

Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ?

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération horaire brute moyenne des salariés en CDD est, en 2014, inférieure de 14,4 % à celle des salariés en CDI. En CDD, les compléments du salaire de base – heures supplémentaires, primes (dont la prime de précarité), épargne salariale – représentent 11 % de cette rémunération, contre 19 % pour les salariés en CDI ; 70 % des salariés en CDD perçoivent ces éléments variables de rémunération, contre 93 % des salariés en CDI, et pour des montants horaires moindres.

L'écart de rémunération entre CDD et CDI est plus faible parmi les salariés de moins de 30 ans (3,1 %) et parmi ceux ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (2,8 %). Au contraire, cet écart est fort dans les entreprises de 500 salariés ou plus, où les salariés sont mieux rémunérés et ont plus de chances de percevoir des éléments variables de rémunération quand ils sont employés en CDI.

Parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés, l'écart de rémunération au détriment du CDD est de 2,3 %, les salariés en CDD sont surreprésentés et ils perçoivent une rémunération horaire brute moyenne très légèrement supérieure au Smic horaire (9,90 € contre 9,53 €).

L'écart de rémunération en défaveur des salariés en CDD s'explique par les différences de caractéristiques entre salariés et postes occupés. En effet, plus jeunes et moins anciens dans leur entreprise, les salariés en CDD occupent des postes moins qualifiés que les salariés en CDI, ou dans des secteurs moins rémunérateurs. Les différences de caractéristiques « expliquent » 15,3 % d'écart de rémunération en défaveur des CDD, soit davantage que l'écart observé (14,4 %). À caractéristiques moyennes voisines, l'écart de rémunération entre les salariés en CDI et CDD serait donc légèrement en faveur des salariés en CDD.

En France, le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue la forme majoritaire de la relation de travail entre l'employeur et le salarié (88 % parmi les personnes en emploi salarié, hors intérim, en 2017) [1] [2]. Lorsque des contrats courts sont utilisés, notamment les contrats à durée déterminée (CDD), la rémunération doit, dans certains cas, être complétée par une « prime de précarité » versée au moment du départ du salarié, qui représente un avantage financier compensant pour partie la précarité de la situation professionnelle (encadré 1). Néanmoins, les rémunérations moyennes des salariés en CDD s'avèrent être inférieures aux rémunérations moyennes des salariés en CDI. L'écart de rémunération entre CDD et CDI tient-il aux composantes variables de rémunération ? Dépend-il surtout des caractéristiques individuelles des salariés et des postes occupés ?

L'analyse proposée ici répond à ces questions en se concentrant sur la rémunération des salariés soumis à un temps de travail décompté en heures – c'est-à-dire hors salariés au forfait jours – au sein des entreprises de 10 salariés ou

plus du secteur privé, repérés dans l'enquête annuelle Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires (Ecmoss). Les données de cette enquête permettent de différencier les deux groupes de salariés en CDI et en CDD et d'expliquer les écarts de rémunération horaire brute moyenne. Cette étude exclut aussi les contrats aidés, l'intérim et les CDD de moins d'un mois (encadré 2).

Selon Ecmoss, parmi les 11 millions de salariés du champ étudié en 2014 (encadré 2, tableau A), 5,4 % d'entre eux sont titulaires d'un CDD (tableau 1). Cette proportion s'élevait à 4,5 % en 2009.

L'étude retient une conception large de la rémunération brute, constituée du salaire de base auquel s'ajoutent les éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire (primes, paiement des heures supplémentaires pour les salariés à temps complet ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel), ainsi que les éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (épargne salariale et autres éléments ponctuels) (encadré 3). Cette mesure englobe en particulier la

prime de précarité, sans qu'elle soit distinguée des autres éléments de rémunération dans l'enquête Ecmoss. Cette source est la plus détaillée en ce qui concerne les composantes de rémunération, elle contient également une information riche sur les caractéristiques qui peuvent expliquer les écarts de rémunération entre salariés.

Un écart de la rémunération horaire globale de 14,4 % mais de 4,9 % sur le salaire de base

La rémunération annuelle brute totale est en moyenne 50,3 % plus faible pour un poste en CDD (1) que pour un poste en CDI (encadré 2, tableau A). Les écarts de temps de travail expliquent en grande partie ces différences de rémunération. Quand la rémunération annuelle brute totale est rapportée au nombre total d'heures rémunérées, la rémunération horaire brute moyenne en CDD est inférieure de 14,4 % à celle obtenue en CDI (tableau 2).

En 2014, cet écart en faveur des salariés en CDI est plus faible qu'en 2009 (18,5 %), avec un écart de salaire de base qui passe de 9,9 % en 2009 à 4,9 % en 2014. L'écart de rémunération horaire en faveur du CDI s'explique donc moins qu'en 2009 par les différences de salaires horaires de base et davantage par les différences d'éléments variables de rémunération consistant essentiellement en un recul de ces derniers dans le cas des CDD.

En 2014, pour les salariés soumis à un temps de travail décompté en heures, la part variable de rémunération due aux primes et autres complé-

Tableau 1
Rémunérations horaires moyennes et écart de rémunération entre les salariés en CDI et ceux en CDD en 2014

	Ensemble des salariés			Dont salariés à temps partiel		
	En CDI	En CDD	Écart de rémunération (en %)	En CDI	En CDD	Écart de rémunération (en %)
Proportion des salariés (%)	94,6	5,4	-	89,8	10,2	-
Rémunération horaire brute moyenne (en euros)	18,5	15,9	14,4	16,7	15,0	10,1
Dont salaire horaire de base brut moyen (en euros)	15,3	14,6	4,9	14,5	14,5	0,5

Lecture : en 2014, la rémunération horaire brute moyenne des salariés en CDI s'élève à 18,5 euros, celle des salariés en CDD (15,9 euros) est inférieure de 14,4 %. Pour les seuls salariés à temps partiel, l'écart de rémunération horaire s'élève à 10,1 %.

Champ : salariés soumis à un temps de travail décompté en heures des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim, contrats aidés et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss sur la structure des salaires en 2014.

ments du salaire de base (paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, rémunération au titre de l'épargne salariale et des autres éléments n'ayant pas le caractère de salaire) représente 19,1 % de la rémunération des salariés en CDI. Pour les CDD, ce surcroît de rémunération représente 10,7 % de la rémunération brute totale. L'écart s'explique principalement par la composante « primes » (tableau 2).

