

Première Synthèses



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Numéro 18 - juin 1992

L'INTRODUCTION DE L'INTÉRESSEMENT ET LES HAUSSES DES SALAIRES DANS LES ENTREPRISES

Dans les petites et moyennes entreprises, l'introduction de l'intéressement n'a en général pas pesé sur les hausses des salaires de base entre 1987 et 1991: les primes d'intéressement ont constitué dans ces cas un surcroît de rémunération pour les salariés. Autre indication qui va dans le même sens, les accords salariaux signés en 1990 et 1991 ne sont pas moins avantageux dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement. En revanche l'inverse s'est produit dans les grands établissements (plus de 500 salariés): ceux qui ont introduit l'intéressement ont accordé des hausses de salaires sensiblement inférieures sur la période 1987-1991.

**L'intéressement légal :
un supplément de rémunération.**

Entre 1986 et 1990, le nombre d'entreprises qui pratiquent l'intéressement est passé de 2.160 à 10.700. Cette vogue était sensible dès le début des années 80; elle s'est véritablement étendue avec l'ordonnance d'octobre 1986 qui a assoupli le régime légal de l'intéressement. Les entreprises, en concluant des accords d'intéressement, visent deux grands objectifs: motiver leur personnel et rendre plus flexibles les rémunérations.

Le législateur a encouragé ce développement en exonérant de cotisations sociales les primes distri-



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE

1, place de Fontenoy, 75350 PARIS 07 SP - Tél. (1) 40.56.51.62 - Fax. (1) 40.56.73.42

buées. Mais il a imposé des conditions: les sommes ne doivent pas dépasser 10% de la masse salariale (15% en cas d'accord salarial d'entreprise); et l'intéressement ne peut en aucune manière venir se substituer à l'un des éléments du salaire existant antérieurement (prime, etc...).

Ces contraintes reflètent la nécessité de ne pas grever le financement de la Sécurité sociale. Il s'agit aussi de limiter l'extension d'une fraction de la rémunération qui n'ouvre pas de droits à la retraite pour les salariés, et d'éviter que l'intéressement ne serve à lui seul de politique salariale.

On sait que ces primes s'élèvent en moyenne à un peu plus de 3% de la masse salariale dans les entreprises concernées (cf. 1ères Informations, n°227, Juin 1991). L'étude statistique ici présentée vise à préciser l'impact réel de l'intéressement sur l'évolution des salaires de base. On a donc comparé les hausses de salaire observées entre janvier 1987 et janvier 1991 entre les établissements qui ont pratiqué l'intéressement au cours de cette période et les autres (tableau 1). L'échantillon observé comporte 904 établissements pratiquant l'intéressement et 11 133 qui ne le pratiquent pas.

Tableau 1
Hausse annuelle moyenne des salaires de base (1987-1991)

	Établissements sans accord d'intéressement (N = 11 133)	Établissements pratiquant l'intéressement (N = 904)
10 à 49 salariés	4,2	4,5
50 à 199 salariés	3,9	3,8
200 à 499 salariés	3,7	3,7
500 salariés et plus	3,6	3,0
Ensemble	4,0	3,8

Grands établissements : des hausses salariales plus faibles en présence d'intéressement.

Globalement, les salaires ont un peu moins augmenté dans les établissements où un accord d'intéressement a été appliqué: 3,8% en moyenne par an, contre 4,0 % dans les autres. Ceci est dû exclusivement aux plus grands établissements (500 salariés et plus): les hausses y ont été de 3,0% par an en présence d'un accord d'intéressement, et 3,6% dans le cas contraire.

Dans les plus petites entreprises (10 salariés ou moins), l'inverse s'est produit: les salaires ont augmenté de 4,5% en moyenne par an en présence

d'intéressement, contre 4,2% en l'absence d'intéressement. Dans les entreprises de taille moyenne, les hausses de salaire ont été indépendantes de la présence ou non d'intéressement (1).

Si l'on ajoute au salaire de base le montant des primes d'intéressement versées, on observe que l'intéressement a permis, au cours de la période 1987-1991, une hausse des rémunérations d'environ 2 à 3% supérieure dans les PME qui le pratiquent, par rapport aux autres; dans les grands établissements en revanche, l'introduction de l'intéressement a été globalement compensée par de moindres hausses salariales.

