscaux et sociaux - ERFIS), alors que la personne a décrit une activité salariée dans l'EE. Un salaire annuel (net) est alors imputé à ces répondants, en prenant en compte les salaires mensuels déclarés dans l'EE, ainsi que l'ensemble des caractéristiques personnelles, professionnelles et familiales des personnes concernées. Dans d'autres cas, des salaires figurent dans la source fiscale, sans que l'EE ne témoigne d'une activité salariée. Ces répondants ont été considérés comme inactifs dans l'étude.

Sont par ailleurs exclus de l'analyse les apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés qui se déclarent comme tels lors de l'interrogation à

l'enquête Emploi à un trimestre ou un autre de l'année considérée. L'apprentissage, même si les apprentis sont rémunérés en contrepartie des périodes passées en entreprise, fait partie intégrante de la formation initiale de ces futurs salariés. Il en est de même des personnes qui se déclarent salariées à un moment ou un autre de l'année et en même temps, soit n'ont pas terminé leurs études initiales, soit sont en stage, bien qu'elles perçoivent des salaires. Leur rémunération salariale peut correspondre à des indemnités de stage ou être la rétribution d'un « job d'étudiant » dont l'exercice est nécessaire au financement de leurs études. Dans tous les cas, même si le « job d'étudiant » est une première expérience professionnelle, le salaire perçu par ces étudiants est plus lié, comme pour les apprentis, à une phase d'études initiales qu'à une période de véritable insertion sur le marché du travail.

En revanche, les « petits boulots » ou le travail occasionnel font partie des situations analysées ici. Au total, on dénombre en 2007 23,5 millions de salariés selon cette définition.

L'évaluation du nombre d'heures rémunérées et du salaire horaire au niveau individuel

Les notions mobilisées

La comptabilisation du nombre d'heures de travail au cours d'une année, ainsi que celle des revenus salariaux perçus dans la même période peuvent être réalisées selon plusieurs hypothèses.

Les heures de travail

Le concept retenu ici est celui des heures rémunérées. Il s'agit du concept généralement mobilisé dans les travaux sur les salariés et notamment pour les calculs de salaire horaire. Ces heures rémunérées intègrent les congés payés en plus du nombre d'heures passées par le salarié sur son poste dans le cadre du temps de travail rémunéré par l'employeur (dont les heures supplémentaires rémunérées). Elles sont notamment utilisées dans les études réalisées à partir des DADS et plus largement à partir de toutes les données recueillies auprès des entreprises.

Dans le présent dossier et du fait de la source mobilisée (une enquête auprès des ménages), les heures rémunérées ne peuvent être exactement reconstituées au niveau du salarié. Pour s'en approcher au mieux, le nombre d'heures de travail ici utilisé est le nombre d'heures habituellement travaillées auxquelles on ajoute les durées correspondant aux congés. Nous qualifierons ce concept « d'heures déclarées » car les volumes horaires étudiés découlent de déclarations de la part des enquêtés. Cette mesure constitue une bonne approximation du nombre d'heures rémunérées : la distribution des salaires horaires ainsi calculés est très proche de celle des déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui font référence, notamment dans le bas de la distribution étudiée ici (voir *tableau*).

D'autres travaux s'intéressant à la productivité horaire du travail utilisent un autre concept de durée du travail, à savoir le nombre d'heures de travail effectif. Les heures de travail effectif cherchent à appréhender le temps de travail réellement effectué par les salariés. Elles sont calculées, dans les enquêtes auprès des entreprises, en enlevant aux heures rémunérées (intégrant les heures supplémentaires rémunérées) les jours de congés payés, maladie, maternité, les jours de grève ainsi que les heures de chômage partiel. La différence entre heures rémunérées et heures de travail effectif est importante. Ainsi, un salarié effectuant

35 heures par semaine à temps complet toute l'année comptabilisera 1 830 heures déclarées, au lieu des 1 607 heures lorsque les périodes de congés et d'absence diverses sont décomptées [Gonzales, Mansuy, 2009].

Le salaire

De la même manière, le calcul des revenus salariaux annuels peut suivre plusieurs conventions. Dans cette étude, la notion de « salaire » recouvre l'ensemble des traitements, salaires, indemnités journalières de maladie, maternité ou paternité et toutes les sommes perçues à l'occasion des activités exercées (gratifications, etc.). Ce choix suppose d'adopter une acception large de la notion de salaire, recouvrant toutes les formes de rémunération perçue par le salarié en échange de son travail.

Les masses de traitements versés par les employeurs figurant dans les DADS sont nets de toutes cotisations, y compris CSG et CRDS. Les salaires issus directement de l'ERFS diffèrent par l'intégration de la CSG non déductible et de la CRDS ; dans cette étude, ces cotisations sont retirées afin de se placer sur le même concept que les revenus salariaux nets mesurés à partir de la source administrative DADS.

En rapportant ces revenus salariaux annuels nets au nombre d'heures déclarées, nous calculons un salaire horaire (i.e. par heure déclarée).

Le cumul d'emplois

Enfin, pour les multi-actifs (personnes déclarant travailler simultanément pour plusieurs employeurs), l'étude fait le choix de sommer les heures déclarées dans ces différents emplois et les revenus salariaux perçus. Au final, c'est donc un salaire horaire moyen (pondéré par le nombre d'heures travaillées dans ces multiples activités) qui est calculé.

