

Primes, participation et intéressement dans le secteur privé

Julien Pouget,
division Salaires et revenus d'activité, Insee

En 2002, dans les entreprises employant au moins dix salariés, neuf sur dix ont perçu des primes et compléments de salaire. Les primes représentent en moyenne 13,7 % de la rémunération brute ; l'intéressement et la participation, 3,1 %. Toutes les catégories socioprofessionnelles sont concernées dans des proportions relativement proches, mais la nature de ces compléments de salaire diffère d'une catégorie à l'autre. Ainsi, les ouvriers sont davantage concernés par les primes de contraintes de poste et les primes d'ancienneté, tandis que les cadres et les professions intermédiaires touchent plus souvent des primes de performance, de la participation et de l'intéressement.

Les pratiques en la matière relèvent principalement de politiques d'entreprise ou d'accords collectifs. C'est dans les grandes entreprises ainsi que dans la finance, l'énergie et l'industrie que les primes, la participation et l'intéressement concernent le plus de salariés et pèsent le plus lourd dans la rémunération.

La rémunération brute totale d'un salarié du secteur privé résulte de l'addition de plusieurs éléments (*tableau 1*). Le salaire brut de base en représente la part principale (77,9 % en moyenne en 2002), à laquelle s'ajoutent éventuellement le paiement d'heures supplémentaires et complémentaires (1,0 % de la rémunération moyenne), diverses primes (13,7 %), et des montants de participation et d'intéressement (3,1 %).

Près de neuf salariés sur dix touchent des primes

En 2002, 88 % des salariés ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de

primes (*tableau 2*). Toutes les catégories socioprofessionnelles sont assez également concernées par de tels compléments de salaire. Les ouvriers et les salariés des professions intermédiaires le sont un peu plus souvent que les cadres et les employés : 90 % touchent des primes, contre 88 % des cadres et 84 % des employés. Les salariés à temps complet et ceux en CDI bénéficient beaucoup plus fréquemment de primes que ceux à temps partiel ou en CDD.

Cette fréquence dépend aussi du type d'entreprise. Plus elle est grande, plus la proportion de salariés qui touchent des primes est élevée : de 75 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, elle atteint 94 % dans celles de plus de 1 000 salariés. Corrélativement, les secteurs de l'énergie, de la finance, de l'automobile et les industries des biens intermédiaires versent des primes à un plus grand nombre de leurs salariés que les industries des biens de consommation, les services aux entreprises, le commerce et les hôtels et restaurants.

Les primes à périodicité fixe concernent le plus grand nombre

Les primes à périodicité fixe, comme le 13^e mois et les primes de vacances et de

① Décomposition moyenne de la rémunération brute totale annuelle

	En %
Salaire brut de base	77,9
Heures supplémentaires et complémentaires	1,0
Primes	13,7
<i>primes à périodicité fixe (vacances, 13^e mois...)</i>	5,2
<i>primes de contraintes de poste</i>	1,5
<i>primes de performance individuelle ou collective</i>	3,2
<i>primes d'ancienneté</i>	2,1
<i>autres primes</i>	1,7
Participation, intéressement ¹	3,1
Avantages en nature	0,5
Rémunération des absences autres que les congés et RTT	1,1
Autres éléments de rémunération	2,6

1. Y compris l'abondement par les entreprises des plans d'épargne salariale.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis, stagiaires et salariés du bâtiment.

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

rentrée concernent le plus grand nombre de salariés (69 %). Ces primes constituent un élément relativement fixe de la rémunération et sont généralement indexées sur le salaire de base. Ce sont les salariés des professions intermédiaires qui en bénéficient le plus souvent (74 % d'entre eux). La situation diffère nettement selon le secteur d'activité : si 94 % des salariés de l'énergie reçoivent ce type de primes, ce n'est le cas que de 57 % des salariés du commerce et de 35 % de ceux des hôtels et restaurants. Dans ce dernier secteur, les compléments salariaux peuvent prendre d'autres formes non mesurées ici, comme les pourboires.

Les primes liées à l'ancienneté concernent 36 % des salariés, et, parmi ceux-ci, davantage les ouvriers (52 % d'entre eux) que les salariés des professions intermédiaires (38 %), les employés (28 %) et les cadres (13 %). Ces primes sont principalement distribuées dans l'industrie.

À côté des primes à périodicité fixe et des primes d'ancienneté, 24% des salariés perçoivent des primes compensant des contraintes propres à leur poste de travail comme la pénibilité ou des horaires atypiques (travail de nuit, en équipes, le week-end). Ce sont les ouvriers qui sont les plus concernés par ce type de primes (40 % d'entre eux en bénéficient). De même, les salariés du secteur des transports ont souvent des conditions de travail qui justifient de tels compléments de salaire : 55 % d'entre eux en bénéficient.