Les directions des grandes entreprises qui adoptent l'intéressement tendent donc à accorder des hausses de salaire un peu plus faibles que leurs homologues qui ne l'adoptent pas. Toutefois la négociation salariale, quand elle débouche sur un accord, permet généralement d'éviter ce phénomène.

**Accords de salaires :
pas moins avantageux
en présence d'intéressement .**

Les organisations syndicales cherchent particulièrement à éviter que l'intéressement ne se substitue à des hausses de salaires de base: ces dernières sont des acquis en général irréversibles, alors que le montant des primes d'intéressement varie souvent de façon importante d'une année à l'autre. C'est sans doute ainsi qu'on peut expliquer pourquoi, dans les grandes entreprises, les accords de salaire ne sont pas moins avantageux en présence d'intéressement, au contraire des hausses décidées hors accord.

Tableau 2
**Augmentations négociées dans les accords de salaire
1990 et 1991**

En pourcentage

Forme d'augmentation	Impact de la présence d'un accord d'intéressement sur les hausses de salaire annuelles		
	totale	générale	individualisée
Générale uniforme	- 0,1*	- 0,1 (ps)	-
Mixte 1 (uniforme)	(ns)	(ns)	(ns)
Générale différenc.	(ns)	(ns)	-
Mixte 2 (différenc.)	+ 0,3*	(ns)	+ 0,4**
Individualisée	(ns)	-	(ns)
Ensemble	+ 0,1 (ps)	(ns)	+ 0,2*
<i>Hausses moyennes</i>	3,4	3,1	1,9
Nbre d'observations	5032	4843	1350
(ns) = non significatif. * = significatif (seuil 5%).		(ps) = peu significatif. ** = très significatif (seuil 1%).	

(1) - Ces différences sont statistiquement significatives au seuil de 1%, et le demeurent si l'on prend en compte (au moyen de méthodes économétriques) le secteur d'activité et l'évolution de l'emploi dans l'établissement.

Quand on ne considère en effet que les entreprises qui ont signé des accords sur l'évolution des salaires en 1990 et 1991 (plus de 3500 entreprises ou établissements), on ne retrouve pas globalement cet effet de l'intéressement (tableau 2). Les augmentations générales ne sont dans l'ensemble pas significativement différentes selon la présence ou non d'intéressement dans l'entreprise. Globalement les augmentations de salaire de base (générales et individualisées) apparaissent même légèrement supérieures (+0,1 point) dans les accords de salaire signés en présence d'intéressement. Ce sont essentiellement les firmes qui négocient des augmentations partiellement individualisées, et différenciées par catégories de personnel, qui contribuent à cet écart. Elles représentent 20% des entreprises concernées à la fois par l'intéressement et un accord de salaire, et accordent des hausses individualisées significativement plus fortes en présence d'intéressement (+0,4 points).

L'intéressement n'affecte pas non plus les clauses de sauvegarde ou de rendez-vous: on en trouve dans 43% des accords de salaire négociés en présence d'intéressement, contre 37% dans le cas inverse.

Si elle n'affecte guère les taux négociés dans les accords de salaire, en revanche l'existence d'intéressement semble associée à la pratique de l'individualisation des hausses de salaire.

Les accords de salaires favorisent l'individualisation en présence d'un accord d'intéressement.

Les entreprises qui signent des accords, quand elles pratiquent l'intéressement, utilisent plus fréquemment l'individualisation des salaires, comme complément à l'incitation collective. Ainsi, 44% seulement des accords de salaire signés dans les entreprises où l'intéressement existe ne prévoient que des hausses générales, contre 55% dans les autres (tableau 3). Il y a là un effet de la taille: les hausses individualisées sont plus fréquentes dans les grandes entreprises, qui pratiquent aussi plus facilement l'intéressement.

Tableau 3

Forme d'augmentation	Accords signés en 1991	
	sans intéres.	avec intéres.
Générale uniforme	55	44
Mixte 1 (uniforme)	15	19
Générale différenciée	12	14
Mixte 2 (différenciée)	13	20
Individualisée	5	3
Ensemble	100	100
<i>Hausses moyennes par accord</i>	<i>3,0</i>	<i>3,1</i>
dont : générale uniforme	2,7	2,7

Des hausses de salaires plus régulières dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement.

D'une année à l'autre, les salaires de base ont augmenté de façon plus régulière dans les entreprises dotées d'un accord d'intéressement (2) (tableau 4).

