

Première Synthèses Informations

LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS EN 2006 :

les primes représentent en moyenne 12,4 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 82 % des salariés ont perçu des primes et compléments de salaires. La part de ces primes et compléments dans la rémunération brute de l'ensemble des salariés s'élève en moyenne à 12,4 %, en légère baisse par rapport à 2005.

Les primes de performance sont accordées principalement aux cadres alors que les ouvriers touchent surtout des primes d'ancienneté ou des primes liées à des contraintes de poste. La part des primes croît avec la rémunération. Plus l'entreprise est grande, plus cette part est importante. L'énergie et les industries de biens intermédiaires, telles que la chimie, le caoutchouc, les plastiques ou les produits minéraux sont les secteurs où la part des primes dans la rémunération est la plus élevée.

Selon les déclarations des entreprises à l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des rémunérations, 32 % des salariés ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires (1). Un ouvrier sur deux en a perçu et, dans les entreprises de 10 à 250 salariés, plus d'un salarié sur trois est concerné. Ce sont les transports et la construction qui y recourent le plus. La part de cette composante dans la rémunération brute de l'ensemble des salariés s'élève en moyenne à 1,3 %, en légère hausse par rapport à 2005.

En 2006, les primes de participation, d'intéressement et d'épargne salariale représentent un surcroît de rémunération équivalant en moyenne à 7,8 % de la rémunération des salariés bénéficiaires. Les cadres perçoivent, plus souvent que les autres catégories socioprofessionnelles, une telle prime.

(1) - Cette proportion est cependant sous-estimée dans la mesure notamment où un grand nombre d'entreprises n'ayant pas réduit leur horaire de travail à 35 heures omettaient jusqu'à peu de déclarer aux enquêtes statistiques une partie des heures supplémentaires régulièrement travaillées [2].

(2) - La rémunération brute totale ne comprend pas ici les compléments liés à la participation, l'intéressement et à l'épargne salariale (encadré 1).

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, le salaire de base représente en moyenne 86,3 % de la rémunération brute totale, les primes 12,4 % et la rémunération pour heures supplémentaires ou heures complémentaires 1,3 % (tableau 1)(2). Entre 2005 et 2006, la part de la rémunération brute totale consacrée à la rétribution des heures supplémentaires ou complémentaires a légèrement augmenté, notamment dans les transports [1]. En revanche, la part des primes dans la rémunération brute totale a légèrement diminué, principalement dans les services. Ces données sont issues de l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006 (ECMOSS) réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares (encadré 1).

Tableau 1
Décomposition de la masse salariale brute en 2006, selon les caractéristiques du salarié

En pourcentage

	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (2)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (3)	Total
Ensemble.....	86,3	1,3	12,4	100	16	12	27	5	40	100
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres (1).....	86,3	0,2	13,5	100	6	4	43	6	41	100
Professions intermédiaires.....	86,2	0,9	12,9	100	19	11	25	5	40	100
Employés.....	89,0	1,1	9,9	100	18	13	17	5	47	100
Ouvriers.....	84,4	3,2	12,4	100	25	24	12	5	34	100
Sexe										
Hommes.....	85,2	1,6	13,2	100	14	13	28	5	40	100
Femmes.....	88,4	0,7	10,9	100	19	8	24	5	44	100
Temps complet ou partiel										
Temps partiel.....	89,7	1,2	9,1	100	21	10	16	5	48	100
Temps complet.....	85,9	1,3	12,8	100	15	12	28	5	40	100
Type de contrat de travail										
CDD.....	89,9	1,8	8,3	100	6	16	17	9	52	100
CDI.....	86,1	1,3	12,6	100	16	12	27	5	40	100
Quartile de rémunération										
Inférieure au 1 ^{er} quartile.....	91,7	1,6	6,7	100	22	13	13	5	47	100
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile.....	88,4	1,8	9,8	100	22	15	15	6	42	100
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile.....	85,8	2,0	12,2	100	22	18	17	5	38	100
Supérieure au 3 ^{ème} quartile.....	84,4	0,6	15,0	100	11	8	35	6	40	100

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

(2) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(3) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2006, les primes représentent 12,4 % de la masse salariale brute totale. Elles représentent 15 % de la rémunération totale des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au 3^{ème} quartile).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

Plus de huit salariés sur dix ont touché une prime ou un complément de salaire en 2006

