

## LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS EN 2010 :

les primes représentent en moyenne 12,9 % de la rémunération dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé

**En 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, 83 % 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 12,9 %. 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.**

**Selon les déclarations des entreprises à l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des rémunérations, 41 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires en 2010. 61 % des ouvriers en ont perçu et, dans les entreprises de 10 à 50 salariés, plus de la moitié des salariés ont été concernés. Ce sont les secteurs de la construction et de l'hébergement et restauration qui y recourent le plus. La part de cette composante dans la rémunération brute de l'ensemble des salariés s'élève en moyenne à 1,8 %.**

**En 2010, les primes d'épargne salariale représentent un surcroît de rémunération équivalant en moyenne à 6,9 % de la rémunération des salariés bénéficiaires. Les cadres perçoivent plus souvent que les autres catégories socioprofessionnelles une telle prime.**

En 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, le salaire de base représente en moyenne 85,2 % de la rémunération brute totale, les primes 12,9 % et la rémunération pour heures supplémentaires ou heures complémentaires 1,8 % (tableau 1). La structure de la rémunération et la part des différentes primes évoluent assez peu d'une année à l'autre [1].

Les primes de performance, individuelle ou collective, représentent 34 % du montant total des primes, les primes d'ancienneté en représentent 16 % et les primes de contraintes de postes 13 %. Les autres primes (13<sup>e</sup> mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances, exceptionnelles, etc.) représentent 37 % environ des primes versées, soit un peu plus de 5 % de la rémunération brute totale.

### Plus de 8 salariés sur 10 ont touché une prime ou un complément de salaire en 2010

En 2010, 83 % 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 (87 %) et les

Tableau 1 • Décomposition de la masse salariale brute en 2010, selon les caractéristiques du salarié

En %

	Salaire de base	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
<b>Ensemble</b> .....	<b>85,2</b>	<b>1,8</b>	<b>12,9</b>	<b>100,0</b>	<b>15,8</b>	<b>12,7</b>	<b>29,7</b>	<b>4,4</b>	<b>37,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>										
Cadres (1) .....	85,3	0,5	14,2	100,0	6,3	5,4	48,8	4,1	35,4	100,0
Professions intermédiaires .....	84,9	1,7	13,5	100,0	21,6	13,1	23,1	4,1	38,1	100,0
Employés .....	87,5	2,0	10,5	100,0	18,6	13,2	17,0	6,0	45,3	100,0
Ouvriers .....	83,6	4,0	12,4	100,0	24,5	25,2	11,7	4,0	34,7	100,0
<b>Sexe</b>										
Hommes .....	84,1	2,2	13,7	100,0	14,1	14,8	31,8	4,2	35,1	100,0
Femmes .....	87,3	1,2	11,5	100,0	19,7	8,0	24,9	4,7	42,7	100,0
<b>Âge</b>										
Moins de 25 ans .....	88,7	3,5	7,8	100,0	4,1	16,6	25,0	6,6	47,7	100,0
De 25 ans à moins de 30 ans .....	87,2	2,6	10,2	100,0	6,3	15,1	30,0	6,1	42,5	100,0
De 30 ans à moins de 35 ans .....	85,6	1,9	12,5	100,0	9,7	14,3	34,7	4,8	36,5	100,0
De 35 ans à moins de 40 ans .....	84,7	1,8	13,5	100,0	13,5	13,9	34,6	4,2	33,7	100,0
De 40 ans à moins de 45 ans .....	84,7	1,9	13,4	100,0	16,4	12,3	32,2	4,1	35,1	100,0
De 45 ans à moins de 50 ans .....	84,4	1,8	13,8	100,0	18,1	12,5	28,4	3,8	37,2	100,0
De 50 ans à moins de 55 ans .....	84,6	1,6	13,9	100,0	21,5	14,1	25,0	4,7	34,7	100,0
55 ans ou plus .....	85,3	1,3	13,5	100,0	20,9	7,9	24,7	3,3	43,1	100,0
<b>Temps complet ou partiel</b>										
Temps complet .....	84,8	2,0	13,3	100,0	15,3	12,8	30,6	4,4	36,9	100,0
Temps partiel .....	88,9	1,0	10,1	100,0	22,0	11,5	19,4	3,5	43,5	100,0
<b>Type de contrat de travail</b>										
CDD .....	90,5	1,7	7,8	100,0	5,1	14,4	21,7	9,4	49,4	100,0
CDI .....	85,0	1,9	13,1	100,0	16,0	12,8	29,8	4,3	37,2	100,0
<b>Quartile de salaire brut de base</b>										
Inférieur au 1 <sup>er</sup> quartile (16 692 €) .....	85,3	2,7	12,0	100,0	21,8	13,0	21,6	5,1	38,5	100,0
Compris entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>e</sup> quartile (21 072 €) .....	84,4	3,3	12,4	100,0	22,2	18,5	15,8	5,7	37,7	100,0
Compris entre le 2 <sup>e</sup> et le 3 <sup>e</sup> quartile (29 300 €) .....	84,5	2,6	13,0	100,0	21,4	19,1	17,1	4,0	38,5	100,0
Supérieur au 3 <sup>e</sup> quartile .....	85,9	0,7	13,4	100,0	9,3	7,3	43,1	3,9	36,5	100,0

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

(2) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13<sup>e</sup> mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.Lecture : en 2010, les primes représentent 12,9 % de la masse salariale brute totale ; elles représentent 13,4 % de la rémunération totale des 25 % de salariés les mieux payés (dont le salaire de base est supérieur au 3<sup>e</sup> quartile).

