

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises

Étienne Frel-Cazenave, Fabien Guggemos*

Le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) figure parmi les mesures d'urgence économiques et sociales votées par le Parlement en décembre 2018 dans le contexte du mouvement des gilets jaunes. Au cours du premier trimestre 2019, les entreprises pouvaient verser une prime d'un montant maximal de 1 000 euros exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, à l'ensemble de leurs salariés dont la rémunération en 2018 n'excédait pas un plafond fixé par l'entreprise et dans tous les cas inférieur ou égal à trois Smic annuels. Tous les salariés en dessous du seuil retenu par l'entreprise recourant au dispositif bénéficiaient automatiquement de la prime. Le montant de la prime pouvait être proratisé en fonction du temps passé par le salarié au sein de l'entreprise en 2018.

Au premier trimestre 2019, d'après les données de l'Acoss, environ un établissement sur cinq du secteur marchand non agricole a utilisé ce dispositif : plus de 400 000 établissements ont versé près de 2,2 milliards d'euros à 4,8 millions de salariés, soit en moyenne 401 euros par salarié bénéficiaire¹.

Prime Pepa : moins souvent versée dans les petits établissements, mais avec un montant moyen plus élevé

Le recours au dispositif de prime Pepa diffère fortement selon les caractéristiques des établissements employeurs. En particulier, plus les établissements emploient de salariés, plus ils ont été nombreux à verser la prime. Ainsi en 2019, 58 % des établissements de 1 000 salariés ou plus ont eu recours à ce dispositif contre seulement 17 % de ceux de moins de 10 salariés (figure 1). Pour autant, lorsque les établissements ont versé la prime, leurs salariés en ont moins souvent bénéficié au sein des grands établissements (67 % des salariés éligibles, c'est-à-dire ayant gagné au plus trois Smic annuels en 2018) que des petits (88 % des salariés éligibles). En effet, les grands établissements ont plus souvent fixé un plafond de rémunération inférieur à 3 Smic pour déterminer le nombre de bénéficiaires de la prime.

Au final, 39 % des salariés de l'ensemble des établissements de 1 000 salariés ou plus (que ceux-ci recourent ou non au dispositif) ont réellement bénéficié de la prime, contre 15 % dans les établissements de moins de 10 salariés. Les premiers ont toutefois perçu un montant de prime en moyenne inférieur aux seconds (456 euros contre 524 euros), les établissements de taille intermédiaire ayant versé des montants de primes nettement inférieurs.

Les salariés de la finance-assurance et de l'industrie (hors agroalimentaire) ont davantage bénéficié de la prime Pepa

Le secteur de la finance et de l'assurance a nettement plus utilisé la prime Pepa que les autres secteurs, tant en propension à verser la prime aux salariés (35 % des établissements de ce secteur ont recouru au dispositif et 90 % des salariés éligibles au sein de ces derniers en ont bénéficié) qu'en montant moyen perçu par bénéficiaire (692 euros). C'est également le cas, dans une ampleur légèrement moindre, pour les différents secteurs industriels, hors industries agroalimentaires.

À l'inverse, dans le commerce, le transport, certaines activités de services ainsi que l'industrie agroalimentaire, les salariés ont moins fréquemment bénéficié de la prime, et pour des montants moyens plus modestes. En particulier, l'hébergement-restauration a versé les primes moyennes par bénéficiaire les plus faibles (307 euros).

Dans le secteur de l'information-communication, moins d'un salarié éligible sur deux au sein des établissements versant la prime l'a effectivement perçue, mais le montant moyen perçu par bénéficiaire a été parmi les plus élevés (525 euros, soit le troisième secteur le plus généreux).

In fine, les secteurs d'activité où les salariés ont le plus bénéficié de la prime sont aussi ceux habituellement les plus rémunérateurs. Les salaires (hors prime exceptionnelle) versés par les établissements ayant eu recours au dispositif de prime Pepa sont d'ailleurs plus élevés, de 25 % en moyenne au premier trimestre 2019, que ceux versés par les autres établissements.

* Étienne Frel-Cazenave, Fabien Guggemos (Insee)

1. Les bases de données mobilisées dans cet encadré n'intègrent pas les versements de prime Pepa déclarés au seul niveau établissement dans la déclaration sociale nominative (DSN), c'est-à-dire sans déclaration individuelle associée. Le nombre d'établissements ayant versé la prime Pepa comptabilisés ici est donc légèrement inférieur aux estimations de l'Acoss, avec un montant moyen de la prime par bénéficiaire légèrement supérieur (419 euros).