En 2006, 82 % des salariés ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes et de compléments de salaire (tableau 2). La proportion de salariés ayant bénéficié d'une prime ou d'un complément de salaire est plus forte parmi les cadres (85 %) et les ouvriers (83 %) que parmi les professions intermédiaires (82 %) et les employés (79 %). Pour l'ensemble des salariés, les primes de performance individuelle ou collective, d'ancienneté et de contraintes de poste représentent respectivement 27 %, 5 %, 16 % et 12 % de l'ensemble des primes et compléments (tableau 1); les primes de vacances, primes de fin d'année, 13^{ème} mois, avantages en nature et autres primes en représentent 40 %. Les ouvriers touchent fréquemment des primes d'ancienneté (49 %) et des primes liées aux contraintes de leur poste (travail posté, pénibilité, risque, etc.) (34 %). Un cadre sur deux perçoit des primes de performance individuelle ou collective qui représentent 49 % de l'ensemble de leurs primes en 2006.

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

Tableau 2
Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2006, selon les caractéristiques du salarié

En pourcentage

	Heures supplémentaires et complémentaires (2)	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble.....	32	82	34	23	29	12
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres (1).....	6	85	15	9	47	10
Professions intermédiaires.....	23	82	35	19	31	12
Employés.....	32	79	27	21	22	10
Ouvriers.....	52	83	49	34	25	15
Sexe						
Hommes.....	37	83	35	27	32	13
Femmes.....	26	80	33	17	26	11
Temps complet ou partiel						
Temps partiel.....	30	68	28	14	17	7
Temps complet.....	33	85	35	25	32	13
Type de contrat de travail						
CDD.....	32	58	10	16	13	7
CDI.....	32	83	36	23	30	13
Quartile de rémunération						
Inférieure au 1 ^{er} quartile.....	34	62	24	14	15	7
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile.....	39	80	36	26	25	13
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile.....	36	86	40	29	29	15
Supérieure au 3 ^{ème} quartile.....	17	88	28	17	41	12

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

(2) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

Lecture : en 2006, 82 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire. C'est le cas de 88 % des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au troisième quartile).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

Plus la rémunération est élevée, plus la part des primes est importante (tableau 1). En moyenne, cette part est aussi plus élevée lorsque le salarié est un homme, un salarié à temps complet ou en contrat à durée indéterminée et moindre si c'est une femme, un salarié à temps partiel ou en contrat à durée déterminée. Ces écarts s'expliquent principalement par la nature des emplois occupés : 45 % des femmes, 46 % des salariés à temps partiel et 40 % des salariés en contrat à durée déterminée sont des employés.

La part des primes et la proportion de salariés concernés augmentent avec la taille de l'entreprise (tableaux 3 et 4). Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, cette part est de 9,5 % et près de sept salariés sur dix touchent des primes. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, elle atteint 13,6 % de la rémunération brute et près de neuf salariés sur dix sont concernés.

En 2006, la part des primes dans la rémunération brute s'établit à 18,5 % dans l'énergie, à 16,4 % dans les industries des biens intermédiaires et 15,3 % dans les activités financières (tableau 5). À l'opposé, elle ne dépasse pas 10 % dans la construction, les services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale, les activités associatives. Le poids des primes d'ancienneté dans le total des primes et com-

Tableau 3
Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2006, selon les caractéristiques de l'entreprise

En pourcentage

	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble	32	82	34	23	29	12
Secteur d'activité de l'entreprise						
EB : Industries agricoles et alimentaires	35	93	63	42	27	11
EC : Industrie des biens de consommation.....	30	92	52	24	31	11
ED : Industrie automobile	50	99	74	59	19	13
EE : Industries des biens d'équipement.....	39	93	61	24	29	15
EF : Industries des biens intermédiaires	42	94	69	40	30	21
EG : Énergie	37	98	18	49	35	3
EH : Construction	52	68	13	12	30	9
EJ : Commerce	38	87	31	12	38	18
EK : Transports	56	89	34	47	29	23
EL : Activités financières	10	89	12	8	54	14
EM : Activités immobilières ..	9	82	25	7	34	8
EN : Services aux entreprises	23	81	26	18	30	9
EP : Services aux particuliers	32	73	20	16	26	8
EQ : Éducation, santé, action sociale.....	22	58	26	27	8	3
ER : Activités associatives	16	61	29	11	10	4
Taille d'entreprise						
De 10 à 19 salariés	37	67	23	11	24	8
De 20 à 49 salariés	36	75	31	12	29	11
De 50 à 99 salariés	33	77	37	18	27	11
De 100 à 249 salariés.....	37	84	41	24	30	12
De 250 à 499 salariés.....	32	85	42	28	28	12
500 salariés ou plus	28	88	34	30	32	15