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

professions intermédiaires (86 %) que parmi les employés (78 %) et, dans une moindre mesure, les ouvriers (82 %). Les ouvriers touchent plus fréquemment des primes d'ancienneté (47 %) et des primes liées aux contraintes de leur poste (1) (34 %). 1 cadre sur 2 perçoit des primes de performance, individuelle ou collective, lesquelles représentent plus de la moitié de l'ensemble de leurs primes en 2010.

Les hommes, les salariés à temps complet et les salariés en contrat à durée indéterminée perçoivent plus fréquemment des primes et compléments. Ces écarts s'expliquent principalement par la nature des emplois occupés : près de la moitié des femmes, des salariés à temps partiel et des salariés en contrat à durée déterminée occupent des postes d'employés, moins concernés par les primes. En lien notamment avec l'élévation de l'ancienneté, la part des primes dans la rémunération augmente avec l'âge : elle est près de 2 fois plus élevée pour les salariés âgés de

55 ans et plus que pour les jeunes de moins de 25 ans. « Toutes choses égales par ailleurs » (2), la probabilité de percevoir une prime d'ancienneté est 5 fois plus forte pour un salarié de 40 ans ou plus que pour un jeune de moins de 25 ans.

Plus la rémunération de base est élevée, plus la part des primes est importante et plus la proportion de salariés concernés s'accroît (tableaux 1 et 2). Toutefois, « toutes choses égales par ailleurs », l'effet « rémunération » n'est pas le même selon le type de prime considéré. Comparée à celle des salariés dont la rémunération de base appartient au 1<sup>er</sup> quartile, la probabilité de percevoir une prime de performance individuelle pour les salariés du quartile immédiatement supérieur s'élève de 10 % et celle du 3<sup>e</sup> quartile de 30 % environ. En revanche, les salariés les mieux rémunérés (dernier quartile) ont, « toutes choses égales par ailleurs », une probabilité plus faible de percevoir une prime d'ancienneté ou de contrainte de poste.

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

(1) Travail posté, pénibilité, risque, etc.

(2) Une régression qualitative a été effectuée pour comparer la probabilité de percevoir différents types de prime en tenant compte des principales caractéristiques observables du salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat, temps complet ou temps partiel, quartile de salaire de base) et de l'entreprise (taille et secteur).

Tableau 2 • Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2010, selon les caractéristiques du salarié

En %

	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments				
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)
<b>Ensemble</b> .....	<b>41</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>55</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>							
Cadres (1) .....	11	87	15	13	51	10	61
Professions intermédiaires .....	35	86	39	24	36	12	59
Employés .....	44	78	29	17	25	13	52
Ouvriers .....	61	82	47	34	28	13	50
<b>Sexe</b>							
Hommes .....	46	85	34	28	36	12	55
Femmes .....	34	80	34	17	29	12	54
<b>Âge</b>							
Moins de 25 ans .....	57	71	12	18	27	12	44
De 25 ans à moins de 30 ans .....	47	80	24	21	34	14	52
De 30 ans à moins de 35 ans .....	41	84	32	23	35	14	55
De 35 ans à moins de 40 ans .....	39	85	36	25	35	13	56
De 40 ans à moins de 45 ans .....	40	85	37	25	35	12	57
De 45 ans à moins de 50 ans .....	40	85	39	26	34	13	56
De 50 ans à moins de 55 ans .....	39	84	41	27	31	12	56
55 ans ou plus .....	31	81	39	19	30	10	56
<b>Temps complet ou partiel</b>							
Temps complet .....	43	86	35	25	36	14	58
temps partiel .....	32	68	29	15	21	8	42
<b>Type de contrat de travail</b>							
CDD .....	35	52	9	15	10	6	33
CDI .....	42	85	36	24	34	13	56
<b>Quartile de salaire brut de base</b>							
Inférieur au 1 <sup>er</sup> quartile (16 692 €) .....	43	69	32	19	20	10	41
Compris entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>e</sup> quartile (21 072 €) .....	57	88	42	29	30	16	58
Compris entre le 2 <sup>e</sup> et le 3 <sup>e</sup> quartile (29 300 €) .....	46	88	40	28	35	14	59
Supérieur au 3 <sup>e</sup> quartile .....	18	87	21	17	47	10	61

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

(2) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13<sup>e</sup> mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2010, 83 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire ; c'est le cas de 87 % des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au 3<sup>e</sup> quartile).

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

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 8,6 % et plus de 6 salariés sur 10 touchent des primes. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, elle atteint 14,5 % de la rémunération brute et 9 salariés sur 10 sont concernés. « Toutes choses égales par ailleurs », la probabilité de percevoir une prime de contrainte de poste est 6 fois plus élevée pour les salariés employés par une entreprise d'au moins 500 salariés que ceux appartenant à une entité de moins de 20 salariés et celle de percevoir une prime de performance individuelle y est près de 2 fois plus élevée.

En 2010, la part des primes dans la rémunération brute est la plus élevée dans les industries extractives (17,0 %) et le secteur des activités financières et d'assurance (16,9 %). À l'opposé, elle ne dépasse pas 10 % dans la construction, les autres activités de services (dont les activités des organisations associatives), la santé et l'action

sociale et l'hébergement et restauration. Le poids des primes d'ancienneté dans le total des primes et compléments de salaire est 1,7 fois plus élevé dans les secteurs industriels que dans les services. La part des primes de contraintes de poste est particulièrement forte dans les transports et l'entreposage ainsi que dans le secteur de production et distribution d'électricité et de gaz. L'effet « secteur » persiste « toutes choses égales par ailleurs ». À autres caractéristiques identiques, les salariés travaillant dans les secteurs des services ont une probabilité de percevoir une prime d'ancienneté minorée de 75 % par rapport à celle des salariés de l'industrie, ceux employés dans les transports ont une probabilité de percevoir une prime de contrainte de poste majorée de 30 %.