1. Caractéristiques des versements de la prime Pepa par taille d'établissement et secteur d'activité

| | Établissements versant la prime (en %) | Salariés bénéficiaires de la prime (en %) | | Montant moyen de la prime par bénéficiaire (en euros) |
|--|--|---|------------------------------------|---|
| | | parmi ceux éligibles dans les établissements la versant | dans l'ensemble des établissements | |
| Taille de l'établissement | | | | |
| Moins de 10 salariés | 17 | 88 | 15 | 524 |
| De 10 à 19 salariés | 29 | 83 | 24 | 462 |
| De 20 à 49 salariés | 33 | 80 | 26 | 398 |
| De 50 à 249 salariés | 41 | 78 | 32 | 361 |
| De 250 à 999 salariés | 51 | 77 | 39 | 391 |
| 1 000 salariés ou plus | 58 | 67 | 39 | 456 |
| Secteur d'activité de l'établissement | | | | |
| Énergie, eau, déchets | 26 | 76 | 20 | 516 |
| Industries agroalimentaires | 10 | 97 | 10 | 363 |
| Cokéfaction et raffinage | 29 | 92 | 27 | 630 |
| Biens d'équipements | 30 | 85 | 26 | 441 |
| Matériels de transport | 33 | 89 | 29 | 412 |
| Autres branches industrielles | 26 | 89 | 23 | 443 |
| Construction | 18 | 80 | 14 | 481 |
| Commerce | 20 | 86 | 17 | 326 |
| Transport | 22 | 82 | 18 | 318 |
| Hébergement-restauration | 11 | 72 | 8 | 307 |
| Information-communication | 18 | 47 | 9 | 525 |
| Services financiers et assurances | 35 | 90 | 31 | 692 |
| Services immobiliers | 14 | 77 | 11 | 448 |
| Activités scientifiques et techniques | 21 | 69 | 15 | 486 |
| Services administratifs et de soutien | 11 | 69 | 7 | 342 |
| Services aux ménages | 10 | 68 | 7 | 393 |
| Ensemble | 18 | 79 | 14 | 419 |

Note : les salariés éligibles à la prime sont ceux dont la rémunération en 2018 est inférieure ou égale à 3 Smic annuels. Les établissements comptabilisés comme ayant versé la prime Pepa sont ceux l'ayant déclarée en DSN au niveau individuel dans le bloc « Prime, gratification et indemnité », conformément aux modalités déclaratives prévues.

Lecture : dans les établissements de 1 000 salariés ou plus ayant eu recours au dispositif Pepa, 67 % des salariés éligibles à la prime en ont effectivement bénéficié.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements du secteur marchand non agricole employant un salarié au T1 2018 ou au T1 2019.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN).

La dynamique des salaires au premier trimestre 2019 suggère l'existence d'effets d'aubaine

Bien qu'ils y soient plus élevés, les salaires (hors prime exceptionnelle) ont plus faiblement progressé entre le premier trimestre 2018 et le premier trimestre 2019 dans les établissements ayant versé la prime que dans les autres (écart de dynamisme de 0,4 point). Ceci suggère un effet d'aubaine : même si la prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à

des primes prévues par un accord salarial ou par le contrat de travail, des établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime en l'absence de cette mesure. Net de cet effet d'aubaine, l'effet de la prime exceptionnelle sur la hausse des salaires est donc sans doute inférieur au montant versé par les entreprises au titre de cette prime.

Au premier trimestre 2019, le salaire moyen par tête (SMPT) a augmenté de 2,7 % sur un an, soit la plus forte augmentation depuis 9 ans.

Encadré 3 (suite)

En excluant de la masse salariale les 2,2 milliards d'euros perçus par les salariés au titre de la prime Pepa, le SMPT n'aurait progressé que de 1,3 % sur un an (figure 2). Sa progression serait ainsi inférieure à celles des trimestres précédents ou suivants (supérieures à 1,5 %), ce qui renforce l'hypothèse d'effets d'aubaine.

