

LES RÉMUNÉRATIONS ET L'EMPLOI DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES EN JUIN 1999

En juin 1999, le gain mensuel moyen brut d'un salarié travaillant à temps complet dans une très petite entreprise (TPE) était de 12 570 francs, soit 10 % de moins que dans les unités de plus grande taille. Les TPE se distinguent par bien d'autres aspects, notamment par une forte implantation dans le secteur tertiaire ou par l'utilisation, pour un tiers de leurs salariés, de contrats de travail à temps partiel. Elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses à avoir recours aux contrats à durée limitée.

Comme dans les autres entreprises, les femmes n'y occupent pas les mêmes postes que les hommes : leurs emplois sont moins qualifiés et plus souvent à temps partiel. Leurs rémunérations sont inférieures de 18 %, en moyenne brute à celles des hommes.

En juin 1999, la durée hebdomadaire de travail moyenne d'un salarié à temps complet était de 39,5 heures dans les TPE, soit presque une heure de plus que dans les autres entreprises. Celle d'un salarié à temps partiel était, à la même date, de 19 heures.

En juin 1999, le gain mensuel moyen brut d'un salarié travaillant à temps complet dans une très petite entreprise (TPE, 1 à 9 salariés) était de 12 570 francs (tableau 1). Toutes catégories professionnelles confondues, le secteur tertiaire demeure le plus rémunérateur pour les salariés à temps complet : ils y gagnent 9 % de plus que dans l'industrie et 25 % de plus que dans la construction. Dans l'industrie, le secteur « Édition, Imprimerie, Reproduction » offre les rémunérations les plus élevées. À l'opposé, ceux de l'hôtellerie-restauration et des industries agro-alimentaires apparaissent comme les moins généreux, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle (tableau 2). Peu significatifs pour les ouvriers, qui sont très inégalement représentés selon les secteurs, les écarts de gains sont marquants pour les cadres, qui perçoivent pratiquement deux fois plus dans les activités financières que dans l'hôtellerie-restauration (respectivement 25 560 et 13 100 francs). En revanche, les disparités intersectorielles sont plus réduites pour les professions intermédiaires et les employés.

Tous secteurs d'activité confondus, un ouvrier et un employé d'une TPE disposent, en moyenne, de niveaux de rémunérations voisins : un peu plus de 10 000 francs par mois, soit 20 % de moins que les professions intermédiaires et près de 40 % de moins que les cadres (tableau 2).

fréquemment entre 7 500 et 8 500 francs ; pour un membre des professions intermédiaires, elle dépasse six fois sur dix 10 500 francs ; pour un cadre, elle est supérieure à 12 500 francs dans 70 % des cas et à 16 500 francs dans 45 % des cas.

Les rémunérations perçues en juin 1999 par les salariés des TPE étaient inférieures de 10 % en moyenne aux gains versés en 1998 (1) dans les entreprises de plus de 10 salariés. Toutefois, les niveaux de rémunérations restent comparables en deçà du seuil

La nature des emplois occupés explique une partie des inégalités de rémunérations hommes-femmes

Un salarié à temps complet des TPE sur deux perçoit moins de 9 500 francs par mois. Pour un ouvrier ou un employé, la rémunération se situe le plus

Tableau 1
Gains mensuels moyens en juin 1999, par sexe et catégorie socioprofessionnelle, dans les TPE

En francs

	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers	10 830	9 310	10 590
Employés	11 180	10 070	10 330
Professions intermédiaires	14 170	12 450	13 420
Cadres	19 240	15 730	18 330
Ensemble	13 800	11 380	12 570

Champ : salariés à temps complet.

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des très petites entreprises.