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

(1) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

Lecture : en 2006, 93 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire dans les industries agricoles et alimentaires.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

Tableau 4
Décomposition de la masse salariale brute en 2006, selon la taille de l'entreprise

En pourcentage

	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble.....	86,3	1,3	12,4	100	16	12	27	5	40	100
De 10 à 19 salariés.....	87,8	2,7	9,5	100	14	6	33	8	39	100
De 20 à 49 salariés.....	87,1	2,3	10,6	100	16	5	30	7	42	100
De 50 à 99 salariés.....	87,6	1,8	10,6	100	19	9	28	7	37	100
De 100 à 249 salariés.....	85,9	1,4	12,7	100	18	11	24	5	41	100
De 250 à 499 salariés.....	85,1	1,0	13,9	100	16	12	26	5	40	100
500 salariés ou plus.....	85,8	0,6	13,6	100	15	14	26	4	41	100

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

(1) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(2) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2006, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les primes et compléments représentent 9,5 % de la masse salariale brute totale.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

SOURCE

Les données sont issues de l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006 (ECMOSS). Cette enquête, réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares, a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle vise également à produire des statistiques structurelles européennes sur ces sujets. Elle est réalisée auprès d'un échantillon d'environ 14 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus située en France métropolitaine et exerçant une activité dans les sections C à K, M, N et O de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 1). L'étude porte sur le secteur concurrentiel, c'est-à-dire les secteurs EB à ER de la nomenclature économique de synthèse (NES), hors emploi public et services domestiques. Les apprentis et les stagiaires sont également exclus. Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés. On dispose ainsi d'environ 83 000 questionnaires individuels représentant 12,6 millions de salariés.

La structure de la rémunération évolue peu d'une année à l'autre. Seules les évolutions statistiquement significatives font l'objet d'un commentaire dans cette étude. En outre, les données 2005 ont été légèrement révisées par rapport à la précédente publication [1], rendant délicate toute comparaison fine avec cette dernière.

La rémunération brute est égale au salaire de base (y compris la rémunération des congés payés) augmenté des primes et indemnités ayant le caractère de salaire :

- rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- primes d'ancienneté ;
- primes liées à des contraintes de poste ;
- primes liées aux performances individuelles ;
- primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier ;
- autres primes et compléments (13^{ème} mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.).

Cette rémunération brute peut éventuellement être complétée par une prime de participation, une prime d'intéressement et l'abondement éventuel de l'employeur à des plans d'épargne en entreprise (encadré 3).

La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires est celle déclarée comme telle par les entreprises. La loi autorise en effet les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures à mensualiser la rémunération des heures supplémentaires. Il s'ensuit que, dans leurs réponses aux enquêtes statistiques, ces entreprises intègrent fréquemment la rémunération des heures supplémentaires au salaire de base. Les heures supplémentaires sont alors intégrées au volume total d'heures travaillées, mais ne sont pas systématiquement déclarées comme telles dans les enquêtes statistiques. Pour cette raison, le partage de la rémunération brute moyenne entre le salaire de base et la rémunération des heures supplémentaires aboutit à une sous-évaluation de cette dernière [2].

CONVENTIONS ET ACCORDS : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit de branche. Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

Le champ d'application des accords et des conventions de branche

Toute convention collective délimite un champ d'application catégoriel (catégories de salariés intéressées par le texte), un champ d'application géographique (national, régional, départemental ou local), un champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques.

L'extension des accords et des conventions collectives

Le cadre juridique de la négociation collective, établi en 1919, ne prévoyait aucune obligation d'application de la convention collective. Depuis la loi du 24 juin 1936, un texte conventionnel peut être « étendu » par le ministère dont il dépend (celui chargé du travail ou celui chargé de l'agriculture). Il s'impose alors à toutes les entreprises de son champ d'application. Si la majeure partie des grandes conventions collectives sont étendues, ce n'est toutefois pas une généralité. Une convention collective peut ainsi être étendue, non étendue ou en voie d'extension (lorsque le processus d'extension n'est pas encore parvenu à son terme). Dans les deux derniers cas l'application de la convention n'est pas obligatoire pour les entreprises non adhérentes aux syndicats signataires.