Une première façon d'évaluer ces effets d'aubaine consiste à comparer le dynamisme observé du SMPT à la hausse qui aurait prévalu en l'absence du dispositif Pepa, hausse qui, par définition, ne peut être observée mais que l'on peut estimer (méthode). D'après les modèles macro-économiques de prévision du SMPT utilisés par l'Insee [Note de conjoncture, juin 2019], en l'absence de la prime exceptionnelle, le SMPT aurait progressé de 1,9 % sur un an, soit 0,8 point de moins que l'évolution observée, mais 0,6 point de plus que celle calculée en excluant les versements de la prime Pepa. En d'autres termes et sous les hypothèses sous-jacentes à ces modèles, sur 1,4 point de croissance annuelle des salaires au premier trimestre 2019 directement imputable à la prime Pepa, environ 40 % (soit 0,6 point) relèverait d'effets d'aubaine. L'effet « net » de la prime ne serait que de 0,8 point.

Cette première estimation doit néanmoins être considérée avec précaution : d'une part, elle repose sur la comparaison de données macro-économiques sans prendre en compte les déterminants du recours au dispositif de prime Pepa ; d'autre part, les modèles de prévision utilisés ont

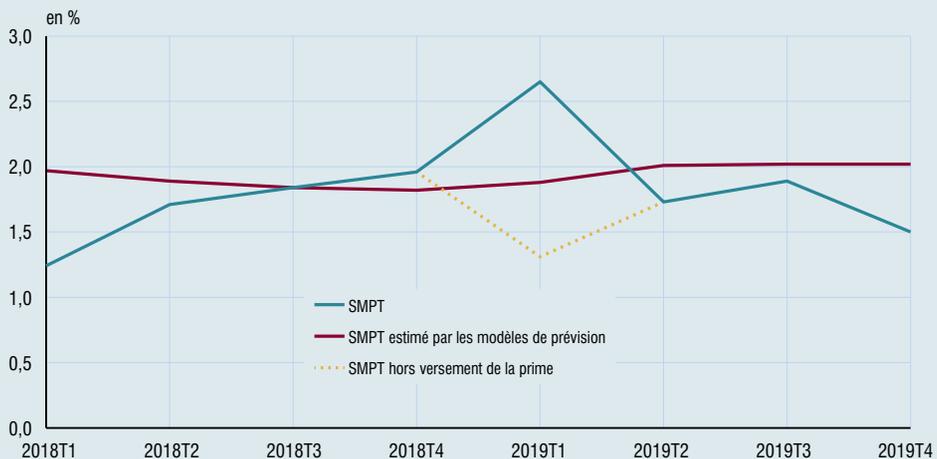
eu tendance à surestimer les évolutions de salaires réellement observées sur les trimestres suivants en 2019, si bien que les effets d'aubaine sont vraisemblablement de moindre ampleur que cette première estimation.

Des effets d'aubaine d'ampleur relativement limitée, mais différenciés selon les secteurs et la taille des établissements

Une analyse sur données individuelles permet de prendre en compte, du moins en partie, les déterminants du recours au dispositif de prime Pepa, en comparant les rémunérations versées par établissement, et ainsi de quantifier plus précisément les effets d'aubaine. Les établissements ayant versé la prime présentent des caractéristiques qui diffèrent de celles des autres établissements (taille, secteur, etc.). Estimer des effets d'aubaine revient à estimer la dynamique particulière des salaires dans ces établissements en l'absence de dispositif. Ainsi, il faut comparer la dynamique des salaires des personnes éligibles à la prime au sein d'établissements la versant à celle d'un groupe « témoin » d'établissements ne la versant pas, mais présentant les mêmes caractéristiques.

Pour pouvoir mener une telle analyse par *matching* (méthode), le champ est restreint aux établissements employant au moins un salarié éligible à la prime et un salarié non éligible, tant au premier trimestre 2019 qu'un an auparavant.

2. Glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) et impact de la prime Pepa



Champ : France hors Mayotte, secteur marchand non agricole.

Sources : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) ; Insee, déclarations sociales nominatives (DSN).

Encadré 3 (suite)