Tableau 2
Gains mensuels moyens bruts, en juin 1999, par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité, dans les très petites entreprises

En francs

Activités économiques (NES16, NES36)	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres (y compris chefs d'entreprise salariés)	Ensemble
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)	9 300	8 330	11 130	15 240	9 740
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	11 790	12 220	16 040	18 460	14 060
C1 : Habillement, cuir	9 960	16 380	14 650	16 000	12 690
C2 : Edition, imprimerie, reproduction	13 550	11 720	18 970	20 310	16 300
C4 : Industries des équipements du foyer	10 480	10 280	12 830	16 620	11 550
ED : Industrie automobile (D0)	9 910	11 180	11 620	15 880	11 010
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	10 270	10 380	12 930	19 480	12 680
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	9 600	9 170	11 790	15 980	11 110
E2 : Industries des équipements mécaniques	10 460	10 210	13 490	19 340	12 480
E3 : Industries des équip. électriques et électroniques	10 010	10 840	12 060	20 180	13 270
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	10 230	10 670	14 620	20 090	12 610
F1 : Industries des produits minéraux	10 520	9 780	13 070	21 280	12 010
F2 : Industrie textile	8 210	9 450	14 420	20 910	12 190
F3 : Industries du bois et du papier	9 710	11 610	14 670	15 630	11 180
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	9 750	11 260	17 500	24 670	14 960
F5 : Métallurgie et transformation des métaux	10 960	10 650	14 830	20 400	12 910
F6 : Industries des composants électriques et électr.	9 430	11 150	12 490	17 750	12 400
EH : Construction (H0)	9 570	10 530	13 250	16 080	10 440
EJ : Commerce (J1 à J3)	10 100	10 360	13 260	17 940	12 700
J1 : Commerce et réparation automobile	9 650	9 670	12 620	14 320	10 650
J2 : Commerce de gros	10 960	12 510	15 180	23 940	16 200
J3 : Commerce de détail, réparation	9 850	9 580	12 570	16 340	11 740
EK : Transports (K0) non compris SNCF	9 940	10 000	12 700	17 140	11 410
EL : Activités financières (L0)	14 620	12 660	15 570	25 560	16 580
EM : Activités immobilières (M0)	16 440	10 550	16 200	22 960	15 890
EN : Services aux entreprises (N1 à N4)	12 460	11 080	14 570	24 540	16 100
N2 : Conseil et assistance	13 130	11 430	14 530	24 750	16 960
N3 : Services opérationnels	10 820	10 270	14 780	24 360	14 190
N4 : Recherche et développement	12 550	11 560	13 390	20 620	16 070
EP : Services aux particuliers (P1 à P3)	9 000	9 390	11 940	13 860	10 360
P1 : Hôtels et restaurants	9 240	8 950	12 530	13 100	9 880
EQ : Education, santé (Q1+Q2)	10 060	9 810	13 260	18 930	11 760
Q2 : Santé	9 850	9 800	13 610	19 230	11 200
Ensemble (sect. n. agricoles : EB à EH, EJ à EN, EP à ER) ...	10 590	10 330	13 420	18 330	12 570
Regroupements spéciaux					
Industries de transformation, n. c. la construction (EB à EG)	10 260	10 160	13 410	17 940	11 940
Tertiaire (commerce, transports, services) (EJ à EN, EP à ER)	10 830	10 320	13 440	18 780	13 040
dont : ensemble des services (EL à EN, EP à ER)	11 190	10 250	13 530	19 140	13 220

Champ : salariés à temps complet.

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des très petites entreprises.

de 50 salariés, le décrochage ne s'opérant véritablement qu'au-delà de 100 (graphique 1). Ces disparités selon la taille résultent en fait des différences de caractéristiques entre les emplois concernés, en particulier dans l'industrie : petites et grandes entreprises n'y exercent pas les mêmes activités et ne recourent donc pas aux mêmes qualifications, si bien qu'un salarié de l'industrie perçoit une rémunération inférieure de 22 % environ s'il travaille dans une petite structure. En revanche, la différence n'est que de 5 % dans le secteur tertiaire. Les écarts s'accroissent en outre avec le niveau de qualification : quelle que soit la taille de l'entreprise, les gains des ouvriers, comme des employés, restent comparables. Mais ceux des professions intermédiaires et, surtout, des cadres sont nettement plus élevés dans de plus grandes unités, respectivement de l'ordre de + 14 % et + 49 % (graphique 2).

