

DARES

résultats



La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2016

La part des éléments variables retrouve son niveau d'avant-crise

En 2016, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, les éléments variables de la rémunération ont représenté 20,1 % de la rémunération brute totale. Les primes et compléments de salaire, et les heures supplémentaires ou complémentaires, en constituent la majeure partie : 15,5 % de la rémunération brute totale. L'épargne salariale et les autres éléments de rémunération contribuent respectivement à 3,4 % et à 1,2 % de celle-ci.

La structure des rémunérations varie fortement selon le secteur d'activité et la branche professionnelle. La taille de l'entreprise a aussi un impact important. Plus l'entreprise est grande, plus les salariés perçoivent des compléments de salaire sous forme de primes ou d'épargne salariale. En revanche, les heures supplémentaires et complémentaires sont plus fréquentes dans les plus petites entreprises, de 10 à 19 salariés.

En 2016, la part variable de la rémunération retrouve le niveau enregistré avant la crise (20,1 % en 2008). Les éléments variables ayant le caractère de salaire (primes et compléments de salaire, heures supplémentaires et complémentaires) se redressent depuis 2013 tandis que le poids de l'épargne salariale reste stable. En moyenne sur la période 2013-2016, la part variable dans la rémunération brute totale s'est établie à 19,6 %, contre 19,0 % sur la période 2009-2012.

La rémunération brute versée par les entreprises est constituée de plusieurs composantes (encadré 1). En 2016, selon l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss, encadré 2) menée auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, le salaire de base représente 79,9 % de la rémunération brute totale (tableau 1). S'y ajoutent des primes et compléments de salaire et le paiement des heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou complémentaires (salariés à temps partiel), qui représentent 15,5 % de la rémunération brute totale. Les rémunérations dues à l'épargne salariale et aux autres éléments n'ayant pas le caractère de salaire viennent la compléter à hauteur de 3,4 % et 1,2 %.

13,4 % de la rémunération en primes et compléments de salaire

En 2016, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération versée sous forme de primes et compléments de salaire représente 13,4 % de la rémunération brute totale. 84,1 % des salariés en ont perçu.

C'est dans les secteurs où la part des primes est la plus élevée que la proportion de salariés qui en bénéficie est la plus importante. Ainsi, dans l'industrie, où la part des primes s'établit à 15,1 %, presque tous les salariés en ont bénéficié (93,5 %) (tableau 1). Dans les services marchands, les primes représentent 13,2 % de la rémunération et 82,6 % des salariés en bénéficient. La situation y est toutefois très contrastée. La distribution de primes y est presque aussi répandue que dans l'industrie, dans le commerce, les transports et l'entreposage et surtout les activités financières et d'assurance, où près de 93,6 % des salariés en ont bénéficié en 2016.

En revanche, dans l'hébergement et restauration, et dans la construction, la part des salariés bénéficiaires de primes est significativement plus faible. 67,7 % des salariés couverts par une convention collective du regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » bénéficient des primes en 2016 (tableau 2). C'est 7 points de moins qu'en 2014. Ce recul s'explique, au moins partiellement, par la suppression, en 2015, de la prime « TVA » qui était versée depuis 2010 aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des hôtels-café-restaurants. Cette prime était liée à la baisse du taux de TVA dans le secteur lors de son instauration (la TVA passant de 19,6 % à 5,5 %).

Dans la construction, 70,9 % des salariés perçoivent des primes et compléments de salaire, proportion inchangée par rapport à celle observée en 2014. Celles-ci représentent 7,9 % de la rémunération brute totale, soit 0,9 point de moins qu'en 2014, contre une progression de 0,9 point dans l'industrie et 0,6 point dans les services marchands [1]. En 2016, les salariés du secteur de la construction sont relativement moins nombreux qu'en 2014 à percevoir des primes liées à la performance individuelle (31,6 % d'entre eux, soit 4 points de moins). Cette baisse peut être liée à la hausse de l'activité partielle. Ainsi, en 2015 et 2016, le recours à l'activité partielle a très

significativement augmenté dans ce secteur, où il était déjà structurellement important [2]. Le versement des indemnités de chômage partiel et pour congés intempéries, incluses dans les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (encadré 1), a progressé. La part de ces derniers dans la rémunération brute totale est passée de 0,8 % en 2014 à 1,1 % en 2016 (tableau 1).