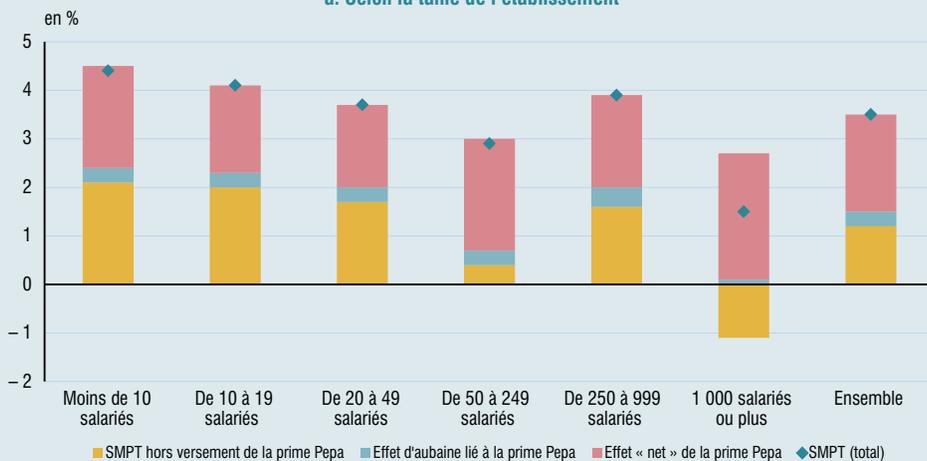
Le SMPT au sein de ces établissements est plus dynamique que celui observé sur l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA) : il progresse de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019 (contre + 2,7 % pour le SMNA), dont 2,3 points directement imputables à la prime Pepa.

Dans le cadre de cette analyse par *matching*, les effets d'aubaine liés à la mise en place de la prime s'élèvent à 0,3 point², soit de l'ordre de 15 % des 2,3 points de dynamisme directement imputables à la prime (figure 3a). Les effets d'aubaine semblent en outre se traduire par des revalorisations salariales plus faibles qu'attendues sur le salaire de base ou les primes perçues de façon régulière (c'est-à-dire chaque mois), plutôt que par une réduction des composantes irrégulières de la rémunération (autres primes par exemple). En effet, au premier trimestre 2019, les primes non régulières ont évolué de façon similaire au sein des établissements versant la prime Pepa et au sein du groupe « témoin ».

L'analyse des données individuelles (approche micro-économique) mène ainsi à une mesure des effets d'aubaine sensiblement inférieure (15 %) à leur estimation macro-économique initiale (40 %). À l'inverse de cette dernière, vraisemblablement surévaluée, l'estimation micro-économique minore probablement les effets d'aubaine dans la mesure où seule une partie des déterminants du versement de la prime sont observés et pris en compte. Cette approche permet de mettre en évidence des disparités sectorielles (figure 3b). Les effets d'aubaine seraient plus marqués dans certains secteurs, comme ceux de la fabrication de biens d'équipement, le transport-entreposage, les activités scientifiques et techniques ou encore les services aux ménages. À l'inverse, ils seraient quasiment absents des autres activités industrielles, de la construction, de l'information-communication et des services administratifs et de soutien. Les effets d'aubaine seraient en outre moins prononcés dans les très grandes entreprises.

3. Décomposition du glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) au premier trimestre 2019

a. Selon la taille de l'établissement



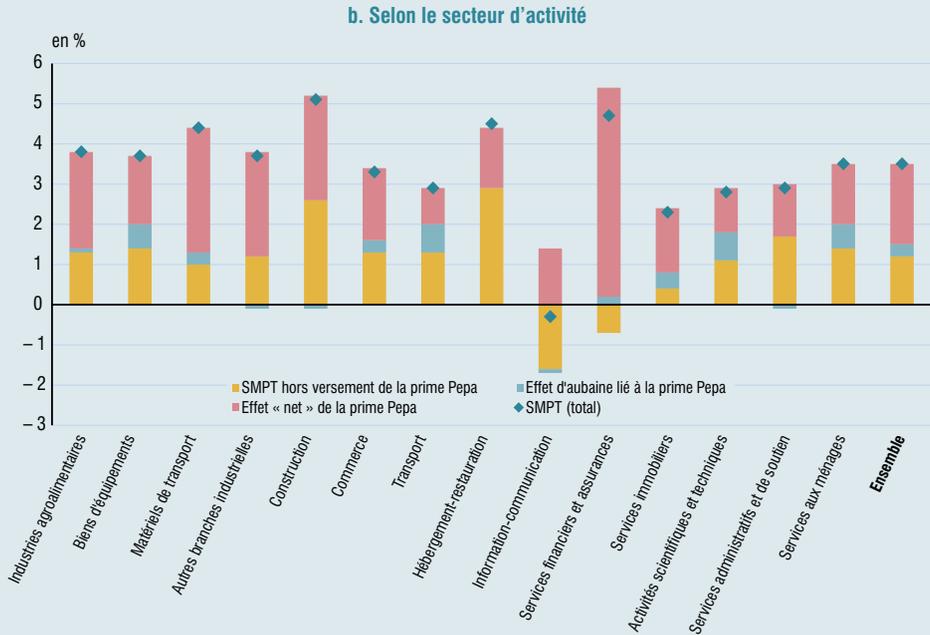
Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements employant au moins un salarié éligible et un non éligible au premier trimestre 2018 et au premier trimestre 2019.