L'identification des conventions collectives

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la direction générale du travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives (BDCC).

LES CONVENTIONS REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique de synthèse (NES), dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles (identifiées par leur code IDCC) à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137 [4]. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 31 décembre 2008. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ».

pléments de salaire est le plus élevé dans la santé et l'action sociale ainsi que dans les secteurs industriels. La part des primes de contraintes de poste est particulièrement élevée dans les transports, l'industrie automobile, la santé et l'action sociale et dans l'énergie. La part des primes de performance individuelle ou collective est très importante dans la finance, le commerce et les services aux entreprises

Entre 2005 et 2006, la part des primes a légèrement diminué dans les services aux entreprises. En effet, la proportion de salariés ayant touché des pri-

mes et le montant de la prime moyenne ont légèrement diminué dans ce secteur [1].

La part des primes dans la rémunération brute est supérieure à 18 % dans la branche professionnelle des plastiques, caoutchouc et combustibles, à 16 % dans celle de la chimie et pharmacie ainsi que dans celle du verre et matériaux de construction (encadré 2, tableau 6). Inversement, elle est inférieure à 9 % dans la branche professionnelle de l'hôtellerie, restauration et tourisme ainsi que dans celle des bureaux d'études et prestations de services aux entreprises.

Plus d'un ouvrier sur deux a reçu une rémunération pour heures supplémentaires en 2006

En 2006, selon les déclarations des entreprises à l'enquête ECMOSS, 32 % des salariés ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée comme telle par les entreprises. Une étude récente de la Dares montre cependant que les heures supplémentaires étaient jusqu'à peu mal mesurées par les enquêtes statistiques et qu'un grand nombre d'entreprises n'ayant pas réduit leur horaire de travail à 35 heures omettaient de déclarer aux enquêtes une partie des heures supplémentaires réguliè-

Tableau 5
Décomposition de la masse salariale brute en 2006, selon l'activité économique de l'entreprise