Pour ajuster leurs coûts salariaux à leur situation conjoncturelle, ces entreprises comptent plus sur la variabilité de la prime d'intéressement que sur la flexibilité des hausses de salaires.

Il semble donc que, dans les entreprises où existe un accord d'intéressement, la négociation salariale se concentre surtout sur ce dernier; les hausses de salaire de base auraient alors un caractère plus routinier. Malgré cela, la rémunération totale est nettement plus variable d'une année à l'autre en présence d'intéressement : la régularité des hausses de salaires est plus que compensée par la forte variabilité des primes d'intéressement.

Tableau 4
Variabilité des salaires et de l'emploi pour les établissements pratiquants et les autres

	Variabilité des hausses de salaire *		Variabilité de l'emploi*	
	Avec intér.	Sans intér.	Avec intér.	Sans intér.
10 à 49 salariés	106	116	117	113
50 à 199 salariés	86	93	88	95
200 à 499 salariés	78	81	91	84
500 salariés et plus	71	75	62	66
Ensemble	87	101	91	101

* L'indice 100 représente l'écart-type des hausses annuelles de salaire (resp. des variations annuelles de l'emploi) pour l'ensemble des établissements de l'échantillon, calculé sur cinq périodes (de 1986 à 1991).

Une rémunération plus aléatoire en présence d'intéressement.

La situation économique d'une PME est souvent instable et ses débouchés précaires: aussi les employeurs accordent des hausses de salaires moins uniformes d'une année à l'autre que dans les grandes entreprises, à l'activité plus stable. D'autre part les syndicats recherchent en général une certaine régularité des hausses de salaires: leur moindre présence dans les PME y explique donc cette flexibilité salariale plus grande que dans les grandes entreprises.

(2) - L'écart-type des hausses annuelles de salaires de 1987 à 1991 est de 15% inférieur dans les entreprises avec intéressement.

L'introduction de l'intéressement dans les grandes organisations vient remettre en cause cette opposition: entre 1987 et 1991 la rémunération des salariés de ces grands établissements a été semble-t-il plus fluctuante que les salaires de base perçus par les travailleurs des PME traditionnelles. Si l'on considère la somme du salaire de base et du montant moyen de la prime d'intéressement, cet indicateur de rémunération a connu des variations plus importantes dans les grandes entreprises pratiquant l'intéressement que dans les PME qui ne le pratiquent pas.

**Les entreprises en crise
n'adoptent pas l'intéressement.**

Toutes les entreprises n'ont pas le même penchant à adopter des accords d'intéressement. Les mieux disposées à cet égard sont les plus grandes, ainsi que celles appartenant aux secteurs des biens intermédiaires et des biens d'équipement. L'évolution de l'emploi compte aussi dans la décision: les établissements qui ont perdu massivement des emplois ont très rarement adopté l'intéressement au cours de la période étudiée. Une entreprise en grave difficulté ne peut guère s'engager dans la négociation du partage de profits qui n'existent pas, alors même que sa survie est en jeu.

Hormis ces cas particulièrement défavorables, on n'observe guère de lien entre l'adoption de l'intéressement dans une entreprise et l'évolution de ses effectifs (à taille et secteur d'activité identiques): l'intéressement ne semble pas directement favorable à la création d'emploi. Certaines théories (notamment de l'économiste américain Martin Weitzman) prévoient pourtant qu'une entreprise qui parvient à réduire l'élément fixe du salaire et à développer un élément variable en fonction de la conjoncture devrait employer plus de personnel qu'une entreprise similaire pratiquant des salaires fixes. Cette étude ne confirme pas une telle attente.

Néanmoins les effectifs apparaissent un peu moins fluctuants dans les établissements qui pratiquent l'intéressement: il est donc possible que ce dernier contribue à stabiliser l'emploi, grâce à la plus grande flexibilité salariale qu'il permet. Toutefois ces indications demeurent très fragiles et demandent d'autres investigations.

*Thomas COUTROT,
Sylvie MABILE.*

PREMIÈRES SYNTHÈSES – ISSN 0999-565 X
Directeur de la Publication : Paul KOEPP.
Rédaction : SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE,
Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.
Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 73 42.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :
Premières Informations + Premières Synthèses **500 F**
L'abonnement part du premier numéro de l'année.
A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL.
Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.