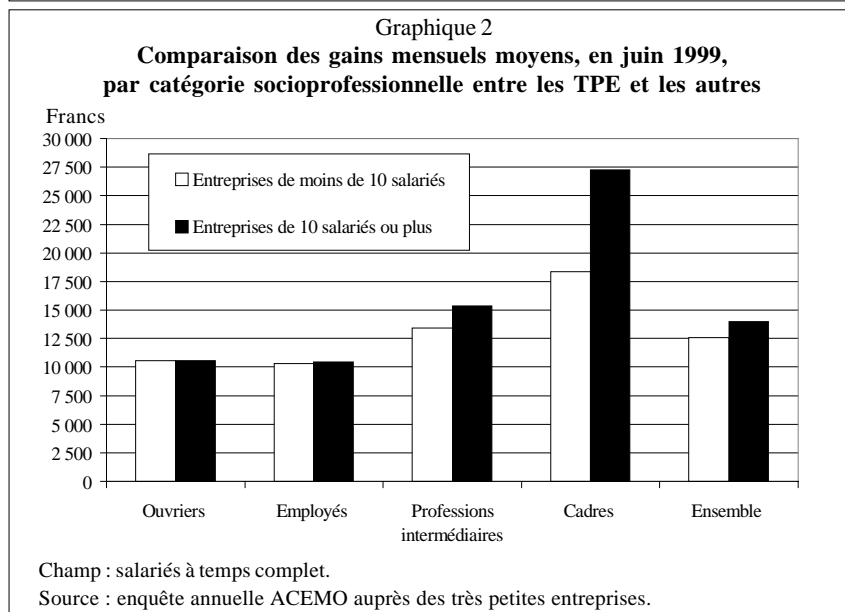
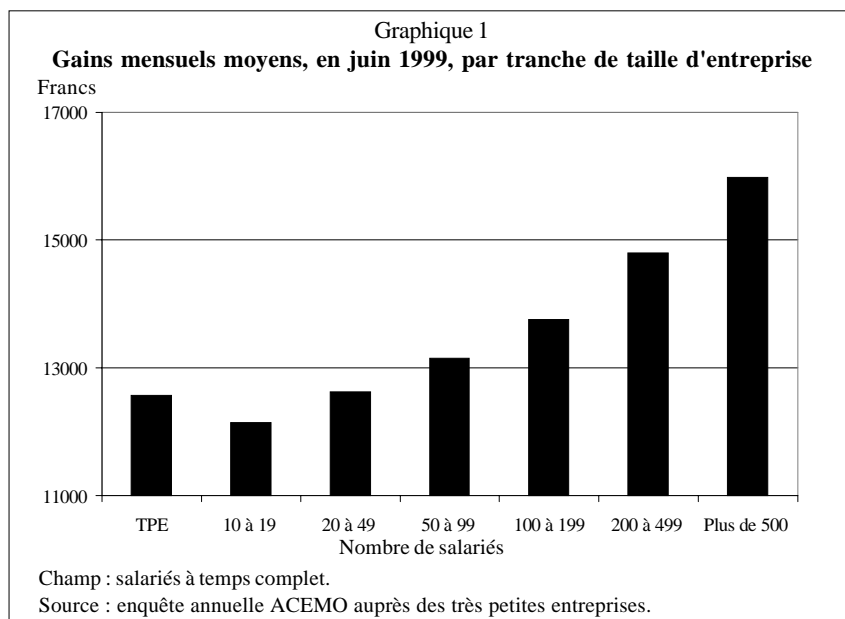
Plus faibles en moyenne, les salaires versés par les TPE sont nettement plus concentrés au voisinage du SMIC. 28 % de leurs salariés ont en effet bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 1999, et notamment près d'un salarié sur deux dans les industries agricoles alimentaires et dans les services aux particuliers, contre seulement un sur cinq dans la construction (tableau 3). La proportion décroît ensuite régulièrement avec la taille de l'entreprise : 12,8 % au-dessus de 10 salariés et jusqu'à 4,4 % dans les établissements de plus de 500 salariés (2).

En revanche, les écarts de salaires entre hommes et femmes sont un peu moins marqués dans les

(1) - Source MES-DARES, enquête annuelle ACEMO 1998 dans les établissements de 10 salariés ou plus.

Les gains issus de l'enquête annuelle portent sur l'ensemble de l'année 1998 et non pas sur un mois donné. Ils incluent tous les types de primes et compléments de salaire versés aux salariés sur 1998.