Les différences sectorielles observées sur les proportions de salariés bénéficiaires des primes sont plus ou moins marquées (tableau 1). Elles concordent globalement avec les proportions d'employeurs attribuant des primes, telles que mesurées par l'enquête trimestrielle Acemo (encadré 1). Selon cette enquête, le versement des primes au cours d'une année présente une saisonnalité

marquée où le 4^e trimestre est le plus important. Dans la construction, 66,8 % d'établissements ont attribué des primes au 4^e trimestre 2016 contre 83,1 % dans l'industrie (Focus).

Un poids des primes liées à la performance individuelle plus important que celui des primes d'ancienneté

Les primes et compléments de salaire relèvent principalement de politiques d'entreprise ou d'accords collectifs, et peuvent donc prendre plusieurs formes. 36,4 % des salariés touchent des primes liées à la performance individuelle, qui consti-

Tableau 1

Décomposition de la rémunération brute totale et proportion de salariés concernés, par secteur d'activité

En %

	Décomposition de la rémunération brute totale (1) (2)			Éléments variables de la rémunération ayant le caractère de salaire			Épargne salariale	Autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (2)	Proportion de salariés concernés par...			
	Salaire de base	Éléments variables de la rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Total			Des éléments variables de la rémunération (2)	Des éléments variables de la rémunération ayant le caractère de salaire		L'épargne salariale
										Des primes et compléments	Des heures supplémentaires et complémentaires	
Ensemble	79,9	20,1	100,0	13,4	2,1	15,5	3,4	1,2	92,7	84,1	42,3	49,3
Secteur d'activité de l'établissement												
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac...	76,9	23,1	100,0	14,8	1,8	16,7	5,1	1,4	97,0	91,9	46,3	58,4
C2 : Cokéfaction et raffinage.....	76,5	23,5	100,0	8,8	1,8	10,6	7,4	n.d	100,0	96,7	47,1	74,3
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	79,3	20,7	100,0	13,8	1,1	14,9	3,8	1,9	97,1	92,4	35,5	63,3
C4 : Fabrication de matériels de transport.....	79,2	20,8	100,0	12,2	1,5	13,7	5,5	1,6	98,1	92,5	40,7	81,8
C5 : Fabrication d'autres produits industriels	77,0	23,0	100,0	15,2	2,2	17,5	4,0	1,5	97,4	93,6	50,4	54,9
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	71,8	28,2	100,0	20,3	2,5	22,8	4,4	1,0	99,4	97,4	49,1	86,4
FZ : Construction.....	84,3	15,7	100,0	7,9	4,7	12,5	2,0	1,1	93,8	70,9	60,5	39,0
GZ : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	79,1	20,9	100,0	14,3	2,3	16,5	3,2	1,1	96,4	89,2	49,3	55,3
HZ : Transports et entreposage	77,7	22,3	100,0	14,6	4,6	19,3	2,2	0,8	98,7	93,1	61,6	61,0
IZ : Hébergement et restauration.....	86,9	13,1	100,0	6,8	4,8	11,6	0,9	0,7	87,0	65,9	61,9	23,4
JZ : Information et communication	80,9	19,1	100,0	13,6	0,7	14,3	3,7	1,1	94,9	88,3	20,6	62,0
HZ : Activités financières et d'assurance.....	73,6	26,4	100,0	17,0	0,2	17,2	8,2	1,1	98,5	93,6	12,0	85,1
LZ : Activités immobilières.....	80,7	19,3	100,0	12,9	0,5	13,4	4,7	1,2	98,3	92,1	14,0	69,2
MN : Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	82,1	17,9	100,0	12,3	1,5	13,8	2,8	1,3	93,4	86,4	34,5	43,7
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	86,9	13,1	100,0	10,0	1,3	11,3	0,6	1,1	74,6	61,9	32,1	15,3
RU : Autres activités de services.....	85,6	14,4	100,0	11,0	1,1	12,1	1,2	1,1	79,4	71,8	27,9	18,3
Industrie (C1 à DE)	77,0	23,0	100,0	15,1	1,9	17,1	4,4	1,5	97,7	93,5	46,4	63,7
Construction (FZ)	84,3	15,7	100,0	7,9	4,7	12,5	2,0	1,1	93,8	70,9	60,5	39,0
Services marchands (GZ à RU)	80,6	19,4	100,0	13,2	1,9	15,1	3,2	1,1	91,2	82,6	39,4	46,1