La part des primes de performance individuelle dans le total des primes et compléments de salaire est 1,9 fois plus importante dans le tertiaire que dans l'industrie et constitue plus de la moitié de l'ensemble des primes dans les activités financières et d'assurance.

Tableau 3 • Décomposition de la masse salariale brute en 2010, selon l'activité économique de l'établissement

En %

	Salaire de base	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (1)	Total
<b>Ensemble .....</b>	<b>85,2</b>	<b>1,8</b>	<b>12,9</b>	<b>100,0</b>	<b>15,8</b>	<b>12,7</b>	<b>29,7</b>	<b>4,4</b>	<b>37,4</b>	<b>100,0</b>
B Industries extractives .....	79,3	3,7	17,0	100,0	24,3	11,0	15,8	2,2	46,6	100,0
C Industrie manufacturière .....	83,6	1,9	14,6	100,0	26,9	14,3	18,7	4,4	35,7	100,0
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.....	82,6	0,9	16,5	100,0	2,4	25,0	24,7	0,2	47,7	100,0
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution.....	80,3	2,9	16,8	100,0	18,9	16,2	24,4	1,0	39,5	100,0
F Construction .....	86,1	5,0	8,9	100,0	6,9	8,7	36,8	4,1	43,5	100,0
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	85,2	2,1	12,7	100,0	12,1	2,8	41,8	6,8	36,5	100,0
H Transports et entreposage .....	83,5	2,5	14,0	100,0	7,7	39,8	12,1	2,1	38,3	100,0
I Hébergement et restauration...	87,1	4,4	8,5	100,0	7,2	7,2	22,6	2,9	60,2	100,0
J Information et communication	88,5	0,7	10,8	100,0	8,2	8,3	44,6	2,8	36,2	100,0
K Activités financières et d'assurance .....	82,8	0,3	16,9	100,0	3,2	2,3	54,0	4,7	35,8	100,0
L Activités immobilières.....	82,6	0,7	16,7	100,0	8,6	3,5	35,6	3,6	48,8	100,0
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	85,5	1,2	13,3	100,0	14,5	4,4	38,9	5,2	37,0	100,0
N Activités de services administratifs et de soutien .....	87,1	2,2	10,7	100,0	19,2	11,2	22,9	6,0	40,7	100,0
P Enseignement .....	90,3	2,3	7,3	100,0	8,6	2,3	57,5	5,3	26,3	100,0
Q Santé humaine et action sociale	89,7	0,8	9,5	100,0	39,5	26,6	5,3	2,2	26,4	100,0
R Arts, spectacles et activités récréatives.....	87,6	0,7	11,6	100,0	17,0	5,2	25,9	11,5	40,4	100,0
S Autres activités de services .....	89,0	1,4	9,6	100,0	24,2	5,5	22,7	6,7	40,9	100,0
<b>Industrie (B à E) .....</b>	<b>83,3</b>	<b>1,8</b>	<b>14,8</b>	<b>100,0</b>	<b>24,5</b>	<b>15,3</b>	<b>19,5</b>	<b>3,9</b>	<b>36,9</b>	<b>100,0</b>
<b>Tertiaire (I à S).....</b>	<b>86,6</b>	<b>1,2</b>	<b>12,3</b>	<b>100,0</b>	<b>14,1</b>	<b>8,0</b>	<b>36,3</b>	<b>4,4</b>	<b>37,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>										
De 10 à 19 salariés.....	86,6	4,8	8,6	100,0	17,4	4,3	32,0	5,7	40,5	100,0
De 20 à 49 salariés.....	86,1	3,5	10,4	100,0	17,1	5,4	34,7	6,3	36,5	100,0
De 50 à 99 salariés.....	86,1	2,2	11,7	100,0	19,5	8,9	29,4	5,4	36,8	100,0
De 100 à 249 salariés.....	85,3	2,0	12,8	100,0	17,6	10,1	30,0	5,4	36,9	100,0
De 250 à 499 salariés.....	84,6	1,2	14,2	100,0	19,6	12,0	29,0	3,1	36,2	100,0
500 salariés ou plus.....	84,6	0,8	14,5	100,0	13,6	16,5	28,5	3,6	37,7	100,0

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

(1) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13<sup>e</sup> mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2010, dans les industries extractives, les primes représentent 17 % de la masse salariale brute totale ; dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les primes et compléments représentent 8,6 % de la masse salariale brute totale.

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

#### Encadré 1

### LA SOURCE ECMOSS

Les données sont issues de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010 (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 B à S de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2). L'étude porte sur le secteur privé, c'est-à-dire les secteurs B à N et P à S et hors personnes morales ou organismes soumis au droit administratif : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière et autres institutions publiques (CNRS, BNF, OPHLM,...). Les apprentis et les stagiaires sont également exclus. Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés. L'étude porte sur 90 000 questionnaires individuels représentant 12,9 millions de salariés.

**La rémunération brute** correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre les 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<sup>e</sup> 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 2).