(2) - Source MES-DARES, enquête trimestrielle ACEMO du deuxième trimestre 1999 - Premières Informations 2000.07 - n° 27.1



TPE : tous secteurs d'activité confondus, une femme salariée à temps complet y perçoit 17,5 % de moins qu'un homme, contre 20,2 % dans une entreprise de 10 salariés ou plus. Les femmes occupent la moitié des emplois salariés des TPE, part plus importante qu'au sein des grandes entreprises, où le taux de féminisation est inférieur à 40 %. Comme dans ces dernières, elles n'y occupent pas les mêmes emplois que les hommes : elles sont très largement majoritaires chez les employés (80 %), moins représentées chez les ouvriers (21 %) et les cadres (31 %). Cette répartition explique en partie les écarts de gains avec les hommes. Ainsi, comme dans les plus grandes unités, les catégories profession-

nelles les plus féminisées présentent l'écart de gains le plus réduit (9,9 % chez les employés, contre 18,2 % chez les cadres) (tableau 1).

Les disparités entre les rémunérations sont plus fortes dans les secteurs du tertiaire, et plus particulièrement dans les activités financières et immobilières, où les femmes perçoivent, en moyenne, des rémunérations inférieures de 34 % à celles des hommes. À l'inverse, les secteurs de la construction et des industries des biens intermédiaires sont ceux qui, toutes catégories professionnelles confondues, proposent les niveaux de rémunérations moyens les plus proches aux hommes et aux femmes.

Tableau 3
Proportion de TPE employant des salariés au SMIC, en CDD et en contrat aidé,
et proportion de salariés concernés, par secteur d'activité, en juin 1999

En pourcentage

	Entreprises employant au moins un salarié au SMIC	Salariés au SMIC	Entreprises employant au moins un CDD	Salariés en CDD	Entreprises recevant une aide de l'État pour l'emploi de salariés	Salariés en contrat aidé
Industrie	55,0	30,5	37,7	17,0	42,6	21,9
Construction	47,8	21,8	41,0	19,3	40,7	20,6
Commerce	53,0	27,1	30,5	14,1	38,6	20,7
Services (EL à EN, EP à ER)	46,2	30,2	29,3	19,3	34,1	24,4
Tertiaire (EJ à EN, EP à ER)	47,6	28,7	29,4	17,1	35,2	22,8
Ensemble	48,4	28,0	31,6	17,4	36,6	22,4

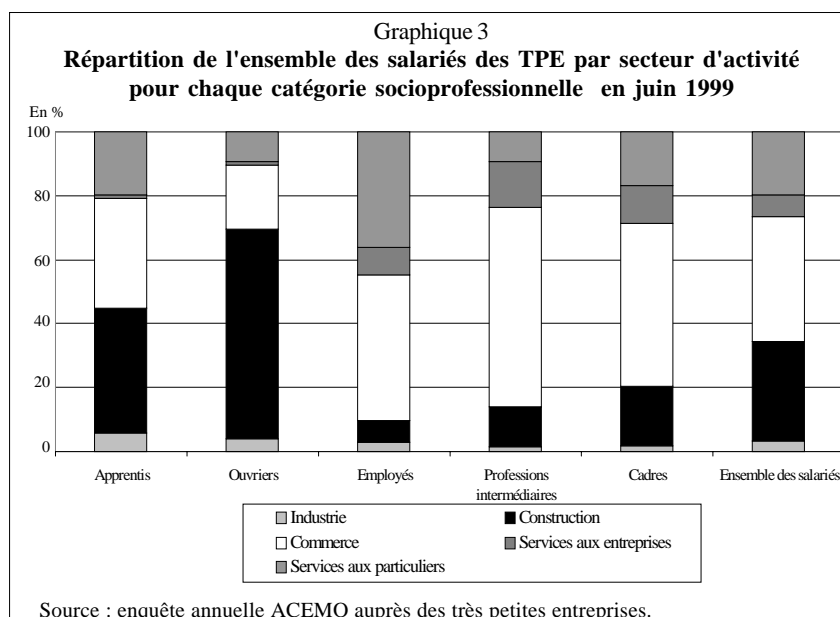
Source : enquête annuelle ACEMO auprès des très petites entreprises.