En dehors des périodes de récession, la part variable de la rémunération varie en général assez peu d'une année sur l'autre. Pour l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du

Tableau 2
Écarts de rémunération horaire moyenne entre les salariés en CDI et ceux en CDD en 2014

	Décomposition de la rémunération (%)		Part de salariés percevant la composante de la rémunération (%)		Montant horaire moyen perçu par les salariés concernés (euros) (1)		
	CDI	CDD	Salariés en CDI	Salariés en CDD	En CDI	En CDD	Écart (%)
Rémunération brute totale	100,0	100,0	100,0	100,0	18,5	15,9	14,4
Salaire de base brut	80,9	89,3	100,0	100,0	15,3	14,6	4,9
Ensemble des éléments variables de la rémunération	19,1	10,7	93,0	70,2	3,9	2,3	40,9
1. Heures supplémentaires ou complémentaires	2,5	1,9	46,7	38,1	17,3	13,8	19,9
2. Primes et autres compléments ayant le caractère de salaire :	12,5	6,3	84,7	49,7	2,9	1,9	35,7
Primes d'ancienneté	2,4	0,3	39,1	7,1	1,1	0,6	43,4
Primes liées à des contraintes du poste de travail	1,8	1,2	27,4	17,2	1,1	1,0	10,1
Primes liées aux performances individuelles	2,6	1,0	32,1	11,8	1,4	1,1	24,0
Primes liées aux performances collectives, d'équipe...	0,6	0,6	14,0	6,0	0,7	1,2	-70,3
Autres primes et éléments ayant le caractère de salaire	5,1	3,1	56,2	27,8	1,7	1,7	-4,1
3. Autres éléments n'ayant pas le caractère de salaire (épargne salariale et autres éléments ponctuels)	4,1	2,4	50,1	29,4	1,9	1,4	28,9

(1) Pour chaque ligne, le montant horaire est calculé parmi les salariés ayant perçu la rémunération considérée. Le salaire de base est calculé en divisant le salaire de base par le nombre d'heures rémunérées hors heures supplémentaires ou complémentaires. Concernant la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le montant horaire est obtenu en divisant cette rémunération par le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées ; les autres montants horaires sont calculés en divisant le montant perçu par le nombre total d'heures rémunérées.

Lecture : en 2014, les éléments variables de la rémunération représentent 19,1 % de la rémunération brute totale de la rémunération des salariés en CDI, contre 10,7 % pour les CDD. Pour les salariés en CDI qui en perçoivent (93,0 % contre 70,2 % des salariés en CDD), le montant moyen horaire perçu (3,9 € par heure rémunérée) est supérieur de 40,9 % à celui versé en CDD (2,3 € par heure rémunérée).

Champ : salariés soumis à un temps de travail décompté en heures des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim, contrats aidés et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine. Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss sur la structure des salaires en 2014.

secteur privé – soumis ou non à un temps de travail décompté en heures –, cette part est passée de 20,1 % au début de la crise en 2008 à 19,3 % en 2009, avant de se stabiliser autour de 19,0 %. En 2014, le surcroît de rémunération atteint 19,2 %, soit quasiment le niveau enregistré en 2009 [3]. Pour les salariés en CDD, l'effet de la crise a été plus important : la part variable de la rémunération est passée de 12,0 % en 2009 à 10,8 % en 2014, alors qu'elle est restée plutôt stable pour les salariés en CDI (autour de 19,2 %).

Les salariés en CDD moins souvent bénéficiaires de composantes variables de rémunération

La part variable de rémunération est plus faible pour les salariés en CDD, en partie parce qu'ils ne sont que 70,2 % à en percevoir, contre 93,0 % des salariés en CDI. En outre, quand ils en touchent, ce n'est qu'à hauteur de 2,3 € par heure en CDD, contre 3,9 € par heure en CDI (tableau 2). Les salariés en CDI sont plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires et perçoivent un montant moyen de primes et d'épargne salariale supérieur à celui des salariés en CDD.

La rémunération horaire moyenne des heures supplémentaires moins importante en CDD

Les heures supplémentaires (ou complémentaires, pour les salariés à temps partiel) représentent 1,9 % de la rémunération des salariés en CDD, contre 2,5 % pour les CDI (tableau 2). En effet, d'une part, les salariés en CDD sont moins nombreux à percevoir une rémunération pour les heures supplémentaires ou complémentaires que les salariés en CDI (38,1 % contre 46,7 %). D'autre part, pour ceux qui en effectuent, la rémunération horaire moyenne perçue pour des heures supplémentaires ou complémentaires est inférieure de 19,9 % à celle versée en CDI. L'écart de salaire horaire de base (4,9 % en moyenne) explique une partie de cette différence, car la rémunération horaire des heures supplémentaires est proportionnelle à celle des heures normales. La différence est aussi liée au fait que 24,7 % des salariés en CDD ayant fait des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées sont à temps partiel, contre 14,3 % des salariés en CDI. Or, depuis le 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires sont majorées au taux de 10 % et seules les heures complémentaires dépassant le 10^e de la durée contractuelle prévue par le contrat sont majorées au taux de 25 %. Pour les salariés à temps complet, les majorations sont plus fortes : les conventions collectives peuvent prévoir des taux de majoration spécifiques obligatoirement supérieurs à 10 % mais, en l'absence d'accord, le taux légal est fixé à 25 % pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine et à 50 % pour les heures suivantes. Pour

Encadré 1 – La rémunération des contrats à durée déterminée

En France, « le CDI (contrat à durée indéterminée) constitue la forme normale et générale de la relation de travail entre l'employeur du secteur privé et ses salariés » (cf. article L. 1221-2 du Code du travail). Toutefois, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la loi (cf. 3^e de l'article L. 1242-2 du Code du travail), l'employeur peut embaucher des salariés en CDD (contrat à durée déterminée) ou en CTT (contrat de travail temporaire) (1). Dans ce cas, il doit appliquer le salaire de base et les primes et indemnités de toutes natures dues aux salariés permanents au titre de la convention collective ou des usages en vigueur.

Pour compenser la précarité du travail à l'issue du CDD, le salarié bénéficie d'une prime de précarité dont le montant est égal à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant toute la durée du contrat (ou 6 % si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit). Il existe cependant des exceptions au versement obligatoire de la prime de précarité :

- après un ou plusieurs CDD se terminant immédiatement par une embauche en CDI ;
- en cas de refus d'un CDI par le salarié ;
- pour un CDD saisonnier (indemnité due en cas de CTT) ;
- en cas de contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (sauf dans le cas du contrat CDD senior) ;
- pour un CDD conclu avec un jeune embauché pendant ses vacances scolaires ou universitaires (indemnité due en cas de CTT) ;
- en cas de rupture du contrat par le salarié ou l'employeur, pendant la période d'essai ;
- pour un CDD d'usage (secteurs spécifiques pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de tâches par nature temporaires).

(1) Les dispositions du CTT (contrat de travail temporaire) sont proches de celles appliquées dans le cadre d'un CDD. La différence principale réside dans le fait que le CTT instaure une relation triangulaire entre le salarié, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ; le recours au contrat aidé en intérim est interdit par la loi.

l'employeur, les heures supplémentaires peuvent donner le droit à une déduction forfaitaire des cotisations employeurs, ce qui n'est pas le cas avec les heures complémentaires. De plus, les heures complémentaires sont limitées en nombre : ajoutées à la durée hebdomadaire prévue par le contrat, elles ne peuvent pas atteindre ou dépasser la durée légale d'un contrat de travail à temps plein (35 heures ou la durée conventionnelle).

Un écart de 36 % sur les primes et compléments de salaire perçus

C'est sur les primes et les autres compléments ayant le caractère de salaire que les écarts entre salariés en CDD et salariés en CDI sont les plus importants. Ces éléments représentent 6,3 % de la rémunération des salariés en CDD, contre 12,5 % pour les salariés en CDI (tableau 2).