Enfin, certaines primes rémunèrent les performances individuelles ou collectives. Elles constituent la part la plus flexible de la rémunération et concernent 28 % des salariés. Cette pratique est assez répandue dans les activités financières (où 45 % des salariés en bénéficient) ; elle concerne davantage les cadres (37 %) que les ouvriers (24 %).

Près d'un salarié sur deux touche de l'intéressement ou de la participation

Au-delà de ces différentes primes, les dispositifs de participation, d'intéressement ou d'abondement d'un plan d'épargne salariale par les entreprises ont concerné, en 2002, 45 % des salariés. La participation prévoit de redistribuer aux salariés une part des bénéfices réalisés par leur entreprise. Les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles, mais bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. L'intéressement des salariés à l'entreprise permet d'instituer un intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Les salariés qui touchent ces sommes peuvent en disposer immédiatement, ou les placer sur un PEE. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux

2 Proportion de salariés touchant une partie de leur rémunération sous forme de primes, de participation ou d'intéressement

En %

	Primes						Participation et intéressement ¹
	Toutes	à périodicité fixe (vacances, 13 ^e mois...)	de contraintes de poste	de performance individuelle ou collective	d'ancienneté	Autres	
Ensemble	88	69	24	28	36	36	45
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres ²	88	66	8	37	13	35	49
Professions intermédiaires	90	74	18	30	38	40	54
Employés	84	63	16	25	28	33	39
Ouvriers	90	70	40	24	52	36	39
Temps complet ou partiel							
Temps complet	90	71	25	30	37	37	46
Temps partiel	76	54	16	19	31	30	38
Type de contrat de travail							
CDI	89	70	24	29	38	36	46
CDD	68	46	17	16	15	29	26
Secteur d'activité							
Ind. agricoles et alimentaires	92	83	41	21	58	35	45
Biens de consommation	90	75	21	25	49	34	46
Automobile	94	85	43	37	66	36	55
Biens d'équipement	92	71	24	24	59	39	48
Biens intermédiaires	94	77	35	29	66	38	45
Énergie	98	94	33	23	13	44	90
Commerce	86	57	11	36	28	33	42
Transports	92	78	55	23	23	38	33
Activités financières	94	84	6	45	16	49	79
Activités immobilières	88	77	6	24	33	28	40
Services aux entreprises	84	58	12	27	23	33	38
Hôtels et restaurants	60	35	12	14	16	30	15
Taille de l'entreprise							
10 à 49 salariés	75	42	8	20	32	36	9
50 à 249 salariés	87	64	19	28	40	34	39
250 à 499 salariés	92	76	28	31	51	38	51
500 à 999 salariés	93	79	27	30	52	38	58
1000 salariés et plus	94	83	33	32	29	36	64

1. Y compris l'abondement par les entreprises des plans d'épargne salariale.

2. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis, stagiaires et salariés du bâtiment.

Lecture : 40 % des ouvriers touchent des primes de contraintes de poste.

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

salariés de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan. Elle peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés.

Comme dans le cas des primes de performance, les cadres (49 %) et les professions intermédiaires (54 %) sont davantage concernés par ces dispositifs que les employés et les ouvriers (39 %). La part de salariés concernés croît avec la taille de l'entreprise ; elle est particulièrement élevée dans les secteurs des activités financières (79 %) et de l'énergie (90 %).

Les primes : en moyenne 13,7 % de la rémunération

En moyenne, les primes ont représenté 13,7 % de la rémunération annuelle

totale des salariés en 2002. La partie la plus importante (5,2 %) provient des primes à périodicité fixe, 3,2 % proviennent des primes de performance individuelle ou collective, 2,1 % des primes d'ancienneté, 1,5 % des primes de contraintes de poste, et 1,7 % d'autres primes (tableau 3). La part des primes est un peu plus élevée dans la rémunération des ouvriers et des salariés des professions intermédiaires que dans celles des cadres et des employés.

Les primes ont le plus de poids dans les activités financières (16,2 % de la rémunération) et les industries des biens intermédiaires (16,1 %), alors qu'à l'opposé le commerce, les services aux entreprises et les hôtels et restaurants se caractérisent par de faibles taux de primes. La part des primes à périodicité fixe et celle des primes de contraintes de poste augmentent avec la taille de l'entreprise ; tandis que celles des

primes de performance et des primes d'ancienneté en dépendent moins. Quant aux primes de performance, elles sont les plus importantes dans les activités financières (6,5% de la masse salariale) mais aussi dans le commerce (5,3 %).