L'analyse économétrique des rémunérations montre toutefois, qu'à caractéristiques égales des individus, des entreprises et des secteurs, l'écart hommes-femmes se réduit mais demeure conséquent : il reste de 13 % « toutes choses égales par ailleurs ».

Les salariés des TPE travaillent dans des activités de proximité

Quatre salariés d'une TPE sur dix travaillent dans le commerce, trois dans la construction, deux dans les services. Le champ de leur activité correspond au paysage traditionnel des activités marchandes : les petits commerces de proximité, l'artisanat, les hôtels, cafés et restaurants.

À cette prépondérance des activités tertiaires répond celle des employés : les entreprises de moins de 10 salariés en emploient plus que d'ouvriers (respectivement 35 et 33 %), contrairement aux entreprises plus grandes qui sont à majorité ouvrière (38,5 % d'ouvriers, 25,2 % d'employés). Elles offrent en outre presque autant de postes aux cadres qu'aux professions intermédiaires (15 et 11 %, contre 15 %). Si les ouvriers travaillent très majoritairement dans la construction, employés, professions intermédiaires et



cadres sont, eux, principalement salariés du commerce (graphique 3).

Un salarié sur trois travaille à temps partiel

Autre signe distinctif, un tiers des salariés des TPE exerçaient en juin 1999 leur activité à temps partiel, contre un salarié sur huit dans les établissements de plus de 10 salariés (3). Ce temps partiel est très majoritairement féminin : il concerne plus d'une femme sur deux, contre seulement un homme sur cinq (tableau 4). De façon liée, la moitié des employés, catégorie professionnelle fortement féminisée, occupe cette forme d'emploi, contre seulement un salarié sur quatre au sein des autres catégories professionnelles. Le secteur le plus utilisateur du travail à temps partiel est

celui des services, avec notamment les services rendus aux particuliers (un salarié sur deux), et le moins concerné, celui de la construction (un salarié sur dix).

La répartition par âge des salariés à temps partiel est comparable à celle de l'ensemble des salariés des TPE, avec une nuance pour les moins de 26 ans, qui représentent 17 % de l'ensemble des salariés, mais 12 % des seuls temps partiels. Cette différence tient essentiellement au statut des apprentis (5 % des salariés des TPE), légalement considérés comme travaillant à temps complet.

En moyenne, ces salariés à temps partiel travaillent 19 heures par semaine et gagnent 5 410 francs par mois, soit 43 % du gain mensuel d'un salarié à temps complet pour

(3) - Cf. *Premières Informations* 2000.07-N° 27.1.

une durée hebdomadaire inférieure de moitié.

Les écarts de rémunération hommes-femmes sont en revanche plus élevés parmi les salariés à temps partiel que parmi ceux à temps plein : 25 contre 18 %. Les écarts suivant la qualification se creusent également : les gains moyens des employés à temps partiel sont inférieurs de 11 % à ceux des ouvriers. Ces disparités entre sexe et qualification sont d'autant plus significatives que les durées de travail sont comparables.

Recours au CDD dans les services, à l'intérim dans la construction

Trois très petites entreprises sur dix emploient, en juin 1999, au moins un salarié en contrat à durée déterminée (tableau 3) (4). C'est dans le secteur de la construction que ce recours est le plus fréquent : il est le fait de quatre unités sur dix, contre moins de trois dans le secteur des services.

Toutes activités confondues, 17,4 % des salariés (y compris les apprentis) travaillent sur contrat à durée déterminée, soit près du triple de la proportion constatée en juin 1999 pour les entreprises de plus

(4) - 68 % des entreprises de 10 salariés ou plus employaient au moins un salarié en CDD en 1996. (Source MES-DARES, « les emplois en contrats à durée déterminée en 1996 » : Premières Synthèses, 98-11 n°48-2).

Tableau 4
Proportion de salariés à temps partiel dans les TPE par sexe et catégorie socioprofessionnelle, en juin 1999

En pourcentage

	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers	19,0	46,0	24,0
Employés	33,0	57,0	53,0
Professions intermédiaires	18,0	37,0	25,0
Cadres	21,0	36,0	25,0
Ensemble	21,0	52,0	33,0

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des très petites entreprises.

de 10 salariés (6,2 %). Cet écart s'explique en partie par la forte proportion d'apprentis dans les TPE : 5 % contre 1 % dans les entreprises plus grandes. La pratique des contrats à durée déterminée touche d'ailleurs plutôt les ouvriers (18 % d'entre eux) que les cadres (5 %). Par secteur d'activité, ce sont les services aux particuliers qui y ont le plus souvent recours (trois salariés sur dix), les activités financières le moins (un salarié sur quinze).