Les primes et compléments de salaire relèvent principalement de politiques d'entreprise ou d'accords collectifs, et peuvent prendre plusieurs formes. Les primes d'ancienneté dépendent généralement du coefficient du poste et de la durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise prévus dans les textes sociaux (conventions collectives, accord collectif, contrat de travail). Seuls 7,1 % des salariés en CDD en touchent, contre 39,1 % des salariés en CDI, et les montants perçus sont plus faibles de 43,4 %.

Sont aussi versées des primes liées à des contraintes du poste de travail et des primes de performance individuelle : ces primes sont moins fréquemment versées aux salariés en CDD qu'à ceux en CDI, et le montant horaire accordé est en moyenne plus faible. Au contraire, le montant horaire accordé au titre des primes de performance collective est en moyenne plus fort en CDD qu'en CDI, mais les salariés en CDD qui en bénéficient sont peu nombreux (6,0 % contre 14,0 % en CDI). Les employés et ouvriers qualifiés en CDD (42,4 % des salariés en CDD) font exception et touchent plus fréquemment des primes de performance collective (55,1 %, soit

4 points de plus que le taux de perception des employés et des ouvriers qualifiés en CDI).

Les salariés peuvent également toucher des compléments de salaire que les données ne permettent pas d'isoler : 13^e mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances et autres compléments exceptionnels tels que la prime visant à compenser la précarité du travail dans le cas des CDD. Pourtant, ces compléments ne sont perçus que par un nombre réduit de salariés en CDD (27,8 %, soit moitié moins que le taux de perception des salariés en CDI). Mais ceux qui en bénéficient touchent une rémunération horaire un peu plus élevée en moyenne que celle perçue par les salariés en CDI (+4,0 %).

Par ailleurs, le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et aux autres éléments ponctuels n'ayant pas le caractère de salaire ne fait qu'accentuer la disparité en défaveur du CDD : c'est en effet en CDI que le taux de perception et le montant horaire moyen perçu sont les plus importants (tableau 2).

Tableau 3

Caractéristiques des salariés soumis à un temps de travail décompté en heures et rémunérations horaires moyennes en 2014

	Répartition des salariés (en %)		Proportion des salariés en CDI (en %)	Taux de perception des composantes variables de la rémunération (en %)		Rémunération horaire brute moyenne perçue par les salariés en CDI (en euros)	Écart des rémunérations horaires moyennes des deux groupes des salariés en CDI et en CDD (en %)
	En CDI	En CDD		Salariés en CDI	Salariés en CDD		
Sexe							
Femmes	43,5	55,5	93,2	90,5	73,4	17,0	13,3
Hommes	56,5	44,5	95,7	94,8	66,1	19,7	12,4
Âge							
Moins de 30 ans	15,8	50,3	84,8	94,0	75,9	14,7	3,1
De 30 à 39 ans	25,6	19,5	95,9	93,3	65,2	17,5	3,9
40 ans ou plus	58,5	30,2	97,2	92,6	63,7	20,0	10,4
Diplôme le plus élevé du salarié							
Sans diplôme, Brevet des collèges, CAP, BEP	48,2	45,1	95,4	93,0	70,3	16,3	15,0
Baccalauréat	18,5	20,8	94,6	94,5	69,8	18,2	22,0
Diplôme supérieur au Bac	33,3	34,1	95,0	90,0	76,3	22,6	19,4
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intermédiaires	35,2	21,5	96,6	91,4	64,0	24,9	4,3
Employés et ouvriers qualifiés	42,6	42,4	94,6	95,3	77,1	16,0	9,5
Employés et ouvriers non qualifiés	22,2	36,1	91,5	90,9	65,8	13,3	4,4
Durée du travail							
Temps complet	82,3	64,7	95,7	94,8	81,5	18,9	13,8
Temps partiel	17,7	35,3	89,8	84,4	49,4	16,7	10,1
Rémunération							
Sur la base du Smic	7,5	20,1	86,8	88,3	63,0	11,1	4,5
Sur la base d'un salaire supérieur au Smic	92,5	79,9	95,3	93,4	72,0	19,1	10,3
Ancienneté du salarié dans l'entreprise							
Moins de 2 ans	14,6	76,7	77,9	89,2	77,3	15,4	2,8
2 ans ou plus	85,4	23,3	98,5	93,7	49,0	19,1	3,6
Taille de l'entreprise							
De 10 à 99 salariés	37,4	41,7	94,0	89,3	64,0	17,1	9,9
De 100 à 499 salariés	22,4	20,9	94,9	93,6	79,3	18,0	2,9
500 salariés ou plus	40,3	37,5	94,9	96,0	72,0	20,2	23,4
Secteur d'activité de l'entreprise							
Commerce	17,1	15,7	95,0	95,0	84,1	16,6	21,0
Services marchands	43,7	67,0	91,9	88,5	62,3	18,4	10,8
Dont : Hébergement et restauration	4,3	4,2	91,1	90,8	87,9	14,5	7,7
Autres secteurs	39,2	17,3	97,5	97,0	88,0	19,5	17,3
Ensemble	100,0	100,0	94,6	93,0	70,2	18,5	14,4

Lecture : en 2014, parmi les salariés de moins de 30 ans, 94,0 % des salariés en CDI ont perçu des composantes variables de la rémunération, contre 75,9 % pour les CDD. En CDI, la rémunération horaire brute moyenne perçue s'élève à 14,7 euros, supérieure de 3,1 % à celle des salariés en CDD.

Champ : salariés soumis à un temps de travail décompté en heures des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim, contrats aidés et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss sur la structure des salaires en 2014.

Des salariés en CDD plus jeunes et sur des postes moins qualifiés

La jeunesse et une ancienneté courte dans l'entreprise permettent d'expliquer, au moins partiellement, l'écart de rémunération en défaveur des CDD. La moitié des salariés en CDD ont moins de 30 ans (50,3 %, tableau 3), alors que c'est le cas de 15,8 % seulement des salariés en CDI. De même, 76,7 % des salariés en CDD ont moins de deux ans d'ancienneté dans leur entreprise, contre 14,6 % des CDI. Or la rémunération est évidemment plus faible pour les jeunes sans ancienneté, pour lesquels il s'agit d'une rémunération d'embauche avant toute évolution de carrière.

En conséquence, les écarts de rémunération entre CDI et CDD sont plus faibles lorsqu'ils sont mesurés à l'intérieur d'une même tranche d'âge. Parmi les salariés âgés de 40 ans ou plus, les salariés en CDI perçoivent une rémunération horaire moyenne supérieure de 10,4 % à celle des salariés en CDD (contre un écart de 14,4 % sur l'ensemble des tranches d'âges). Et parmi les jeunes salariés de moins de 30 ans, ce différentiel de rémunération n'est que de 3,1 % (tableau 3). Comme les salariés jeunes, les salariés ayant une courte ancienneté dans l'entreprise perçoivent des rémunérations horaires moyennes plus faibles et proches, mais il subsiste toujours un écart en faveur des salariés en CDI (+2,8 %).

Non sans lien avec la différence d'âge, les postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés sont plus répandus parmi les salariés en CDD que parmi ceux en CDI (36,1 % contre 22,2 %). Au sein de ces emplois peu qualifiés, l'écart de rémunération en faveur du CDI est toutefois significativement inférieur à l'écart global (+4,4 % contre +14,4 %).