En pourcentage

Activité économique (NES16, NES36)	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble du secteur concurrentiel (EB à ER).....	86,3	1,3	12,4	100	16	12	27	5	40	100
EB : Industries agricoles et alimentaires	83,6	1,3	15,1	100	27	15	13	3	42	100
EC : Industrie des biens de consommation.....	84,5	0,8	14,7	100	22	8	28	3	39	100
C1 : Habillement, cuir.....	91,5	0,8	7,7	100	17	2	25	16	40	100
C2 : Édition, imprimerie, reproduction.....	82,8	1,0	16,2	100	15	6	31	2	46	100
C3 : Pharmacie, parfumerie et entretien.....	83,4	0,4	16,2	100	23	9	31	3	34	100
C4 : Industries des équipements du foyer.....	84,9	1,3	13,8	100	33	9	17	2	39	100
ED : Industrie automobile.....	86,0	0,7	13,3	100	28	32	11	2	27	100
EE : Industries des biens d'équipement.....	85,5	1,4	13,1	100	25	11	18	6	40	100
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire.....	84,3	0,9	14,8	100	28	19	7	7	39	100
E2 : Ind. des équipements mécaniques.....	84,7	1,9	13,4	100	27	10	15	5	43	100
E3 : Ind. des équipements électriques et électroniques ..	87,7	1,0	11,3	100	20	6	33	5	36	100
EF : Industries des biens intermédiaires	82,3	1,3	16,4	100	24	18	14	5	39	100
F1 : Industries des produits minéraux	80,9	1,7	17,4	100	22	16	14	4	44	100
F2 : Industrie textile.....	87,0	1,3	11,7	100	18	14	20	3	45	100
F3 : Industries du bois et du papier.....	82,5	1,7	15,8	100	24	17	16	7	36	100
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques.....	81,7	0,9	17,4	100	22	17	12	4	45	100
F5 : Métallurgie et transformation des métaux.....	81,2	1,9	16,9	100	28	20	16	4	32	100
F6 : Ind. des composants électriques et électroniques ...	84,8	0,6	14,6	100	24	18	15	7	36	100
EG : Énergie.....	80,2	1,3	18,5	100	5	20	16	0	59	100
G1 : Production de combustibles et de carburants.....	77,7	0,6	21,7	100	24	30	10	1	35	100
G2 : Eau, gaz, électricité.....	80,5	1,3	18,2	100	3	19	16	0	62	100
EH : Construction.....	86,9	3,1	10,0	100	6	6	29	4	55	100
EJ : Commerce.....	85,3	1,4	13,3	100	12	4	38	9	37	100
J1 : Commerce et réparation automobile.....	85,5	1,7	12,8	100	2	4	47	14	33	100
J2 : Commerce de gros, intermédiaires.....	84,1	1,0	14,9	100	15	3	38	9	35	100
J3 : Commerce de détail, réparations.....	86,7	1,8	11,5	100	10	5	33	8	44	100
EK : Transports	81,7	5,2	13,1	100	13	32	21	4	30	100
EL : Activités financières.....	84,5	0,2	15,3	100	3	2	47	6	42	100
EM : Activités immobilières.....	86,6	0,4	13,0	100	8	4	27	7	54	100
EN : Services aux entreprises.....	89,2	0,6	10,2	100	13	8	33	6	40	100
N1 : Postes et télécommunications	94,0	0,1	5,9	100	0	14	51	2	33	100
N2 : Conseils et assistance.....	88,6	0,5	10,9	100	9	4	37	5	45	100
N3 : Services opérationnels.....	86,9	1,4	11,7	100	17	12	24	8	39	100
N4 : Recherche et développement	84,4	0,1	15,5	100	46	7	10	1	36	100
EP : Services aux particuliers.....	89,2	1,1	9,7	100	12	7	25	8	48	100
P1 : Hôtels et restaurants	91,1	1,0	7,9	100	8	5	28	3	56	100
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	86,5	1,0	12,5	100	17	8	22	13	40	100
P3 : Services personnels (P31)	88,0	2,0	10,0	100	7	19	29	5	40	100
EQ : Éducation, santé, action sociale	90,8	0,9	8,3	100	31	27	6	1	35	100
Q1 : Éducation	92,6	0,6	6,8	100	18	5	24	5	48	100
Q2 : Santé, action sociale	90,6	0,9	8,5	100	32	29	5	1	33	100
ER : Activités associatives (R21).....	91,5	0,5	8,0	100	24	6	10	2	58	100
Industrie hors construction (EB à EG).....	83,6	1,2	15,2	100	23	16	17	4	40	100
Tertiaire (EJ à ER).....	87,3	1,2	11,5	100	13	10	32	6	39	100

(1) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(2) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2006, dans les industries agricoles et alimentaires, les primes représentent 15,1 % de la masse salariale brute totale.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

Tableau 6

Décomposition de la masse salariale brute en 2006, selon les branches professionnelles regroupées (CRIS1)

En pourcentage

Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS1)	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires (1)	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble	86,3	1,3	12,4	100	16	12	27	5	40	100
A : Métallurgie et sidérurgie	84,6	1,0	14,4	100	23	16	19	6	36	100
B : Bâtiment et travaux publics	86,9	3,0	10,1	100	5	6	29	4	56	100
C : Chimie et pharmacie	83,3	0,5	16,2	100	22	12	23	4	39	100
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	81,0	0,9	18,1	100	20	12	12	3	53	100
E : Verre et matériaux de construction	82,1	1,8	16,1	100	19	11	20	4	46	100
F : Bois et dérivés	84,9	1,2	13,9	100	25	13	20	8	34	100
G : Habillement, cuir, textile	88,6	1,0	10,4	100	13	8	32	14	33	100
H : Culture et communication	87,3	0,7	12,0	100	12	6	39	5	38	100
I : Agroalimentaire	84,8	1,6	13,6	100	24	14	16	6	40	100
J : Commerce de gros et import - export	84,4	1,5	14,1	100	15	2	40	9	34	100
K : Commerce principalement alimentaire	86,7	1,0	12,3	100	5	3	29	2	61	100
L : Commerce de détail principalement non alimentaire	84,0	1,8	14,2	100	11	4	47	8	30	100
M : Services de l'automobile et des matériels roulants	85,8	1,8	12,4	100	8	4	45	15	28	100
N : Hôtellerie, restauration et tourisme	90,6	0,9	8,5	100	14	4	24	4	54	100
O : Transports (hors statuts)	80,3	7,0	12,7	100	17	18	26	3	36	100
P : Secteur sanitaire et social	87,6	0,8	11,6	100	38	22	6	1	33	100
Q : Banques, établissements financiers et assurances	84,5	0,1	15,4	100	4	2	49	4	41	100
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	85,9	0,9	13,2	100	11	3	33	9	44	100
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	91,5	0,4	8,1	100	2	5	48	4	41	100
T : Professions juridiques et comptables	85,4	0,5	14,1	100	12	0	32	7	49	100
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	88,0	1,9	10,1	100	25	21	18	2	34	100
V : Branches non agricoles diverses	85,3	1,1	13,6	100	11	10	30	19	30	100
W : Branches agricoles	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
X : Secteurs sous statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Y : Hors convention de branche ou statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