Avec un gain mensuel moyen brut de 9 950 francs, un salarié en CDD à temps complet dans une TPE perçoit 21 % de moins qu'un salarié en contrat à durée indéterminée (12 670 francs). Cet écart s'explique en partie par une ancienneté et une qualification plus faible des titulaires de postes en CDD. Ainsi, la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du SMIC au 30 juin 1999 est beaucoup plus élevée pour les CDD que pour l'ensemble des salariés (51,5 % contre 28 %). L'écart de rémunération est légèrement plus faible pour les salariés à temps partiel : dans ce cas, un salarié en CDD a perçu, en juin

1999, une rémunération inférieure de 8 % à celle d'un salarié en CDI.

Le travail intérimaire est en revanche relativement peu développé dans les TPE : seules 2 % d'entre elles y ont eu recours en juin 1999, principalement dans le secteur de la construction. En moyenne, la durée de ces missions s'élève à 13 jours sur le mois.

Près de quatre petites entreprises sur dix bénéficient d'une aide de l'État pour l'emploi de salariés (tableau 5). Ce taux varie d'une entreprise sur cinq dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale à une sur deux dans le secteur agro-alimentaire. En juin 1999, près d'un salarié des TPE sur quatre est détenteur d'un contrat aidé, le plus souvent dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (29 % des contrats aidés dans les TPE), d'un abattement pour temps partiel (25 %) et, dans une moindre mesure, d'un contrat initiative-emploi (18 %). L'exonération pour le premier salarié concerne un salarié en contrat aidé sur dix (tableau 5). Hors apprentissage, les contrats aidés concernent plutôt les postes les moins

Tableau 5
Répartition des contrats aidés des TPE par type de contrat, selon le secteur d'activité, en juin 1999

En pourcentage

	Apprentis	Abattement pour temps partiel	Contrat initiative emploi	Exonération embauche 1 ^{er} salarié	Contrat de qualification	Convention de coopération	Contrat emploi-solidarité	Contrat emploi consolidé	Contrat d'adaptation	Autres	Ensemble
Industrie	47,5	23,9	12,6	5,6	4,4	0,9	0,0	0,0	0,5	4,4	100,0
Construction	40,3	11,0	20,0	13,4	3,8	2,1	0,1	0,0	0,2	9,1	100,0
Commerce	27,8	29,2	16,8	9,1	8,2	1,6	0,2	0,0	0,7	6,4	100,0
Services (EL à EN, EP à ER)	18,8	32,2	17,5	9,2	6,1	1,2	2,4	3,6	0,4	8,5	100,0
Tertiaire (EJ à EN, EP à ER)	23,2	30,6	17,3	9,2	7,2	1,4	1,3	1,8	0,6	7,4	100,0
Ensemble	28,9	24,9	17,9	10,3	6,1	1,6	0,9	1,2	0,4	7,8	100,0

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des très petites entreprises.

qualifiés : un employé sur quatre et un ouvrier sur cinq occupent des postes bénéficiant d'une aide de l'État, contre un cadre sur quinze.

(5) - Dans certaines professions, des salariés peuvent être soumis à un temps de travail - comportant des temps d'inactivité - dépassant la durée légale du travail mais assimilé à celle-ci. Ainsi, par exemple, la durée hebdomadaire du travail peut être fixée, compte tenu du régime d'équivalence, à 42 heures, rémunérées sur la base de la durée légale hebdomadaire de 39 heures. Les heures d'équivalence peuvent être rémunérées, mais ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Une durée du travail toujours élevée

En juin 1999, la durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps complet était de 39,5 heures dans les très des petites entreprises, contre 38,6 heures dans les établissements de plus grande taille. Huit salariés sur dix travaillent selon un horaire de 39 à 40 heures par semaine et un salarié sur vingt y effectue moins de 39 heures. La part des TPE déjà engagées dans le passage aux 35 heures est encore réduite à cette date puis-

qu'elles ne sont que 2,1 % à proposer un horaire hebdomadaire inférieur à 36 heures à leurs salariés à temps complet.