Tableau 4 • Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2010, selon les caractéristiques de l'employeur

En %

	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments				
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (1)
<b>Ensemble</b> .....	<b>41</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>55</b>
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>							
B Industries extractives .....	65	96	65	27	29	16	77
C Industrie manufacturière.....	47	94	68	35	30	16	65
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.....	30	99	12	78	52	2	95
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution .....	64	95	60	52	47	9	81
F Construction .....	67	71	14	14	39	8	39
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	47	85	27	12	38	18	55
H Transports et entreposage .....	51	93	21	46	38	14	59
I Hébergement et restauration.....	63	79	18	17	28	9	64
J Information et communication .....	21	88	15	15	41	7	68
K Activités financières et d'assurance.....	14	92	11	8	60	18	68
L Activités immobilières.....	15	92	42	13	37	11	77
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	23	86	33	9	37	10	60
N Activités de services administratifs et de soutien .....	44	77	39	22	26	9	38
P Enseignement .....	27	40	9	3	18	7	18
Q Santé humaine et action sociale .....	24	56	31	27	7	4	30
R Arts, spectacles et activités récréatives .....	27	70	36	17	23	18	46
S Autres activités de services.....	26	64	33	10	19	12	35
<b>Industrie (B à E)</b> .....	<b>47</b>	<b>94</b>	<b>64</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>68</b>
<b>Tertiaire</b> .....	<b>30</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>50</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>							
De 10 à 19 salariés.....	55	67	26	7	24	7	39
De 20 à 49 salariés.....	49	72	30	12	27	11	42
De 50 à 99 salariés.....	44	81	37	18	31	15	51
De 100 à 249 salariés.....	42	85	38	25	32	12	57
De 250 à 499 salariés.....	34	82	41	26	31	12	56
500 salariés ou plus.....	35	91	34	31	38	14	63

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

(1) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13<sup>e</sup> mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2010, dans le secteur des industries extractives, 96 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire.

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

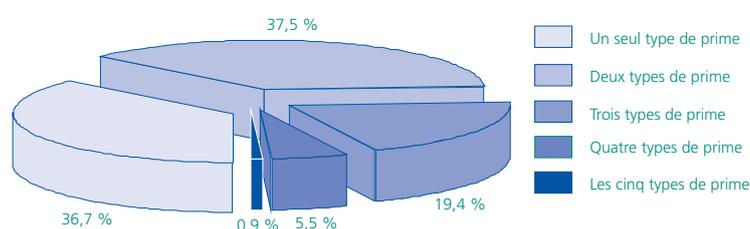
## Dans les trois quarts des cas, les salariés perçoivent un ou deux types de prime

Parmi les salariés qui reçoivent un complément de rémunération sous forme de prime, 37 % ne perçoivent qu'un seul type de prime (le plus souvent une prime de type 13<sup>e</sup> mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances, exceptionnelles...), et 38 % en perçoivent deux (graphique 1). Il existe une corrélation positive entre le fait de percevoir une prime d'ancienneté et une prime de contrainte de poste. À l'inverse, les primes liées à la performance individuelle ou aux contraintes de postes sont négativement corrélées avec les primes de type 13<sup>e</sup> mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances, exceptionnelles... (tableau 5).

## 61 % des ouvriers ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires en 2010

En 2010, selon les déclarations des entreprises à l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), 41 % des salariés ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (43 % en 2009 et 47 % en 2008)

Graphique 1 • Nombre de primes perçues



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) ayant reçu une prime ; France métropolitaine.



Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

Ce mode de rémunération concerne principalement les ouvriers (tableaux 1 et 2) : 61 % en ont bénéficié pour un total de 4,0 % de la rémunération brute des ouvriers (un peu plus de 6 % pour les ouvriers ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées). Le recours à ce mode de rémunération est plus limité pour les employés et les professions intermédiaires et très faible pour les cadres, plus souvent 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 plus importante pour les salariés à temps complet que pour les salariés à temps partiel, la législation les concernant étant plus restrictive [2]. Elle est aussi nettement plus élevée pour les hommes que pour les femmes : près de la moitié des hommes font des heures supplémentaires rémunérées, contre seulement un peu plus du tiers des femmes. Cet écart s'explique en partie par la plus forte proportion d'ouvriers parmi les hommes mais pas seulement (3). La part des heures supplémentaires ou complémentaires et la proportion de salariés concernés décroissent avec l'âge du salarié. 57 % des jeunes de moins de 25 ans ont été rémunérés pour des heures supplémentaires ou

Tableau 5 • Proportion de salariés percevant une ou plusieurs primes et corrélation entre la perception des différentes primes

En %

	Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres
Ancienneté .....	41,2	14,5	12,7	6,0	25,5
Contraintes de poste .....	+	28,1	9,3	4,1	16,1
Performance individuelle .....	-	=	39,8	6,3	22,2
Performance collective .....	=	=	=	15,0	8,6
Autres .....	=	-	-	-	66,1

« + » (respectivement « - » et « = ») signifie que le versement des primes correspondant à l'intersection de la ligne et de la colonne est positivement (respectivement négativement et non) corrélé, le seuil étant arbitrairement fixé à 0,1 en valeur absolue.

Lecture : 41,2 % des salariés percevant au moins une prime perçoivent une prime d'ancienneté ; 14,5 % des salariés percevant au moins une prime en perçoivent une liée à l'ancienneté et une liée aux contraintes de poste.

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

complémentaires en 2010 pour 3,5 % de leur rémunération totale, contre moins d'un tiers des salariés âgés de 55 ans et plus pour lesquels ce complément ne constitue qu'un peu plus de 1 % de leur rémunération totale.

La part de la rémunération brute correspondant à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires décroît avec la taille

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

(3) « Toutes choses égales par ailleurs », i.e. lorsque l'on tient compte des caractéristiques du salarié et de l'entreprise, la part de femmes effectuant des heures supplémentaires rémunérées reste significativement inférieure à celle des hommes [2].