Les CDD principalement dans les services marchands

Les salariés en CDD travaillent plus souvent dans des secteurs de services marchands (67,0 %, contre 43,7 % pour les salariés en CDI) (tableau 3). Dans ces secteurs, le temps partiel est important (28,2 % des salariés en bénéficient). Or les salariés à temps partiel ont des taux de rémunération horaires plus faibles que les salariés travaillant à temps plein et un écart sur les compléments de rémunération entre CDD et CDI particulièrement prononcé (49,4 % des salariés en CDD à temps partiel touchent des composantes variables de rémunération, contre 84,4 % pour leurs homologues en CDI). Quand les salariés à temps partiel en reçoivent, la rémunération horaire moyenne des composantes variables perçues en CDD est inférieure de 50,3 % à celle des salariés en CDI.

Au sein des services marchands, la rémunération horaire moyenne perçue en CDD est inférieure de 10,8 % à celle en CDI. Dans ce secteur, la rémunération variable, moins répandue, concerne plus fréquemment les CDI (88,5 %) que les CDD (62,3 %). Les salaires de base, plus homogènes, y enregistrent un écart en faveur du CDI moins important que celui obtenu pour l'ensemble des secteurs (2,4 % contre 4,9 %).

L'écart de rémunération favorisant les salariés en CDI varie aussi selon la taille de l'entreprise. C'est au sein des entreprises de 500 salariés ou plus que les CDI s'écartent le plus des CDD (20,2 € par heure, soit 23,4 % de plus qu'en CDD). La quasi-totalité des salariés en CDI (96,0 %) perçoivent des composantes variables de rémunération contre 72,0 % des salariés en CDD. Moins bien rémunérés, les salariés de plus petites entreprises (10 à 99 salariés) sont moins nombreux à toucher des compléments de rémunération (89,3 % pour les CDI, contre 64,0 % pour les CDD).

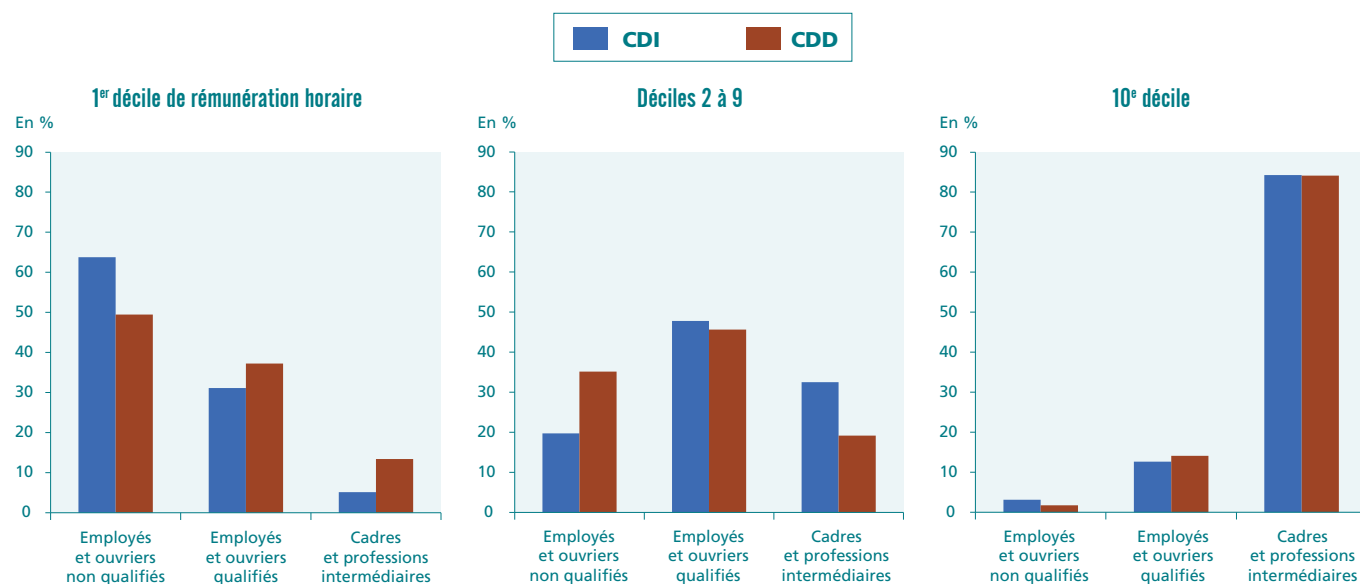
Un écart faible entre CDD et CDI au plus bas niveau des rémunérations horaires

Au plus bas niveau des rémunérations horaires, parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés, l'écart de rémunération au détriment du CDD est de 2,3 %. Les CDD y sont surreprésentés (10,4 % des salariés sont en CDD contre 5,4 %, tous niveaux de rémunération confondus) et enregistrent une rémunération horaire moyenne brute légèrement supérieure au Smic horaire de 2014 (9,90 € contre 9,53 €). Les compléments variables de rémunération comptent peu pour les salariés les moins bien rémunérés (environ 0,3 €/heure) et ce sont les salariés en CDD qui, en proportion, en bénéficient le moins souvent (58,2 % contre 79,1 % des salariés en CDI).

Parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés, la rémunération s'apparente plus souvent à une rémunération d'embauche avant toute évolution de carrière, notamment quand elle est versée au titre d'un CDD. En effet, les salariés en CDD sont dans une très large majorité (plus de 60 %) âgés de moins de 30 ans, et possèdent, pour près de 90 % d'eux, une courte ancienneté dans l'entreprise (moins de deux ans). Les salariés, en CDD comme en CDI, y occupent surtout des postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés (graphiques 1 à 3). Au sein des 10 % de salariés les moins bien rémunérés, à l'inverse des autres salariés, la proportion de cadres et de professions intermédiaires est plus élevée pour les salariés en CDD (13,4 %) que pour les salariés en CDI (5,2 %), mais les écarts d'âge et d'ancienneté restent en défaveur des CDD.

Graphique 1

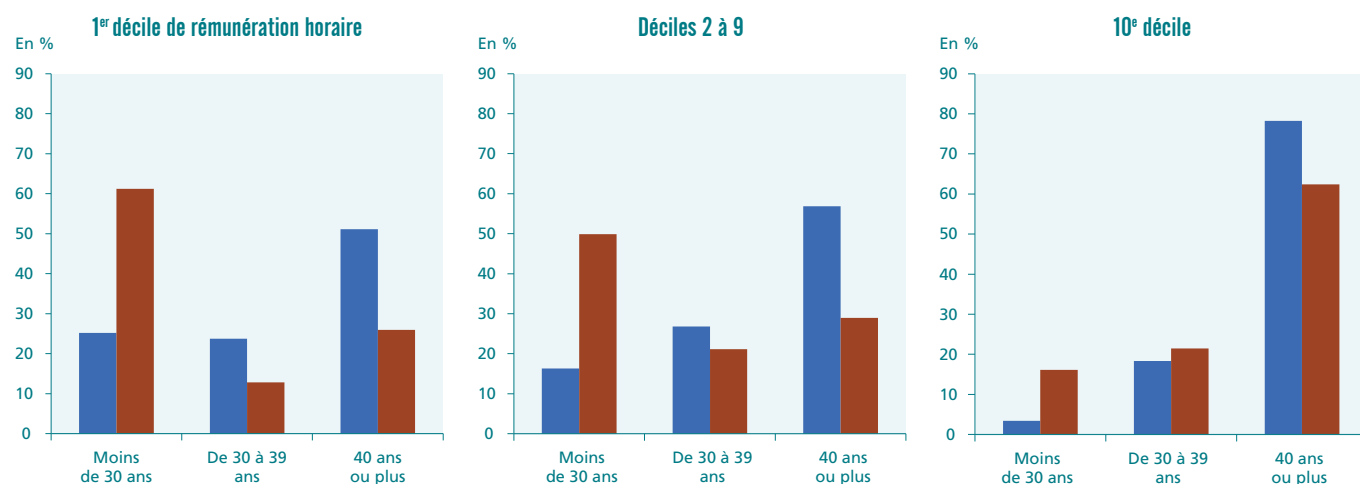
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle, selon le type de contrat et le décile de rémunération horaire en 2014