Les durées hebdomadaires les plus longues se rencontrent plutôt dans les transports (un salarié sur cinq travaille au moins 44 heures par semaine) et dans l'hôtellerie-restauration (un salarié sur deux travaille entre 42 et 44 heures par semaine), deux secteurs pratiquant les « équivalences » (5).

Béatrice VINCENT (DARES).

Encadré 1

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

L'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre dans les « petits établissements » existe depuis 1989. En 1999, elle a été profondément modifiée dans le cadre de la refonte du dispositif des enquêtes ACEMO auprès des entreprises.

Elle est réalisée par voie postale auprès d'un échantillon de 70 000 entreprises de moins de 10 salariés. Le taux de sondage est d'un vingtième. L'échantillon est renouvelé d'un cinquième chaque année.

Les résultats de cette enquête sont issus de l'exploitation d'environ 37 000 questionnaires exploitables. De nombreuses modifications rendent délicates les comparaisons avec les résultats des années précédentes :

- pour la première fois, les informations portent sur le *mois de juin* et non plus sur les mois de septembre ou octobre comme auparavant.

- *le concept de rémunération* considéré ici correspond à l'ensemble de la rémunération brute relative au mois de juin, toutes primes versées au salarié incluses, quel qu'en soit le rythme, mensuel ou non. Il est alors conforme au concept utilisé dans les autres enquêtes du Ministère et notamment dans l'enquête annuelle auprès des établissements de 10 salariés ou plus ;

- auparavant *le gain mensuel moyen* était un gain équivalent- temps complet, c'est-à-dire que les gains des salariés à temps partiel et des salariés absents une partie du mois étaient intégrés en équivalents-temps complet. Les gains mensuels moyens présentés ici sont au contraire calculés sur la population des salariés à temps complet d'une part, et celle des salariés à temps partiel d'autre part;

- *la durée de travail* consiste en une durée hebdomadaire habituelle de travail, et n'inclut donc pas les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel. Auparavant, l'enquête collectait des informations sur la durée mensuelle rémunérée et, à ce titre, incluait donc le volume de toutes les heures supplémentaires effectuées ;

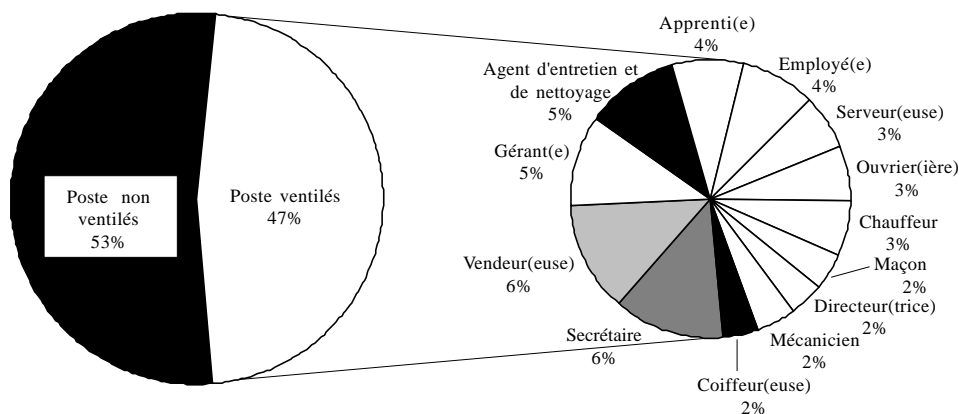
- pour l'exploitation de cette enquête, un *système de pondération* différent de celui des années précédentes a été appliqué, ce qui rend délicate la comparaison avec certains des résultats publiés pour 1998. C'est la raison pour laquelle les résultats de la présente enquête doivent être plutôt utilisés « en coupe instantanée » (en comparant des secteurs, des catégories professionnelles à une date donnée), et non en évolution.