La source mobilisée

Cette étude s'appuie sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), qui a pour « socle » l'enquête Emploi (EE) du 4^e trimestre de l'année considérée. Elle permet de reconstituer la majorité des événements intervenus au cours de l'année : périodes d'emploi et de non-emploi, quotité du temps de travail dans les différents postes occupés, changements intervenus dans ces postes (changement d'horaires au même poste, changement de poste, de lieu de travail pour un même poste, etc.) grâce aux informations de l'EE des trimestres précé-

Encadré 2 (suite)

dents. Elle recueille également le nombre de jours de congé annuels et de RTT prévus dans le contrat de travail. Pour chaque période d'emploi, une batterie de questions permet de renseigner le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine dans cet emploi, la date à laquelle cet emploi a commencé, ainsi que les caractéristiques d'éventuels emplois secondaires. Ces grandeurs permettent d'estimer un « nombre d'heures déclarées » dans l'année dans l'ensemble des emplois occupés. Rapporté aux revenus salariaux fournis par la source fiscale, ce « nombre d'heures déclarées » permet de calculer un salaire horaire.

Le salaire horaire, puisqu'il intègre toutes les heures que les répondants déclarent avoir travaillées ou passées en congés, peut donc avoir tendance à minorer le salaire horaire « réglementaire » tel qu'il peut apparaître sur le contrat de travail ou dans le cadre des conventions collectives (en divisant le salaire mensuel par les heures contractuelles) ou encore être mesuré dans les bases administratives (par exemple, les Déclarations annuelles de données sociales - DADS).

Les salaires horaires calculés dans les DADS donnent néanmoins des ordres de grandeur

proches des salaires horaires calculés dans cette étude, mais légèrement supérieurs en moyenne (tableau). Bien que limités, les écarts peuvent aussi s'expliquer par l'absence du champ des DADS des salariés des particuliers-employeurs et des travailleurs à domicile (souvent caractérisés par des salaires horaires faibles). À champ équivalent (c'est-à-dire hors personnels des services directs aux particuliers), la moyenne des salaires horaires estimés à partir de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux se rapproche sensiblement de celle des salaires horaires issus des DADS.

Par ailleurs, rappelons que l'estimation de la durée du travail s'appuie sur la mobilisation d'informations recueillies lors d'interrogations régulièrement réparties au cours de l'année : une interrogation par trimestre. Ce mode de recueil de l'information permet de retracer les événements individuels survenus au cours de l'année 2007, dans la limite des informations qui ont pu être recueillies au cours de ces quatre interrogations. En particulier, les répondants dont la situation sur le marché du travail est la plus instable (plus de deux épisodes de perte d'emploi au cours d'un trimestre) sont moins bien appréhendés par la source. L'estimation de leur rémunération est de moindre qualité.

Salaires horaires nets dans l'ERFS et dans les DADS

en euros

	ERFS 2007 ¹		DADS 2007 ²
	Ensemble du champ	Hors travailleurs à domicile, particuliers-employeurs et secteur agricole	
Moyenne	11,7	12,1 (1,8 Smic horaire)	12,1
Quartile inférieur	7,8	8,1	8,0
Médiane	9,9	10,1 (1,5 Smic horaire)	9,6
Quartile supérieur	13,1	13,4	12,9

1. France métropolitaine, personnes ayant été salariées en 2007, hors apprentis, stagiaires et étudiants rémunérés.

2. Le champ est celui du panel DADS : salariés du privé, à l'exception des salariés des particuliers-employeurs et du secteur agricole. On exclut les salariés dont le nombre d'heures déclaré n'est pas renseigné ou nul (et donc en particulier les travailleurs à domicile). Le champ correspond donc à 1 857 700 personnes dans l'échantillon au 12^e. Le salaire horaire est ici calculé à partir du salaire net en euros et du nombre d'heures déclaré dans les DADS.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2007, DADS, 2007.

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Pouget J. et Skalitz A., « Le revenu salarial et ses composantes, évolution et inégalités de 1978 à 2005 », *Insee Références Les salaires en France*, édition 2007.

Askenazy P., Caroli E. et Gautié J., « Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France », *Working paper* n° 2009-25, École d'économie de Paris, juillet 2009.

Gonzalez L., Mansuy A., « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne les 35 heures », *Insee Première* n° 1249, juillet 2009.

Koubi M., Lhommeau B., « Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de 10 salariés ou plus sur la période 2002-2005 », *Insee Références Les salaires en France*, édition 2007.

Lapinte A. et Vanovermeir S., « Du revenu salarial au niveau de vie », *Insee Références Les revenus et le patrimoine des ménages*, édition 2009.

Muller L., « Les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel en 2006 », *Premières Synthèses* n° 20.3, Dares, mai 2009.

Chevalier F., Macario-Rat I., Mansuy A., « Une photographie du marché du travail en 2007 », *Insee Première* n° 1206, août 2008.

Les revenus et le patrimoine des ménages, *Insee Références*, édition 2010.

Les salaires en France, *Insee références web*, édition 2010.