Lecture : en 2014, parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés (1^{er} décile de rémunération horaire), 13,4 % des salariés en CDD occupent des postes de cadres et de professions intermédiaires. Parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés (10^e décile), cette proportion s'établit à 80 %.

Graphique 2

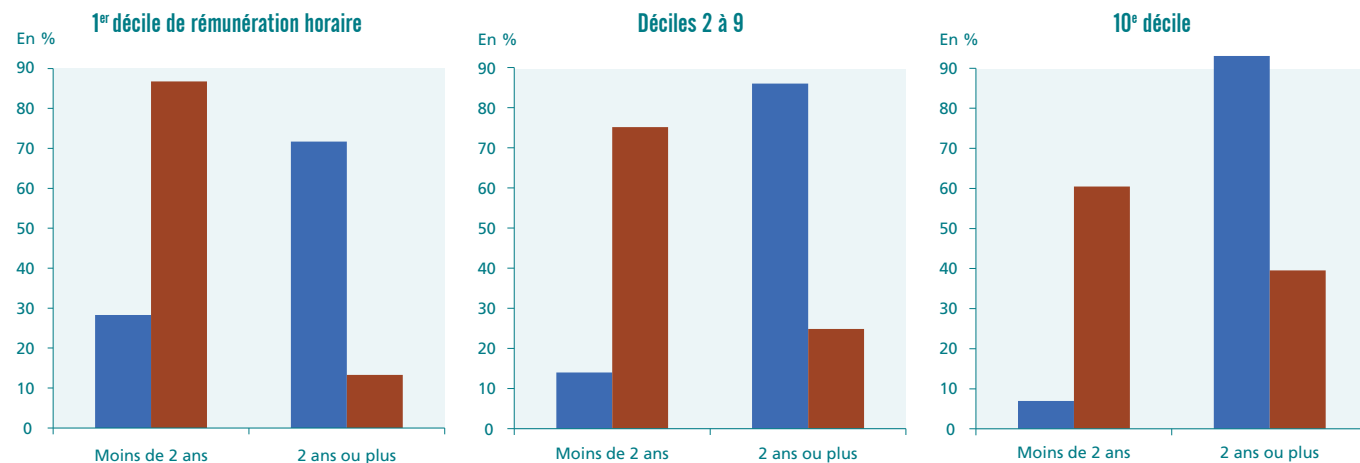
Répartition des salariés par tranche d'âge, selon le type de contrat et le décile de rémunération horaire en 2014



Lecture : en 2014, parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés (1^{er} décile de rémunération horaire), 61,2 % des salariés en CDD ont moins de 30 ans. Parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés (10^e décile), cette proportion s'établit à 16,1 %.

Graphique 3

Répartition des salariés par ancienneté dans l'entreprise, selon le type de contrat et le décile de rémunération horaire en 2014



Lecture : en 2014, parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés (1^{er} décile de rémunération horaire), 71,7 % des salariés en CDI ont une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans. Parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés (10^e décile), cette proportion s'établit à 85,4 %.

Champ : salariés soumis à un temps de travail décompté en heures des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim, contrats aidés et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss sur la structure des salaires en 2014.

Des écarts de rémunération principalement dus aux différences de caractéristiques des salariés et des postes

La rémunération moins favorable des salariés en CDD est largement liée à des différences de caractéristiques qui ont une influence sur la rémunération. Afin de neutraliser, au moins pour une partie, ces effets de structure, l'écart de rémunération observé est constitué d'une composante dite « expliquée » par les disparités de situation professionnelle entre les deux groupes des salariés (âge, sexe, diplôme le plus élevé, temps de travail, niveau de qualification du poste, secteur d'activité, taille de l'entreprise) et d'une composante dite « non expliquée », ou « toutes choses égales par ailleurs ». L'interprétation des écarts de rémunération « non expliqués » par les disparités de situations professionnelles entre les deux groupes de salariés est néanmoins délicate. En effet, les écarts de rémunération peuvent correspondre en partie à des différences individuelles non prises en compte dans la modélisation proposée (interruptions de carrière, compétences, etc.). L'écart de salaire entre les emplois en CDI et ceux en CDD peut refléter des effets de sélection lorsque le CDD est utilisé comme un moyen de tester les salariés avant leur recrutement en CDI [4].

En 2014, en utilisant la méthode de Blinder-Oaxaca (encadré 3), les différences de caractéristiques moyennes entre salariés en CDI et salariés en CDD permettent d'expliquer 15,3 % d'écart de rémunération horaire en faveur des CDI, soit davantage que l'écart observé (14,4 %) (tableau 4). Cela signifie que si les CDD avaient les mêmes caractéristiques moyennes que les CDI, ils percevraient sensiblement les mêmes rémunérations horaires, voire une rémunération horaire supérieure de 0,9 % à celle des CDI. Catégorie socioprofessionnelle et âge contribuent le plus à expliquer l'écart (respectivement à hauteur de 5,2 et 5,0 points). En tenant compte de la structure de rémunération, la part variable pour des CDD, à caractéristiques identiques à celles des salariés en CDI, est plus faible de 20 %, mais compensée par un salaire de base plus élevé de 6 % (2), de sorte que la rémunération horaire totale est légèrement supérieure.

Dans les emplois d'employés et d'ouvriers non qualifiés, avec un écart « expliqué » de 9,8 %, l'écart observé (4,4 %) est plus qu'entièrement « expliqué » par les disparités de situation professionnelle entre les deux groupes des salariés en CDI et en CDD. Dans les emplois qualifiés de cadres et professions intermédiaires, avec un écart « expliqué » de 4,1 %, la quasi-totalité de l'écart de rémunération observé (4,3 %) est expliquée par les différences de caractéristiques introduites dans l'estimation : seul 0,2 point d'écart de rémunération reste inexpliqué contre 1,8 dans le cas des employés et des ouvriers qualifiés où l'écart observé est plus fort (9,5 %).