Tableau 6 • Décomposition de la masse salariale brute en 2010, selon les branches professionnelles regroupées (Cris1)

En %

	Salaire de base	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					Total
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (1)	
<b>Ensemble.....</b>	<b>85,2</b>	<b>1,8</b>	<b>12,9</b>	<b>100,0</b>	<b>15,8</b>	<b>12,7</b>	<b>29,7</b>	<b>4,4</b>	<b>37,4</b>	<b>100,0</b>
A Métallurgie et sidérurgie.....	85,4	1,5	13,1	100,0	22,3	10,8	27,4	4,8	34,7	100,0
B Bâtiment et travaux publics .....	86,3	5,0	8,6	100,0	4,4	9,0	35,5	4,7	46,3	100,0
C Chimie et pharmacie .....	81,1	0,7	18,2	100,0	20,3	10,1	35,5	4,0	30,0	100,0
D Plastiques, caoutchouc et combustibles.....	82,8	1,5	15,8	100,0	28,1	13,4	15,6	4,3	38,6	100,0
E Verre et matériaux de construction .....	82,4	2,3	15,3	100,0	23,4	11,1	24,0	4,6	36,9	100,0
F Bois et dérivés .....	83,3	2,0	14,7	100,0	27,5	12,2	22,7	5,6	32,0	100,0
G Habillement, cuir, textile .....	87,8	2,4	9,8	100,0	17,7	4,7	29,2	14,0	34,4	100,0
H Culture et communication.....	85,5	1,1	13,4	100,0	14,4	6,6	31,0	3,2	44,7	100,0
I Agroalimentaire .....	82,5	2,2	15,3	100,0	26,2	12,9	18,5	3,4	39,0	100,0
J Commerce de gros et import - export.....	85,1	1,9	12,9	100,0	13,4	3,4	40,5	11,1	31,7	100,0
K Commerce principalement alimentaire .....	88,2	1,5	10,2	100,0	2,7	2,0	34,2	1,9	59,3	100,0
L Commerce de détail principalement non alimentaire .....	86,5	2,2	11,3	100,0	10,2	6,9	37,0	12,3	33,6	100,0
M Services de l'automobile et des matériels roulants.....	84,2	4,2	11,6	100,0	7,5	6,6	49,5	6,6	29,8	100,0
N Hôtellerie, restauration et tourisme.....	86,9	4,1	9,0	100,0	10,9	7,4	23,7	4,2	53,8	100,0
O Transports (hors statuts) .....	83,2	4,5	12,3	100,0	15,8	19,2	11,9	2,7	50,3	100,0
P Secteur sanitaire et social .....	90,0	0,8	9,2	100,0	40,5	26,1	5,0	2,1	26,3	100,0
Q Banques, établissements financiers et assurances.....	82,6	0,2	17,2	100,0	4,2	2,4	51,7	5,2	36,5	100,0
R Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	82,5	1,3	16,2	100,0	11,0	2,3	41,7	2,1	43,0	100,0
S Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises.....	89,9	1,2	8,9	100,0	2,1	7,7	47,4	4,2	38,6	100,0
T Professions juridiques et comptables .....	83,2	2,4	14,4	100,0	11,6	0,6	37,7	4,1	46,0	100,0
U Nettoyage, manutention, récupération et sécurité.....	86,5	2,9	10,6	100,0	25,6	17,3	22,8	2,6	31,8	100,0
V Branches non agricoles diverses	85,6	1,3	13,1	100,0	10,6	7,6	26,2	12,6	43,0	100,0

(1) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13<sup>e</sup> mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2010, dans les conventions de la métallurgie et sidérurgie, les primes représentent 13,1 % de la masse salariale brute totale.

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

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

Tableau 7 • Proportion de salariés concernés par les différentes composantes de la rémunération en 2010, selon les branches professionnelles (Cris1)

En %

	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments				
				Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)
<b>Ensemble.....</b>	<b>81</b>	<b>41</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>55</b>
A Métallurgie et sidérurgie.....	94	41	93	60	27	35	15	64
B Bâtiment et travaux publics.....	66	65	69	9	14	38	9	38
C Chimie et pharmacie.....	80	27	96	62	27	43	17	68
D Plastiques, caoutchouc et combustibles.....	95	49	94	75	38	42	17	56
E Verre et matériaux de construction.....	90	47	92	61	19	34	16	75
F Bois et dérivés.....	83	49	92	75	30	35	19	59
G Habillement, cuir, textile.....	78	51	80	37	11	30	25	41
H Culture et communication.....	80	26	84	31	15	33	10	63
I Agroalimentaire.....	70	46	90	59	39	27	13	64
J Commerce de gros et import - export.....	78	34	86	29	9	41	21	51
K Commerce principalement alimentaire.....	98	56	87	8	11	33	7	68
L Commerce de détail principalement non alimentaire.....	76	53	87	28	24	38	30	56
M Services de l'automobile et des matériels roulants.....	64	57	79	13	17	45	16	41
N Hôtellerie, restauration et tourisme.....	64	61	80	21	18	31	10	62
O Transports (hors statuts).....	89	60	87	40	41	29	10	60
P Secteur sanitaire et social.....	89	24	56	31	25	7	5	29
Q Banques, établissements financiers et assurances.....	94	13	92	15	9	58	21	66
R Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	49	19	87	47	9	30	6	73
S Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises.....	82	28	81	6	10	34	6	62
T Professions juridiques et comptables.....	62	38	91	50	1	37	10	66
U Nettoyage, manutention, récupération et sécurité.....	94	55	77	55	31	20	4	31
V Branches non agricoles diverses.....	66	28	79	32	18	28	21	52

(1) Ces données sont issues des DADS au 31/12/2010.