(1) La rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

(2) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13^{ème} mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2006, dans les conventions de la métallurgie et sidérurgie, les primes représentent 14,4 % de la masse salariale brute totale.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

nd : non diffusable ou hors champ.

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

Tableau 7

Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunérations en 2006, selon les branches professionnelles regroupées (CRIS1)

En pourcentage

Conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Heures supplémentaires et complémentaires (2)	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
				Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble	76	32	82	34	23	29	12
A : Métallurgie et sidérurgie	94	37	95	65	35	31	19
B : Bâtiment et travaux publics	66	50	69	11	11	29	9
C : Chimie et pharmacie	81	26	96	63	30	33	16
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	35	94	67	37	30	13
E : Verre et matériaux de construction	82	47	94	60	23	33	14
F : Bois et dérivés	82	38	94	70	28	28	19
G : Habillement, cuir, textile	62	34	83	41	13	34	28
H : Culture et communication	77	21	81	25	11	30	8
I : Agroalimentaire	69	40	88	50	37	25	12
J : Commerce de gros et import - export	72	31	84	37	8	38	14
K : Commerce principalement alimentaire	93	47	88	20	12	33	4
L : Commerce de détail principalement non alimentaire	71	44	89	32	21	49	28
M : Services de l'automobile et des matériels roulants	60	35	83	15	12	45	26
N : Hôtellerie, restauration et tourisme	58	32	75	20	15	27	7
O : Transports (hors statuts)	88	63	87	43	41	32	11
P : Secteur sanitaire et social	79	24	78	45	34	11	4
Q : Banques, établissements financiers et assurances	80	9	89	14	7	53	11
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	12	78	36	4	31	6
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	16	80	5	8	34	7
T : Professions juridiques et comptables	61	12	93	51	1	45	12
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	46	76	55	27	22	3
V : Branches non agricoles diverses	54	30	81	29	21	38	16
W : Branches agricoles	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
X : Secteurs sous statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Y : Hors convention de branche ou statut	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

(1) Ces données sont issues des DADS.

(2) La rémunération pour heures supplémentaires et complémentaires déclarée par les entreprises peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées (encadré 1).

Lecture : en 2006, dans les conventions de la métallurgie et sidérurgie, 95 % des salariés ont perçu des primes ou compléments de salaire.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine.

nd : non diffusable ou hors champ.

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 2006.

rement travaillées dites structurales [2]. Ainsi, la proportion de salariés à temps complet ayant effectué des heures supplémentaires en 2006 s'élèverait à 39 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Ce mode de rémunération concerne principalement les ouvriers : plus de 50 % en ont bénéficié pour un total de 3,2 % de leur rémunération brute (tableaux 1 et 2). Le recours à ce mode de rémunération est plus limité pour les employés et les professions intermédiaires et très faible pour les cadres, soumis à une organisation du temps de travail sur l'année ou au forfait en jours.

La part des heures supplémentaires ou complémentaires dans la rémunération brute totale est quasiment la même pour les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel (tableau 1). En revanche, elle est plus importante pour les salariés en contrat à durée déterminée que pour les salariés en contrat à durée indéterminée. Elle est aussi nettement plus élevée pour les hommes que pour les femmes en raison notamment de la plus forte proportion d'ouvriers parmi les premiers.