Tableau 4
Écart de rémunération horaire entre les salariés en CDI et en CDD en 2014 et part expliquée par les différences de caractéristiques entre salariés et postes occupés (méthode de Blinder Oaxaca)

	Écart observé (en %)	Écart expliqué (en points de %)	Écart non expliqué (en points de %)
Ensemble	14,4	15,3	-0,9
Sexe			
Femmes	13,3	15,7	-2,4
Hommes	12,4	11,5	0,9
Âge			
Moins de 30 ans	3,1	2,3	0,8
De 30 à 39 ans	3,9	5,1	-1,2
40 ans ou plus	10,4	10,9	-0,5
Niveau du diplôme le plus élevé du salarié			
Inférieur ou égal au baccalauréat.....	11,9	12,9	-1,0
Supérieur au baccalauréat.....	19,4	17,2	2,2
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres et professions intermédiaires.....	4,3	4,1	0,2
Employés et ouvriers qualifiés.....	9,5	7,6	1,8
Employés et ouvriers non qualifiés.....	4,4	9,8	-5,4
Secteur d'activité de l'entreprise			
Commerce.....	21,0	17,9	3,1
Services marchands	10,8	8,8	2,0
Dont : Hébergement et restauration.....	7,7	5,0	2,6
Autres secteurs.....	17,3	13,1	4,2
Localisation géographique			
Île-de-France.....	15,1	15,0	0,1
Hors Île-de-France.....	13,0	12,3	0,7
Taille de l'entreprise			
De 10 à 99 salariés.....	9,9	9,8	0,1
De 100 à 499 salariés.....	2,9	2,4	0,5
500 salariés ou plus	23,4	24,4	-1,1

Lecture : en 2014, au sein des employés et des ouvriers non qualifiés, les salariés en CDI gagnent 4,4 % de plus que les salariés en CDD. Avec des caractéristiques des salariés et des postes occupés voisines, l'écart de rémunération serait de 5,4 % en faveur des salariés en CDD.

Champ : salariés soumis à un temps de travail décompté en heures des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim, contrats aidés et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss sur la structure des salaires en 2014.

Dans les services marchands, où le CDD et le temps partiel sont surreprésentés, le tassement de la distribution des rémunérations semble contribuer à contenir les écarts de rémunérations horaires entre CDD et CDI davantage que dans les autres secteurs. C'est en particulier le cas dans le secteur de l'hébergement et restauration où l'écart observé est faible (7,7 %). Dans les services marchands, 2,0 points d'écart en faveur des CDI ne sont pas expliqués par les différences individuelles introduites dans l'estimation, contre 3,1 points dans le commerce et 4,2 points dans les autres secteurs.

Les écarts de rémunération sont bien expliqués à tous les niveaux de la distribution des salaires

Pour étudier l'effet des caractéristiques observables sur l'écart de rémunération entre CDI et CDD – non plus seulement en moyenne mais aux différents niveaux de rémunération (déciles) –, la méthode de repondération proposée par Dinar-do, Fortin et Lemieux est appropriée (encadré 4).

(2) Le salaire de base mesuré par Ecmoss est obtenu par différence entre la rémunération totale et l'ensemble des éléments variables de rémunération (paiement des heures supplémentaires, des primes et compléments de salaire), sans que le détail des différentes primes soit intégralement renseigné. Si l'entreprise omet d'inclure l'indemnité de fin de CDD dans l'ensemble des primes, c'est le salaire de base qui *in fine* intègre cette indemnité. Ce résultat doit être interprété avec précaution.

Elle reconstitue la distribution « contrefactuelle » des rémunérations horaires qu'obtiendraient les salariés en CDI (ou CDD) s'ils avaient les mêmes caractéristiques que les salariés en CDD (ou en CDI).

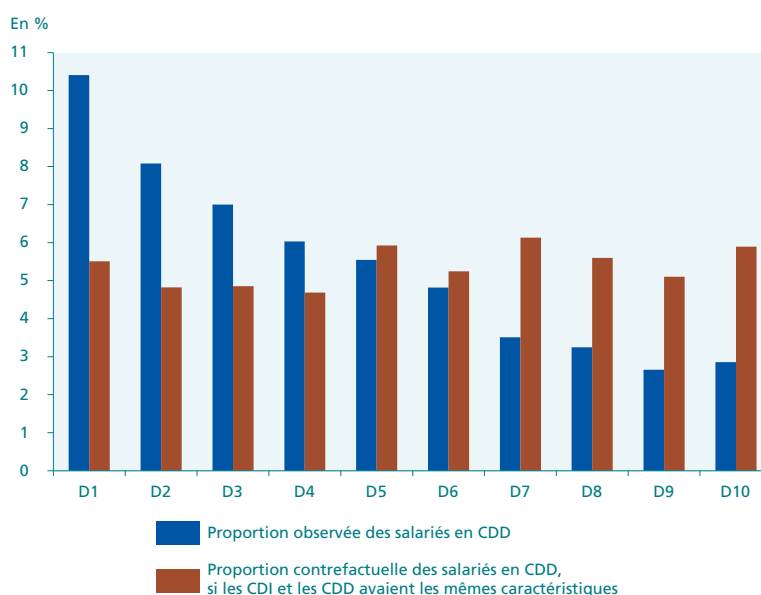
De cette analyse il ressort que la proportion de salariés en CDD serait relativement homogène, quel que soit le niveau de rémunération (graphique 4). Si les salariés en CDI et en CDD avaient les mêmes caractéristiques, il n'y aurait donc pas de discrimination visible des salariés en CDD en termes de rémunération, y compris pour accéder aux salaires les plus élevés. Au contraire, la proportion de CDD décroît fortement tout au long de la distribution observée des rémunérations horaires.

Selon la méthode de repondération de Dinardo, Fortin et Lemieux, l'écart de rémunération horaire observé entre les salariés en CDI et ceux en CDD (14,4 %) est, comme pour la méthode de Blinder-Oaxaca, plus qu'entièrement « expliqué » par les disparités individuelles entre les deux groupes des salariés. Au regard des caractéristiques prises en compte par le modèle, l'écart de rémunération en défaveur des CDD devrait atteindre 19 %.

Ce résultat vaut en particulier au plus bas niveau de rémunération horaire des 10 % de salariés les moins bien rémunérés : l'écart de rémunération observé entre les CDD et les CDI n'y est que de 2,3 %, alors que le modèle prédit un écart de plus de 5 %.

Ainsi, les deux méthodes employées dans cette étude indiquent qu'à caractéristiques identiques les salariés en CDD ont des rémunérations similaires à celles qu'ils auraient en CDI. Ce résultat est à restituer dans le champ de l'étude. Ce champ particulier peut expliquer des différences de résultats avec d'autres études. Certaines d'entre elles trouvent en effet que les salariés en CDI perçoivent une rémunération plus élevée que les salariés en contrat court même lorsque

Graphique 4
Proportion des salariés en CDD par décile de rémunération horaire



Lecture : en 2014, parmi les 10 % des salariés les moins bien rémunérés (D1 : 1^{er} décile de rémunération horaire), 10,4 % des salariés sont en CDD contre 2,9 % parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés (D10 : 10^e décile de rémunération horaire). Si les salariés en CDI avaient les mêmes caractéristiques que leurs homologues en CDD, la proportion de salariés en CDD serait relativement homogène : respectivement 5,5 % et 5,9 % parmi les 10 % des salariés les moins bien et le mieux rémunérés (D1 et D10).

Champ : salariés soumis à un temps de travail décompté en heures des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim, contrats aidés et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête Ecross sur la structure des salaires en 2014.

l'on contrôle d'un certain nombre de caractéristiques observables (3) [5]. Les différences de champs, et notamment l'inclusion de l'intérim et des contrats aidés, ainsi que le secteur public, peuvent expliquer les résultats différents.