(2) La catégorie « autres » recouvre notamment le 13<sup>e</sup> mois, les primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles.

Lecture : en 2010, dans les conventions de la métallurgie et sidérurgie, 93 % des salariés ont perçu des primes ou compléments de salaire.

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

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

de l'entreprise (tableau 3). Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, où les employés et les ouvriers sont nombreux, 55 % des salariés reçoivent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires (tableau 4). Cette dernière représente 4,8 % de la masse salariale totale de ces entreprises. 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 0,8 % de la masse salariale totale et 35 % des salariés en bénéficient.

La part consacrée à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires est nettement supérieure à la moyenne, dans le secteur de l'hébergement et restauration (4,4 %) et celui de la construction (5,0 %) où plus des deux tiers des salariés en bénéficient (tableaux 3 et 4).

### La part des primes est la plus élevée dans les branches professionnelles de la chimie et pharmacie

La structure des rémunérations peut également être analysée par branche professionnelle, tous les salariés d'une branche professionnelle étant couverts par une même convention collective. Les branches ont été regroupées à des fins statistiques

selon la grille des conventions regroupées pour l'information statistique [3] (encadré 3).

La part des primes dans la rémunération brute est nettement supérieure à la moyenne dans les branches de la « chimie et pharmacie » (18,2 %), des « banques, établissements financiers et d'assurance » (17,2 %), de « l'immobilier et des activités tertiaires liées au bâtiment » (16,2 %) ainsi que dans la branche des « plastiques, caoutchouc et combustibles » (15,8 %). En revanche elle est particulièrement faible, moins de 10 % de la rémunération totale, dans les branches du « bâtiment, travaux publics » (8,6 %) ou de « l'hôtellerie, restauration et tourisme » (9,0 %). Toutefois, c'est dans ces branches que la part de la rémunération perçue sous forme d'heures supplémentaires ou complémentaires est la plus élevée (plus de 4 %) et que la proportion de salariés concernés par ce complément de revenu est la plus importante (près de 2/3) (tableaux 6 et 7).

### Les cadres, plus souvent bénéficiaires d'une prime d'épargne salariale

La rémunération des salariés peut être complétée par une prime de participation ou d'intéressement, dès lors que l'entreprise 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 [4].

Selon les réponses des entreprises à l'enquête Ecmoss, un peu moins de la moitié des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé auraient touché une prime d'épargne salariale en 2010 (4). La proportion de salariés bénéficiaires d'une prime d'épargne salariale est plus élevée parmi les cadres (62 %) que parmi les professions intermédiaires (55 %), les employés (42 %) et les ouvriers (43 %). 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 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 6,9 % 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 que pour les hommes. Il est également plus élevé pour les employés et les professions intermédiaires que pour les cadres et les ouvriers.

Tableau 8 • **Surcroît de masse salariale apporté par l'épargne salariale et proportion de salariés bénéficiaires en 2010** En %

	Surcroît de rémunération pour les salariés bénéficiaires	Proportion de salariés bénéficiaires
<b>Ensemble</b> .....	<b>6,9</b>	<b>48,7</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>		
Cadres (1) .....	6,3	62,4
Professions intermédiaires .....	7,7	54,6
Employés .....	8,0	41,9
Ouvriers .....	6,4	42,5
<b>Sexe</b>		
Hommes .....	6,4	50,9
Femmes .....	7,9	45,6
<b>Âge</b>		
Moins de 25 ans .....	7,7	40,6
De 25 ans à moins de 30 ans .....	8,1	49,4
De 30 ans à moins de 35 ans .....	7,6	51,3
De 35 ans à moins de 40 ans .....	7,2	50,8
De 40 ans à moins de 45 ans .....	6,9	49,2
De 45 ans à moins de 50 ans .....	6,4	48,0
De 50 ans à moins de 55 ans .....	6,4	48,2
55 ans ou plus .....	6,2	48,2
<b>Temps complet ou partiel</b>		
Temps partiel.....	6,9	36,4
Temps complet.....	7,5	51,6

(1) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2010, 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 6,9 % aux salariés bénéficiaires ; 48,7 % des salariés ont, selon les réponses des entreprises à l'enquête Ecmoss, perçu une prime d'épargne salariale.

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

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010.

**Dominique DEMALLY (Dares).**

(4) Selon l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat salarié (Pipa) en 2010, la proportion de salariés ayant touché une prime d'épargne salariale en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel est de 56,3 % [5]. Cette estimation, légèrement supérieure, est plus robuste que celle fournie par l'enquête Ecmoss notamment parce que cette dernière interroge les établissements qui ne constituent pas le niveau le plus adapté pour les thématiques relatives à l'épargne salariale. L'intérêt de l'enquête Ecmoss est toutefois de fournir, contrairement à l'enquête Acemo, des informations sur les caractéristiques des salariés bénéficiaires de l'épargne salariale (âge, catégorie socioprofessionnelle, sexe).

## Pour en savoir plus

- [1] Bignon N. (2009), « La structure des rémunérations en 2006 : les primes représentent 12,4 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel », *Premières Informations* n° 31.4, Dares, juillet.
- [2] Chagny O., Gonzalez L., Zilberman S. (2010), « Recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachats de jours de RTT durant les premiers mois de mise en œuvre des lois relatives au pouvoir d'achat », *Dares Analyses* n° 029, mai.
- [3] Combault P., Jauneau Y. (2011), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2010 », *Dares Analyses* n° 34, mai.
- [4] Amar E. (2012), « L'épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses* n° 055, septembre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

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



## COMPARABILITÉ DES RÉSULTATS ENTRE 2006 ET 2010

Le dispositif d'enquêtes Ecmoss a été mobilisé pour décrire la structure des rémunérations en 2006 et en 2010 [5]. La comparaison des résultats de 2010 avec ceux portant sur 2006 nécessite toutefois quelques précautions.