La part de la rémunération brute correspondant à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires décroît avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, où les employés et les ouvriers sont nombreux, 37 % des salariés reçoivent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires (tableau 3). Cette dernière représente 2,7 % de la masse salariale totale de ces entreprises (tableau 4). Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, où la proportion de cadres et de professions intermédiaires est beaucoup plus importante, la rémunération pour heures supplémentaires ne représente que 0,6 % de la masse salariale totale et 28 % des salariés en bénéficient.

La part consacrée à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires est nette-

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006.

Tableau 8
Surcroît de masse salariale apporté par l'intéressement, la participation et l'épargne salariale en 2006

En pourcentage

	Surcroît de rémunération pour les salariés bénéficiaires	Proportion de salariés bénéficiaires
Ensemble	7,8	43
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres (1)	7,6	55
Professions intermédiaires	8,4	46
Employés	8,4	35
Ouvriers	6,8	41
Sexe		
Hommes	7,3	46
Femmes	8,7	39
Temps complet ou partiel		
Temps partiel	8,9	31
Temps complet	7,7	46
Quartile de rémunération		
Inférieure au 1 ^{er} quartile	8,6	29
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile	7,7	39
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile	7,8	42
Supérieure au 3 ^{ème} quartile	7,7	57

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2006, l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur à des plans d'épargne (PEE, PERCO, PEI, PEG) apportent en moyenne un surcroît de rémunération de 7,8 % aux salariés bénéficiaires. 43 % des salariés ont, selon les réponses des entreprises à l'enquête ECMOSS, perçu une telle prime.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors apprentis et stagiaires), bénéficiaires d'au moins un complément de rémunération au titre de la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. France métropolitaine.

ment supérieure à la moyenne (1,3 %), dans les activités des transports (5,2 %) et de la construction (3,1 %) (tableau 5). Dans ces secteurs où la proportion d'ouvriers est élevée, plus de la moitié des salariés en bénéficient (tableau 3). Ainsi, dans les branches professionnelles des transports (hors statuts), 63 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires en 2006 (tableau 7). Ils sont 50 % dans les branches professionnelles du bâtiment et des travaux publics.

Entre 2005 et 2006, la part de la rémunération consacrée à la rétribution des heures supplémentaires ou complémentaires a légèrement augmenté dans le secteur des transports. En effet, la proportion de salariés bénéficiaires et le montant moyen distribué à ces derniers ont été plus importants dans ce secteur en 2006.

Les cadres, plus souvent bénéficiaires d'une prime de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale

La rémunération des salariés peut être complétée par une prime de participation ou d'intéressement, dès lors que l'entre-

prise qui les emploie a conclu un accord et que des sommes ont pu être distribuées au titre de cet accord (encadré 3). Lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne en entreprise (PEE), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne groupe (PEG), ces sommes peuvent donner lieu à un abondement de l'employeur.

Les réponses des entreprises à l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) indiquent que 43 % des salariés auraient touché une telle prime en 2006. D'après celles-ci, la proportion de salariés bénéficiaires est plus importante parmi les cadres (55 %) que parmi les professions intermédiaires (46 %), les ouvriers (41 %) et les employés (35 %) (3) (4). La proportion de salariés bénéficiaires croît de fait avec l'échelle des rémunérations. Elle est également plus élevée chez les hommes et les salariés à temps complet que

(3) - La proportion plus importante de cadres tient notamment au fait qu'ils sont plus présents dans les grandes entreprises où ces dispositifs sont plus répandus.

chez les femmes et les salariés à temps partiel.

Le surcroît de rémunération dû à la participation, l'intéressement et l'abondement à des plans d'épargne s'élève en moyenne à 7,8 % de la masse salariale des salariés qui en sont bénéficiaires (tableau 8). Parmi les bénéficiaires, rapporté à leur rémunération, ce surcroît est plus important pour les femmes et les salariés à temps partiel que pour les hommes et les salariés à temps complet. Il est également plus élevé pour les employés et les professions intermédiaires que pour les cadres et les ouvriers. Pour les bénéficiaires, ce surcroît, toujours rapporté à leur rémunération, est aussi plus élevé en moyenne pour les salariés situés dans le bas de la hiérarchie des salaires (c'est-à-dire dont la rémunération est inférieure au premier quartile⁽⁵⁾) que pour les salariés situés plus haut dans l'échelle salariale⁽⁶⁾.