En 2002, les entreprises de 10 salariés ou plus ont versé 3,1 % de la masse salariale totale au titre de la participation, de l'intéressement ou de l'abondement de l'épargne salariale. Cette part est légèrement plus élevée pour les professions intermédiaires et les employés que pour les cadres et les ouvriers. Particulièrement forte dans la finance (6,0 %), elle est très faible dans les transports (1,0 %) et les hôtels et restaurants (0,8 %). Elle croît significativement avec la taille de l'entreprise, passant de 0,7 % pour les plus petites (10 à 49 salariés) qui ne sont pas obligées de développer un dispositif de participation à

3 Part moyenne des primes, de l'intéressement et de la participation dans la rémunération brute totale

En %

	Primes						Participation et intéressement ¹
	Toutes	à périodicité fixe (vacances, 13 ^e mois...)	de contraintes de poste	de performance individuelle ou collective	d'ancienneté	Autres	
Ensemble	13,7	5,2	1,5	3,2	2,1	1,7	3,1
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres ²	13,2	4,7	0,4	5,1	0,7	2,4	3,1
Professions intermédiaires	14,2	5,5	1,4	3,1	2,6	1,6	3,7
Employés	11,4	5,2	0,9	2,1	1,9	1,3	3,3
Ouvriers	15,3	5,7	3,6	1,3	3,5	1,2	2,6
Temps complet ou partiel							
Temps complet	13,9	5,2	1,5	3,3	2,1	1,7	3,1
Temps partiel	12,4	5,2	1,3	1,9	2,1	1,7	3,3
Type de contrat de travail							
CDI	13,9	5,2	1,5	3,2	2,1	1,7	3,2
CDD	10,7	4,0	1,4	2,4	0,8	2,2	1,9
Secteur d'activité							
Ind. agric. et alimentaires	15,8	6,3	2,3	1,7	3,6	1,8	4,7
Biens de consommation	14,0	5,8	1,1	2,7	2,8	1,7	4,0
Automobile	14,8	5,7	2,8	1,7	3,7	1,0	3,4
Biens d'équipement	14,2	5,0	1,2	2,9	3,4	1,7	3,9
Biens intermédiaires	16,1	5,7	2,8	1,9	3,9	1,8	2,6
Énergie	13,4	7,1	2,1	1,9	0,9	1,5	4,0
Commerce	12,9	3,9	0,4	5,3	1,4	1,9	3,3
Transports	15,4	6,8	4,9	1,1	1,5	1,0	1,0
Activités financières	16,2	6,6	0,2	6,5	0,8	2,1	6,0
Activités immobilières	15,0	6,2	0,2	3,0	1,6	4,0	3,0
Services aux entreprises	11,2	4,1	0,6	3,5	1,2	1,9	2,3
Hôtels et restaurants	6,4	2,6	0,4	1,3	0,8	1,3	0,8
Taille de l'entreprise							
10 à 49 salariés	10,9	3,0	0,3	3,2	1,7	2,8	0,7
50 à 249 salariés	13,2	4,5	1,0	3,6	2,2	1,9	2,6
250 à 499 salariés	15,5	5,7	1,8	3,6	2,8	1,6	3,5
500 à 999 salariés	15,6	5,8	1,7	4,0	2,8	1,3	4,1
1000 salariés et plus	14,3	6,3	2,2	2,7	1,8	1,3	4,2

1. Y compris l'abondement par les entreprises des plans d'épargne salariale.

2. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis, stagiaires et salariés du bâtiment.

Lecture : Les primes de contraintes de poste représentent 3,6 % de la rémunération brute moyenne des ouvriers.

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

4,2 % dans les plus grandes (au moins 1000 salariés).

Pour les salariés à temps complet, les primes et compléments de salaire modifient relativement peu les écarts dans la distribution des rémunérations (tableau 4). Le rapport interdécile (rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile) vaut en effet 2,9 en considérant le seul salaire de base, et 3,0 en tenant compte de l'ensemble des rémunérations. Les rapports entre le 9^e décile et la médiane, et entre la médiane et le 1^{er} décile, apparaissent également peu modifiés par les primes et autres compléments salariaux. Ces constats ne préjugent cependant pas des résultats que l'on obtiendrait en étudiant la distribution à des niveaux plus fins (centiles) ; mais une telle étude nécessiterait des données exhaustives et pas des données d'enquête.

Sources

Ces résultats sont issus de l'enquête sur la structure des salaires en 2002, menée en France par l'Insee, et réalisée simultanément dans tous les États membres de l'Union européenne. Cette enquête comprend l'interrogation d'un échantillon d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus, et l'interrogation directe d'un échantillon de leurs salariés. Elle couvre les sections C à K de la nomenclature

d'activités de la communauté européenne, c'est-à-dire l'industrie, la construction, le commerce et les services marchands à l'exclusion notamment de la santé.