LES POSTES DE TRAVAIL LES PLUS FRÉQUENTS DANS LES TPE

Suite aux modifications apportées au questionnaire, il est possible de connaître plus précisément que par le passé les postes occupés par les salariés des TPE. Il apparaît ainsi que, tous secteurs d'activités confondus, les postes les plus fréquemment rencontrés sont ceux de secrétaire et de vendeur (euse)(6 %), phénomène en rapport avec la prédominance du secteur tertiaire dans l'activité des TPE.

Si le métier le plus répandu est, dans la construction, celui de maçon, et dans le commerce, celui de vendeur (15 % des postes), les emplois se diversifient davantage dans les services et l'industrie. Dans les services, on retrouve essentiellement les secrétaires, mais aussi le personnel de nettoyage, les serveurs(euses), les coiffeurs(euses). Dans l'industrie se côtoient surtout vendeurs(euses) (dans les industries agroalimentaires, par exemple), ouvriers(ières), secrétaires, boulangers-pâtisseries et mécaniciens. Les femmes sont plutôt secrétaires, vendeuses, employées de nettoyage ; les hommes gérants, apprentis, chauffeurs ou ouvriers.

Répartition des principaux postes de travail dans les TPE, en juin 1999



ÉTUDE DES DISPARITÉS DANS LES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-dessous présente les résultats d'une analyse de la variance mesurant l'impact d'une caractéristique donnée sur le gain, « toutes choses étant égales par ailleurs ».

Ainsi, un ouvrier âgé de 26 à 35 ans, travaillant à temps complet, en CDI dans le secteur des services, a perçu en juin 1999 une rémunération moyenne de 10 010 francs. Une femme, occupant un emploi ayant les mêmes caractéristiques, a perçu une rémunération de 8 700 francs, soit 13 % de moins.

Caractéristique	Modalité	Paramètre	Significativité
Secteur d'activité <i>Référence = Tertiaire hors commerce</i>	1. Industrie 2. Construction 3. Commerce	-200 -760 -40	- ** -
Sexe <i>Référence = Homme</i>	Femme	- 1 310	**
Catégorie professionnelle <i>Référence = Ouvrier</i>	1. Cadre 2. Prof. Intermédiaire 3. Employé	7 740 3 530 500	** ** **
Tranche d'âge <i>Référence = 26 à 35 ans</i>	1. Moins de 26 ans 2. 36 à 45 ans 3. 45 à 59 ans 4. 60 ans ou plus	-1 190 770 1 110 1 690	** ** ** **
Organisation du travail <i>Référence = Temps complet</i>	Temps partiel	-5 170	**
Type de contrat de travail <i>Référence = CDI</i>	CDD	-1 790	**
Aide de l'État (contrat aidé) <i>Référence = Non</i>	Oui	-760	**
Constante		10 010	**
R ² = 0.28			
** Coefficient hautement significatif (niveau de confiance supérieur à 95 %). - Coefficient non significatif.			

Encadré 4

REPRÉSENTATION DES TPE

Le tableau ci-dessous présente un indicateur de représentation des petites entreprises dans les activités marchandes. Il compare le poids de chaque activité parmi les effectifs salariés des TPE à celui qu'elle a parmi l'ensemble des effectifs salariés, toutes tailles d'entreprises confondues.

Un indice de représentation égal à 100 signifie que la part des salariés de cette activité dans les TPE est identique à celle relevée toutes tailles d'entreprises confondues. Un indice supérieur à 100 indique que cette activité est plutôt surreprésentée dans les TPE. Ainsi, les secteurs des activités immobilières et des services aux particuliers sont très fortement constitués de TPE, à l'inverse du secteur de l'automobile.

Activité économique (NES16)	Indice de représentation des TPE
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)	105,4
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	53,6
ED : Industrie automobile (D0)	5,6
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	37,5
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	30,4
EH : Construction (H0)	156,3
EJ : Commerce (J1 à J3)	132,5
EK : Transports (K0) non compris SNCF	43,6
EL : Activités financières (L0)	32,5
EM : Activités immobilières (M0)	278,8
EN : Services aux entreprises (N1 à N4)	77,9
EP : Services aux particuliers (P1 à P3)	200,6
EQ : Éducation, santé (Q1+Q2)	132,3

PREMIÈRES INFORMATIONS et **PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.