Lecture : le SMPT des établissements dans le champ de cette étude a augmenté de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019, mais de seulement 1,2 % si l'on exclut du calcul le versement de la prime Pepa. Ainsi 2,3 points de croissance du SMPT sont directement imputables au versement de la prime, parmi lesquels 0,3 point relève d'effets d'aubaine et 2,0 points correspondent à l'effet de la prime net de ces effets d'aubaine.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN), calculs des auteurs.

2. Soit la différence entre la hausse sur un an du SMPT du groupe « témoin » qui n'a pas versé de prime Pepa, et celle du SMPT – hors prime Pepa – des établissements la versant.

3. Décomposition du glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) au premier trimestre 2019



Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements employant au moins un salarié éligible et un non éligible au premier trimestre 2018 et au premier trimestre 2019.

Lecture : le SMPT des établissements dans le champ de cette étude a augmenté de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019, mais de seulement 1,2 % si l'on exclut du calcul le versement de la prime Pepa. Ainsi 2,3 points de croissance du SMPT sont directement imputables au versement de la prime, parmi lesquels 0,3 point relève d'effets d'aubaine et 2,0 points correspondent à l'effet de la prime net de ces effets d'aubaine.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN), calculs des auteurs.

Méthode

Les effets d'aubaine liés à la mise en place de la prime Pepa sont estimés en comparant le dynamisme observé des salaires hors versement de la prime à celui, contrefactuel et inobservable, qui aurait prévalu en l'absence du dispositif. Deux approches sont utilisées ici pour estimer ce dernier :

- **Une approche macro-économique** : les modèles macro-économiques de prévision du SMPT utilisés par l'Insee permettent d'estimer la hausse du SMPT en l'absence du dispositif Pepa. L'évolution des salaires est reliée à ses principaux déterminants économiques, notamment l'inflation, le chômage et la productivité.
- **Une approche micro-économique** sur données individuelles : elle permet de comparer les rémunérations versées par établissement et ainsi de tenir compte de leurs caractéristiques. Des techniques de *matching* fondées sur le calcul d'un score de propension [Caliendo *et al.*, 2008 ; Quantin, 2018] permettent d'associer à chaque établissement ayant versé la prime exceptionnelle un groupe contrefactuel (ou « témoin ») d'établissements qui lui « ressemblent » sur un certain nombre de caractéristiques observables, mais qui ne versent pas la prime à leurs salariés. Ce groupe « témoin » est constitué par appariement exact sur la tranche d'effectifs salariés, le secteur d'activité, ainsi que sur des paramètres continus mais discrétisés sous formes de tranches, comme la part de salariés en contrat à durée déterminée, la part de cadres, l'évolution du nombre de

Encadré 3 (suite)

salariés ou encore l'évolution de la rémunération des salariés non éligibles à la prime (c'est-à-dire gagnant plus de 3 Smic).

Contrairement à l'approche macro-économique, l'approche micro-économique permet de prendre en compte les déterminants du recours au dispositif de prime Pepa. Une certaine erreur de mesure demeure cependant, liée notamment au fait que seule une partie des déterminants du versement de la prime, utilisés pour la constitution d'un groupe « témoin », sont observables. En particulier, le recours au dispositif Pepa est vraisemblablement corrélé au montant de trésorerie disponible pour l'employeur. En outre, l'estimation de l'effet d'aubaine peut différer selon les variables observables retenues.

Pour en savoir plus

« Les difficultés de recrutement aident-elles à mieux comprendre l'évolution récente des salaires en France ? », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2019.

« Mesures d'urgence économiques et sociales : bilan à fin mars 2019 de la prime exceptionnelle et du dispositif d'exonération des heures supplémentaires », Acoess, communiqué de presse du 3 mai 2019.

« Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : plus de 2 millions de salariés l'ont déjà perçue en janvier 2019 », *Note de conjoncture*, Insee, mars 2019.

Quantin S., « Estimation avec le score de propension sous R », *Documents de travail M 2018/01*, Insee, 2018

Caliendo M., Kopeinig S., "Some practical guidance for the implementation of propensity score matching", *Journal of Economic Surveys*, 22: 31-72, janvier 2008.