Ruby SANCHEZ (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Le Conseil d'orientation pour l'emploi (2014), « L'évolution des formes d'emploi », rapport, avril.
- [2] Milin K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026, juin.
- [3] Sanchez R. (2016), « La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2014 : les éléments variables représentent en moyenne 19,2 % de la rémunération », *Dares Résultats* n° 074, décembre.
- [4] Ben Halima M.A, Jean-Yves Lesueur J-Y (2007) « Transitions CDD-CDI et différentiel de salaire. Résultats économétriques sur l'enquête Emploi », Gate (Groupe d'analyse et de théorie économique), UMR 5824 du CNRS.
- [5] Dias da Silva A., Turrini A. (2015), « Precarious and less well paid ? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries », *European Economy, Economic Papers* 544, February.

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du Travail.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

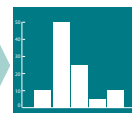
Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**
Conception graphique et impression : ministère du travail.

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

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



(3) L'article de A. Dias Da Silva et A. Turrini publié par la Commission européenne [5] conclut que les salariés en contrat long (en CDI) perçoivent une rémunération plus élevée que les salariés en contrat court. En se fondant sur les données de l'enquête européenne sur la structure des salaires de 2010 couvrant l'intégralité des salariés (public et privé), les auteurs établissent pour la France un écart de rémunération de 7,5 % au détriment des salariés en contrat à durée déterminée, à caractéristiques données.

Encadré 2 – L'enquête Ecmoss

Réalisée par l'Insee en lien avec la Dares, l'enquête annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) auprès des entreprises de 10 salariés ou plus comporte deux questionnaires « salariés » qui alternent par période de deux ans : le volet « structure des salaires » (ESS) et le volet « coût de la main d'œuvre » (CMO). Le volet ESS est ici mobilisé, car il renseigne plus largement sur les caractéristiques des salariés et des emplois occupés, notamment le type de contrat de travail (en CDI ou non).

Le champ de l'étude

L'analyse porte sur le secteur privé, c'est-à-dire les secteurs B à N et P à S de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2), hors personnes morales ou organismes soumis au droit administratif (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière), et autres institutions publiques (CNRS, BNF, OPHLM). Sont aussi exclus :

- les salariés au forfait en jours, pour lesquels le nombre d'heures de travail est inconnu et qui, par définition, ne font pas d'heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les titulaires des contrats aidés dérogatoires au droit commun dont l'objectif est de baisser les coûts d'embauche pour l'employeur et de favoriser l'emploi (notamment de « publics cibles ») ;
- les salariés en intérim, non représentés dans l'Ecmoss. À des fins de comparabilité des résultats dans le temps sont également exclus les salariés âgés de moins de 18 ans et les salariés des Drom.

Pour limiter les erreurs de mesure, les observations correspondant à un salaire horaire brut inférieur à 80 % du Smic horaire brut ont également été supprimées.

L'étude retient donc les salariés en CDI et en CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, qui sont soumis à un temps de travail décompté en heures, hors salariés en contrat aidé et en intérim. Au total, en dehors des salariés dont le type de contrat ne peut pas être déterminé (0,7 % des observations en 2014, et jusqu'à 1,3 % en 2009), 70 400 questionnaires du volet « salarié » de l'Ecmoss 2014 concernent des salariés rémunérés au titre d'un CDI, et 3 300 questionnaires des salariés rémunérés au titre d'un CDD. Ils représentent respectivement 10,5 millions de salariés en CDI et 0,6 million de salariés en CDD. L'étude porte donc, pour 2014, sur 73 700 questionnaires individuels représentant plus de 11 millions de salariés rémunérés sur la base d'un temps de travail décompté en heures, soit 86,3 % du total des salariés rémunérés par les entreprises de 10 salariés ou plus du privé. Ces salariés perçoivent, en moyenne, une rémunération brute totale moyenne moins importante que les salariés soumis au régime du forfait en jours, exclus du champ d'étude (tableau A).

Tableau A

Rémunérations moyennes et écart de rémunération entre les salariés en CDI et ceux en CDD en 2014

	Total des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé			Dont salariés soumis à un temps de travail décompté en heures (hors contrats aidés)			Dont salariés au forfait jours		
	CDI	CDD	Écart de rémunération (en %)	CDI	CDD	Écart de rémunération (en %)	CDI	CDD	Écart de rémunération (en %)
Nombre de salariés (en millions)	12,04	0,76	-	10,46	0,60	-	1,39	0,01	-
Rémunération annuelle brute totale moyenne (en euros)	33 566	15 023	55,2	29 097	14 455	50,3	67 152	45 340	32,5
Salaire annuel de base brut moyen (en euros)	27 046	13 367	50,6	23 546	12 893	45,2	53 353	38 675	27,5
Rémunération horaire brute totale moyenne (en euros)	18,5	15,1	18,6	18,5	15,9	14,4	-	-	-

Lecture : en 2014, parmi les 11 millions de salariés soumis à un temps de travail décompté en heures, la rémunération annuelle brute totale est en moyenne 50,3 % plus faible pour un poste en CDD que pour un poste en CDI. La rémunération horaire brute moyenne en CDD est inférieure de 14,4 % à celle obtenue en CDI.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis, stagiaires, intérim et salariés présents moins d'un mois dans l'établissement), ensemble des secteurs hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss sur la structure des salaires en 2014.

Limites de la source pour l'analyse des contrats courts

L'enquête Ecmoss a la particularité d'interroger en année N+1 les employeurs sur la situation de certains salariés présents au 1^{er} janvier de l'année N de référence. Ceux-ci sont échantillonnés dans les répertoires d'entreprises puis de salariés parmi ceux présents le 31 décembre de l'année N-1. Ce dispositif exclut donc les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier par les établissements enquêtés – quelle que soit la nature du contrat de travail – et les salariés des nouveaux établissements créés en cours d'année. L'enquête ne couvre pas, par exemple, les salariés saisonniers embauchés en CDD pour l'été.

suite de l'encadré page suivante...

...suite de l'encadré 2

Il en ressort une certaine surreprésentation des CDI. En effet, selon l'enquête Ecmoss 2014, parmi les 12,8 millions de salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (ensemble de salariés soumis ou non à un temps décompté en heures, hors apprentis et stagiaires) (tableau A), 94 % des salariés sont titulaires d'un CDI (contre moins de 90 % dans les DADS). D'après l'enquête Emploi, la proportion de salariés en CDI est plus comparable à celle d'Ecmoss (90 %). Selon cette dernière enquête, et toujours à champ comparable, la part de titulaires d'un contrat court s'établit à près de 10 %, qui se décomposent en 5,3 % liés à notre champ d'étude et 4,6 % liés aux autres contrats courts (emploi aidé, intérim, saisonniers). D'après l'enquête Ecmoss, ces proportions observées sur l'ensemble des salariés (y compris les salariés au forfait jours) sont respectivement de 6,0 %, 4,8 % et 1,1 %.

Pour tenir compte de cette limite de la source et exclure les CDD de très courte durée mal couverts par l'enquête, le champ d'étude a été restreint aux salariés présents au moins un mois dans l'établissement enquêté et rémunérés pour au moins 20 heures de travail. Les salariés qui ont été absents plus de 300 jours dans l'année ont été aussi écartés.