Les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus qui sont interrogés doivent fournir des données individuelles pour un échantillon de leurs salariés, données relatives à l'emploi occupé, à la durée du travail, à la rémunération brute totale ainsi qu'à sa ventilation par composante. Plus de 13 000 établissements ont répondu, pour environ 121 000 de leurs salariés.

Cette étude s'intéresse aux composantes de la rémunération de ces salariés, hormis les apprentis et les stagiaires ainsi que les salariés du secteur de la construction. Ces derniers ont en effet été exclus du champ de l'analyse, car une large partie des indemnités qu'ils perçoivent ne leur sont pas versées directement par l'employeur, mais transitent par des caisses de congés payés : elles ne sont donc pas accessibles dans l'enquête au niveau individuel.

Définitions

Cette étude s'appuie sur des données de rémunérations brutes annuelles, qui incluent les éléments suivants :

- le salaire brut de base, net des retenues pour absences ;
- les rémunérations pour heures supplémentaires ou complémentaires effectuées en 2002 ;
- les primes versées à périodicité fixe, ou liées strictement au salaire de base, comme le 13^e mois, la prime de vacances, de rentrée ;

- les primes liées à des contraintes du poste de travail du salarié (travail de nuit, le week-end, en équipes...) ;

- les primes liées à la performance individuelle ou collective (prime de rendement, paiement au résultat individuel, prime d'innovation, prime liée à la productivité de l'équipe...) ;

- les primes liées à l'ancienneté ;

- les autres types de prime (primes exceptionnelles...) ;

- les avantages en nature ;

- la rémunération des absences autres que les congés et RTT (maladie, chômage partiel, etc.).

- les sommes versées en 2002 au titre de la participation et de l'intéressement en 2001, y compris l'abondement des plans d'épargne salariale (mais excluant les sommes versées au titre du déblocage des fonds et la participation volontaire du salarié).

En revanche, l'enquête ne permet pas de dissocier la participation et l'intéressement.

En outre, les données utilisées ici excluent les indemnités de licenciement, de départ en retraite ou préretraite, éventuellement perçues par les salariés ayant quitté leur établissement en 2002.

La part de chaque prime dans la rémunération totale est calculée comme le rapport du total des primes versées à la masse salariale totale.

Bibliographie

Cellier R. et Estrade M.-A., « Participation, intéressement, plans d'épargne : plus d'un salarié sur deux est concerné fin 2002 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 38.1, Dares, septembre 2004.

Cordier M. et Rougerie C., « Patrimoine des ménages début 2004 : le déploiement de l'épargne salariale », *Insee Première* n° 985, septembre 2004.

Pouget J. et Skalitz A., « Les salaires dans les entreprises en 2003 : une année difficile », *Insee Première* n° 1007, mars 2005.

Séguin S., « La rémunération des salariés des entreprises en 2003 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 12.3, Dares, mars 2005.

Brizard A., « L'individualisation des hausses de salaire de base : un rebond limité en 2003 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 15.1, Dares, avril 2005.

4 Impact des primes et compléments de salaire sur la distribution des rémunérations des salariés à temps complet

	D9/D1	D9/D5	D5/D1
Salaires de base	2,9	2,0	1,4
+ heures supplémentaires, avantages en nature, rémunération des absences et autres éléments	2,9	2,0	1,4
+ primes (sauf primes de performance)	2,9	1,9	1,5
+ primes de performance	3,0	2,0	1,5
+ participation et intéressement	3,0	2,0	1,5

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis, stagiaires et salariés du bâtiment.

Lecture : à chaque ligne est ajouté un complément salarial à la rémunération figurant à la ligne précédente.

D9/D1 désigne le rapport entre le 9^e décile de rémunération (10% des salariés perçoivent plus que D9) et le 1^{er} décile (10% des salariés perçoivent moins que D1).

D5 est la médiane (50% des salariés perçoivent plus, 50% perçoivent moins).

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

INSEE PREMIERE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : www.insee.fr (rubrique Publications)

Vous pouvez vous abonner gratuitement aux avis de parution dans <http://www.insee.fr/fr/ppp/abonnement/abonnement.asp#formulaire>

BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

A RETOURNER A : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIERE - Tarif 2005

Abonnement annuel = 70 € (France) 87 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

Direction Générale :
18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14
Directeur de la publication :
Jean-Michel Charpin
Rédacteur en chef :
Daniel Temam
Rédacteurs : R. Baktavatsalou,
C. Benveniste, C. Dulon,
A.-C. Morin
Maquette : É. Houël
Code Sage IP051022
ISSN 0997 - 3192
© INSEE 2005