Le champ de l'étude de 2006 a porté sur les salariés du secteur concurrentiel non agricole, celui de 2010 sur le secteur privé non agricole (voir définition encadré 1).

Les résultats présentés par secteur d'activité sont établis en nomenclature agrégée « NA », fondée sur la nouvelle nomenclature d'activité économique (NAF révision 2) qui s'est substituée au 1<sup>er</sup> janvier 2008 à la NAF révision 1 datant de 2003. Bien que certains intitulés soient proches de ceux de la nomenclature économique de synthèse (Nes), les contours des regroupements ont été modifiés et ne doivent pas être comparés avec les résultats antérieurs publiés en Nes [1]. Par exemple, les activités de « promotion immobilière » appartiennent au secteur de la construction en NA alors qu'elles étaient rattachées aux activités immobilières en Nes.

Par ailleurs, la catégorie socioprofessionnelle du salarié est issue de l'appariement entre le fichier de l'enquête et les DADS dont le processus de codification de la profession a été complètement refondu à compter de la validité 2009. Ainsi, un comptable classé auparavant en profession intermédiaire pourra dorénavant être classé soit en employé, soit en cadre selon l'information disponible. Si la précision du codage de la catégorie socioprofessionnelle s'en trouve améliorée, les changements de codification intervenus (principalement pour les professions intermédiaires et les employés) rendent en revanche difficilement comparables les résultats relatifs à la structure des rémunérations en 2005 ou en 2006 [1].

Enfin, la décomposition de la rémunération a été légèrement modifiée entre 2006 et les années ultérieures avec la suppression d'une question sur la « rémunération pour congés payés et indemnités de congés payés non pris » dont les montants avaient été inclus en 2006 dans le salaire de base.

Toutefois, le questionnaire de l'enquête n'a pas été modifié depuis 2007 et permet de produire des résultats d'ensemble comparables sur la période 2007-2010 (1). La structure de la rémunération et l'équilibre entre les différents types de primes ont peu évolué sur la période.

### Décomposition de la rémunération annuelle brute totale

En %

	Salaire de base	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Total
2010.....	85,2	1,8 [1,8;2,0]	12,9 [12,7;13,1]	100,0
2009.....	85,0	1,9 [1,8;2,0]	13,2 [12,9;13,4]	100,0
2008.....	84,1	2,1 [2,0;2,2]	13,8 [13,4;14,2]	100,0
2007.....	84,6	1,7 [1,7;1,8]	13,6 [13,3;14,2]	100,0

Lecture : en 2010, les heures supplémentaires représentaient 1,8% de la rémunération annuelle totale ; cette estimation a environ 95 % de chances d'être comprise entre 1,8 % et 2,0 %.

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

Source : Insee- Dares, Ecmoss 2007, 2008, 2009, 2010.

### Part des différentes catégories de primes et compléments dans le total des primes

En %

	Catégories de primes et compléments					Total
	Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	
2010.....	15,8 [15,3;16,3]	12,7 [12,3;13,2]	29,7 [28,7;30,7]	4,4 [4,1;4,6]	37,4 [36,5;38,2]	100
2009.....	15,4 [14,9;15,9]	11,7 [11,2;12,2]	28,8 [27,6;30,3]	4,2 [3,9;4,6]	39,8 [38,8;40,9]	100
2008.....	14,9 [14,3;15,5]	12,8 [12,2;13,3]	29,5 [27,6;31,9]	4,7 [4,3;5,1]	38,0 [36,7;39,4]	100
2007.....	14,5 [13,7;15,1]	12,6 [11,9;13,1]	28,3 [26,2;31,5]	5,4 [4,8;6,2]	39,2 [37,3;40,6]	100

Lecture : en 2010, les primes d'ancienneté représentaient 15,8 % de l'ensemble des primes ; cette estimation a environ 95 % de chances d'être comprise entre 15,3 % et 16,3 %.

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

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2007, 2008, 2009, 2010.

(1) Des données complémentaires sur les années 2007, 2008 et 2009 sont par ailleurs diffusées sur le site du ministère : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

## LES CONVENTIONS REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) est un ensemble de regroupements de branches professionnelles à trois niveaux. Le niveau 3, le plus détaillé, comporte 137 postes, le niveau 2 en compte 64 et le niveau 1, le plus agrégé, comprend 25 postes.

Cette publication a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 31 décembre 2010. Elle inclut toutes les conventions réputées comme étant en vigueur, y compris celles qui ont été dénoncées mais qui sont toujours appliquées à titre transitoire. Elle ne tient pas compte du caractère étendu ou non des textes.

La Cris est la seule grille existante pour l'analyse statistique des branches professionnelles. Elle peut être utilisée pour tous travaux d'étude, à partir d'enquêtes ou de données administratives, sous réserve que la source d'information comporte un élément identifiant la convention collective dont relèvent les salariés concernés. La lettre « s » du sigle Cris ne doit jamais être oubliée : outil à finalité exclusivement statistique, la Cris n'a aucune valeur juridique.

### Les critères du regroupement

Chaque convention collective a un champ d'application défini par les organisations professionnelles selon des critères très variables d'une branche à l'autre. Les branches sont regroupées en se fondant sur quatre critères, classés ci-après par ordre d'importance décroissante.