Nicolas BIGNON et
Didier FOLQUES (Dares).

(4) - Selon les résultats de l'enquête ACEMO sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat salarié (PIPA) en 2006, la proportion de salariés ayant touché une prime serait cependant plus forte (55 % en 2006) [3]. Cette estimation apparaît plus robuste que celle fournie par l'enquête ECMOSS : d'une part l'enquête ECMOSS interroge les établissements, ce qui n'est pas le niveau le plus adapté, d'autre part la comparaison avec d'autres sources statistiques sur les entreprises incite à privilégier les résultats de l'enquête PIPA. Cette dernière ne permet cependant pas de donner les proportions de salariés bénéficiaires selon les caractéristiques du salarié.

(5) - Le premier quartile est la rémunération en dessous de laquelle se trouvent les 25 % de salariés les moins bien payés (18 380 euros bruts annuels en 2006) Le deuxième quartile (médiane) est la rémunération pour laquelle 50 % des salariés gagnent moins et 50 % des salariés gagnent plus (23 477 euros). Le troisième quartile est la rémunération au-dessus de laquelle se trouvent les 25 % de salariés les mieux payés (31 576 euros).

(6) - Ces résultats tiennent en partie au fait que le montant des primes versées est souvent proportionnel au salaire de base et que le poids du salaire de base dans la rémunération totale des femmes, des salariés à temps partiel et des salariés les moins bien rémunérés est plus important que pour les autres catégories de salariés. Comme évoqué plus haut, selon les résultats de l'enquête ECMOSS, cohérents avec ceux de l'enquête PIPA, ceux qui perçoivent les rémunérations les plus faibles, ainsi que les femmes et les salariés à temps partiel sont cependant moins souvent bénéficiaires que les autres catégories de salariés.

Encadré 3

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et, plus largement, aux entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Elle ne s'applique qu'à certaines entreprises publiques et sociétés nationales (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

Ce dispositif permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues par un accord collectif. Les sommes versées ne sont pas, sauf exception, immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur des comptes courants bloqués portant intérêts. En contrepartie du blocage, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux ⁽¹⁾. Jusqu'à fin 2008, et donc pour l'exercice comptable sur lequel porte cette étude, le déblocage anticipé était possible dans un petit nombre de cas liés à la situation personnelle du salarié ⁽²⁾.

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne salariale : dans ce cas, les sommes ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et le salarié bénéficie éventuellement d'un abondement de la part de son entreprise. Comme pour la participation, les sommes allouées au titre de l'intéressement n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux 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 et peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocages anticipés (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n° 2001-152 du 19 février 2001, dite « loi Fabius », a instauré les **plans d'épargne interentreprises** (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises soit à un niveau géographique soit à un niveau sectoriel.

Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) a été mis en place par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Les dispositions relatives pour le PEE s'appliquent également au PERCO, sauf exceptions précisées dans l'article L. 3334-1 du code du travail.

(1) - La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 a créé une nouvelle contribution de 2 %, dite « forfait social », à la charge de l'employeur, qui s'applique sur toute les sommes distribuées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur au PEE et au PERCO.

(2) - La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail a par la suite instauré le libre choix de l'usage de la participation annuelle distribuée à compter de la publication de cette loi : s'il reste la situation par défaut, le blocage des sommes peut désormais être levé dès lors que le salarié en fait la demande.

Pour en savoir plus...

- [1] Bignon N. (2008), « La structure des rémunérations en 2005 : les primes représentent 13,2 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel », *Premières Informations* n° 45.1, Dares, novembre.
- [2] Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évolution du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Informations* n° 40.5, Dares, octobre.
- [3] Chapat H. (2008), « L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués », *Premières Synthèses* n° 25.3, Dares, juin.
- [4] Berry J.-B., Combault P. (2008), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2007 », *Premières Informations* n° 26.3, Dares, juin.
- [5] Bignon N. (2008), « La rémunération dans les entreprises en 2006 : la construction plus dynamique que l'industrie et le tertiaire », *Premières Informations* n° 27.2, Dares, juillet.
- [6] Berry J.-B., Combault P. (2009), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2008 », *Premières Informations* n° 25.1, Dares, juin.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43.

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr. Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers modernes d'impression, 19 rue Latérale, 92 404, Courbevoie. Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.