Encadré 3 - Définitions

La rémunération annuelle brute totale et ses composantes

L'étude retient une conception large de la rémunération annuelle brute totale qui est composée de trois éléments :

- le salaire de base, calculé en retranchant les éléments variables de rémunération à l'intégralité des éléments ayant le caractère de salaire ;
- les éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire intègrent les primes (primes d'ancienneté, primes liées à des contraintes de poste, aux performances individuelles et collectives, d'équipe et d'atelier) et d'autres compléments de rémunération ayant le caractère de salaire non détaillés par l'enquête (de type 13^e mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.), ainsi que le paiement des heures supplémentaires, pour les salariés à temps complet, ou complémentaires, pour les salariés à temps partiel ;
- les éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire : il s'agit de l'épargne salariale (participation, intéressement et abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise) et d'autres éléments tels que diverses indemnités ponctuelles (indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite), le rachat de jours sur le compte épargne-temps (CET) ou encore les indemnités pour congés intempéries.

Pour une année donnée, la part variable de rémunération rapporte la somme des éléments variables de rémunération, qu'ils aient ou non le caractère de salaire, à la rémunération brute totale versée par les entreprises.

La rémunération horaire et l'écart de rémunération

La rémunération brute horaire est obtenue en divisant **la rémunération annuelle brute totale** par le **nombre total d'heures rémunérées dans l'année**. Pour chaque élément de la rémunération brute totale, le montant horaire est calculé parmi les salariés ayant perçu la rémunération considérée. Le salaire horaire de base est calculé en divisant le salaire de base par le nombre d'heures rémunérées, hors heures supplémentaires ou complémentaires. Concernant la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le montant horaire est obtenu en divisant cette rémunération par le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées ; les autres montants horaires sont calculés en divisant le montant perçu par le nombre total d'heures rémunérées.

L'écart de rémunération horaire est la différence entre la rémunération horaire moyenne des salariés en CDI et la rémunération horaire moyenne des salariés en CDD, divisée par la rémunération horaire moyenne des salariés en CDI et exprimée en pourcentage. L'écart est donc positif quand la rémunération moyenne des salariés en CDI est supérieure à celle des salariés en CDD, et négative dans le cas contraire. Ce calcul s'applique à la rémunération brute totale comme au seul salaire de base.

Encadré 4 – Méthodologie

Méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca

Le positionnement moins favorable des salariés en CDD reflète en partie les différences de structure au regard des caractéristiques observables corrélées à la rémunération. Ainsi, afin de neutraliser, au moins pour une partie, ces effets de structure, l'écart de rémunération observé peut être décomposé comme la somme d'une composante dite « expliquée » par les disparités de situation professionnelle entre les deux groupes des salariés (âge, sexe, temps de travail, niveau de qualification, secteur d'activité, taille de l'entreprise) et d'une composante dite « non expliquée » ou « toutes choses égales par ailleurs ».

Les effets de structure peuvent être mesurés en utilisant la méthode connue sous le nom de décomposition de Blinder et Oaxaca (1973). Dans un premier temps, elle consiste à estimer séparément une équation de rémunération pour les salariés en CDI et une pour les salariés en CDD afin de déterminer les rendements respectifs des caractéristiques observables. La variable d'intérêt W_j est le logarithme de la rémunération horaire de l'individu j , expliquée par un ensemble de variables X_j (âge, sexe, temps de travail, niveau de qualification, secteur d'activité, taille de l'entreprise) et un terme d'erreur U_j . L'exposant d concerne les variables et les paramètres se rapportant à la population des salariés en CDD, et i ceux se rapportant à la population des salariés en CDI.

$$W_j^d = X_j^d \beta^d + U_j^d \quad (1)$$

$$W_j^i = X_j^i \beta^i + U_j^i \quad (2)$$

Dans un deuxième temps, en utilisant l'estimation des rendements des caractéristiques observables (β), on décompose l'écart de rémunération horaire moyenne en deux parties : une première partie expliquée, qui découle de la différence de caractéristiques observables moyennes ($\bar{X}^i - \bar{X}^d$) et une deuxième partie « non expliquée » liée à des différences de rendements de caractéristiques observables entre les CDI et les CDD ($\beta^i - \beta^d$).

$$\bar{W}^i - \bar{W}^d = (\bar{X}^i - \bar{X}^d) \beta^i + \bar{X}^d (\beta^i - \beta^d) \quad (3)$$

où \bar{W}^i et \bar{W}^d représentent la rémunération horaire moyenne (en logarithme) des salariés en CDI et en CDD. \bar{X}^i et \bar{X}^d sont les caractéristiques observables moyennes des salariés en CDI et en CDD. β^i et β^d estimés à partir de (1) et (2) sont les rendements de ces caractéristiques pour les salariés en CDI et en CDD.

Dans l'équation (3), le premier terme du membre de droite de l'équation mesure la différence moyenne de rémunération entre les deux groupes des salariés en CDI et en CDD. Ce terme serait nul si les deux groupes avaient en moyenne les mêmes caractéristiques observables. Le deuxième terme mesure l'écart lié à une différence de rendement des caractéristiques observables entre salariés en CDI et salariés en CDD. Sous réserve de disposer de caractéristiques suffisamment détaillées dans la modélisation, cette deuxième composante peut donner une indication de pratiques possibles de discrimination salariale. En effet, si les rendements étaient égaux, l'écart salarial s'expliquerait alors intégralement par des différences de structure.

Méthode de repondération de Dinardo, Fortin et Lemieux

On peut vouloir étudier les écarts en différents points de la distribution de la rémunération horaire, et non les simples écarts de rémunération horaire moyenne entre les deux groupes des salariés en CDI et en CDD. Pour cela, a été utilisée la méthode de repondération de l'échantillon mise au point par Dinardo, Fortin et Lemieux (DFL, 1996). Elle permet d'estimer intégralement la distribution (contre-factuelle) des rémunérations horaires que l'on observerait pour les salariés en CDI si leurs caractéristiques observables étaient les mêmes que celles des salariés en CDD. Un modèle dichotomique est utilisé pour estimer la probabilité de chaque salarié d'être embauché en CDD plutôt qu'en CDI. On corrige ensuite le poids de chaque individu en CDI pour ajuster les caractéristiques observables des salariés en CDI à celles des salariés en CDD.

Le facteur Ψ de repondération fait intervenir la probabilité d'appartenir à un groupe plutôt qu'à un autre pour un ensemble de caractéristiques observables données. Cette probabilité conditionnelle d'appartenance est obtenue simplement par un modèle logistique. On calcule pour chaque individu en CDI le facteur de pondération de la façon suivante, en fonction de ses caractéristiques X :

$$\Psi(X) = [P(\text{CDD} = 1/X)/P(\text{CDD} = 0/X)] * [P(\text{CDD} = 0)/P(\text{CDD} = 1)]$$

Cette méthode de repondération permet de mesurer la partie non expliquée de l'écart de rémunérations horaires avec un détail par décile et aussi de comparer « toutes choses égales par ailleurs » la répartition des salariés entre les déciles de rémunération selon qu'ils sont en CDI ou en CDD.