#### La tutelle

Les conventions gérées par le ministère chargé de l'agriculture sont isolées de celles gérées par le ministère chargé du travail. Le Crédit agricole et la Mutualité sociale agricole font ainsi partie des branches agricoles et non des banques et des assurances. De même, le secteur sanitaire et social soumis à agrément est regroupé dans un poste autonome de niveau 2 de la Cris.

#### La proximité de négociation

Certaines branches ont une pratique qui les conduit à négocier en commun certains accords. Ce critère l'emportera en principe sur celui de la proximité d'activité. Le cas le plus emblématique est celui des industries agro-alimentaires dont une partie a négocié en commun un accord de classification en 1991 ; la branche des « exploitations frigorifiques », signataire de ces accords, a donc été intégrée à l'agro-alimentaire et non pas regroupée avec les entreprises d'« installation de matériel aéronautique, frigorifique et thermique ».

#### La filière

La Cris respecte autant que possible la frontière des filières. Ainsi, le « commerce de détail de chaussures » est associé à l'« industrie de la chaussure » et non pas au « commerce de détail non alimentaire ». Il n'est cependant pas toujours possible de reconstituer des filières ; si certaines conventions comme celle des « industries chimiques » ont une logique de regroupement verticale et associent commerce et industrie d'une même filière, d'autres ont une logique « horizontale » comme celle des commerces de gros qui regroupe le négoce de plusieurs filières, alimentaires et non alimentaires.

#### La proximité d'activité

Elle n'intervient qu'en 4<sup>e</sup> lieu des critères de classification afin de rassembler les branches dont le champ d'application est voisin. La « restauration de collectivités » figurera par exemple dans le même poste de niveau 1 de la Cris que la restauration de tourisme parce qu'aucun autre regroupement n'apparaît plus justifié.

Les intitulés des postes Cris sont, autant que possible, très proches du titre de la convention collective concernée quand un poste ne comprend qu'une seule convention. À l'inverse, plus le nombre de conventions contenu par un poste est important, plus son intitulé devient générique.

## LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2010

### Les dispositifs de participation et d'intéressement

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 à celles 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. Ceci exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

La participation aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues par un accord collectif.

Cet accord doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du Code du travail). À défaut, un régime dit d'autorité doit être mis en place par l'entreprise. Les salariés se voient alors reconnaître un droit de créance sur l'entreprise égal au montant de la réserve spéciale de participation, obtenu selon la formule de droit commun.

Avant la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant cinq ans, exception faite des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du 3<sup>e</sup> enfant, divorce, invalidité). Désormais, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008, le salarié peut demander à percevoir tout ou partie des sommes correspondantes. En contrepartie du blocage des sommes versées, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux (sommes déductibles de l'assiette de l'impôt, exonération de charges sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de charges sociales salariales pour le salarié). Les sommes bloquées sont placées essentiellement sur des plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

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.

### Les dispositifs d'épargne salariale

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 compléter -c'est-à-dire abonder- les sommes versées par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (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 ([2] et [3]). Sous réserve de dispositions particulières, les dispositions relatives au PEE sont applicables au Perco (article L. 3334-1 du Code du travail).

### Les évolutions législatives

Depuis 2000, les dispositifs d'épargne salariale ont connu de nombreuses évolutions législatives.

La **loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006** pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social » a encouragé la diffusion de l'épargne salariale, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ce faire, elle oblige les branches professionnelles à négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi. Elle oblige les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi, à mettre en place un PEE et celles ayant un PEE depuis plus de cinq ans à négocier un Perco ou un régime de retraite supplémentaire. Elle autorise le versement d'un supplément éventuel de participation et d'intéressement, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds légaux existants. Enfin, elle crée un « intéressement de projet » au bénéfice des salariés travaillant dans des entreprises concourant à un projet commun, que les entreprises soient juridiquement indépendantes ou non.

La **loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008** en faveur des revenus du travail comprend des mesures visant à développer les dispositifs d'épargne salariale tout en modifiant les régimes de l'intéressement et de la participation. Les principales dispositions sont les suivantes :

- possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500 euros par salarié, exonérée de cotisations sociales, pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord avant le 31 juin 2009 ;
- crédit d'impôt sur l'intéressement pour les entreprises concluant un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, d'ici au 31 décembre 2014 ;
- possibilité d'un déblocage immédiat de toute ou partie de la participation attribuée au titre des exercices clos après la promulgation de la loi, sur simple demande de la part du salarié au moment du versement ; en cas de déblocage, le montant de participation est soumis à l'impôt sur le revenu ;
- possibilité pour l'entreprise d'abonder les montants de réserve de participation versés dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI ;
- possibilité de mise en place d'un Perco par décision unilatérale de l'employeur, lorsque la négociation visant à le mettre en place a échoué ;
- possibilité pour les entreprises d'effectuer un versement initial au moment de l'adhésion du salarié au Perco, y compris en l'absence de contribution du salarié ;
- attributions de stock-options ou d'actions gratuites aux mandataires sociaux dans les entreprises cotées conditionnées à l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites à l'ensemble des salariés et à 90 % de l'ensemble des salariés des filiales ou à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire bénéficiant à au moins 90 % de l'ensemble des salariés des filiales.

La **loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009** a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale en créant une nouvelle contribution, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Initialement de 2 %, cette contribution est passée à 4 % en 2010, puis 6 % en 2011. Elle concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, au supplément d'intéressement et au supplément de réserve spéciale de participation, aux abondements de l'employeur au plan d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi qu'aux contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.