(1) La rémunération brute totale est constituée sur la base d'une conception large de la rémunération composée par le salaire de base et l'intégralité des éléments variables de la rémunération ayant ou non le caractère de salaire (encadré 2).

(2) Les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaires (hors épargne salariale) ont fait l'objet d'un retraitements pour rendre les résultats comparables à ceux obtenus pour les années 2013 et 2014. Néanmoins, le redressement n'est pas parvenu à corriger de manière satisfaisante la proportion de salariés concernés, qui n'est donc pas publiée. Globalement, les poids des différentes composantes de rémunération sont peu affectés par le retraitements effectué (encadré 1).

Lecture : en 2016, dans les secteurs de l'industrie, les éléments variables de la rémunération représentaient en moyenne 23,0 % de la rémunération brute totale des salariés et concernaient 97,7 % d'entre eux. Les éléments variables ayant le caractère de salaire ont représenté à eux seuls 17,1 %. Le reste, environ 5,9 %, représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2016.

tuent 4,2 % de la rémunération brute totale en 2016 (tableau 3). Les primes liées à l'ancienneté, à des contraintes de postes de travail et aux performances collectives, sont versées respectivement à 35,6 %, 25,2 % et 14,5 % des salariés. Leur cumul représente 4,4 % de la rémunération brute totale.

Les primes liées à des contraintes de postes de travail sont particulièrement développées dans les transports et entreposage où 49,5 % des salariés en bénéficient. Le versement des primes liées à la performance individuelle est pratiqué plus fréquemment dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, les activités financières et d'assurance et les transports et entreposage (respectivement 56,5 %, 54,7 % et 53,3 % des salariés bénéficiaires).

Les autres primes et compléments de salaire (13^e mois, prime de fin d'année, avantages en nature...) constituent 4,8 % de la rémunération brute totale et 54,8 % des salariés en bénéficient. Ce type de complément de salaire est répandu dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (89,1 % de salariés bénéficiaires) et de la fabrication des denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac (73,2 %). La proportion de salariés bénéficiaire est aussi importante dans les activités financières et d'assurance (73,1 %), les activités immobilières (72,3 %) et les transports et entreposage (69,7 %).

Tableau 2

Décomposition de la rémunération brute totale et proportion de salariés concernés, par regroupements de branches professionnelles

En %

	Décomposition de la rémunération brute totale (1) (2)			Éléments variables de la rémunération ayant le caractère de salaire			Épargne salariale	Autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (2)	Proportion de salariés concernés par...			
	Salaire de base	Éléments variables de la rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Total			Des éléments variables de la rémunération (2)	Des éléments variables de la rémunération ayant le caractère de salaire		L'épargne salariale
										Des primes et compléments	Des heures supplémentaires et complémentaires	
A : Métallurgie et sidérurgie.....	78,7	21,3	100,0	13,6	1,7	15,3	4,1	1,8	98,1	92,9	41,4	63,9
B : Bâtiment et travaux publics	84,6	15,4	100,0	7,3	4,8	12,1	2,0	1,3	94,3	71,5	61,7	38,9
C : Chimie et pharmacie.....	75,7	24,3	100,0	15,9	0,7	16,7	5,8	1,9	97,6	95,0	30,1	65,4
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles	77,6	22,4	100,0	14,6	1,2	15,9	5,3	1,2	97,7	94,3	42,2	62,6
E : Verre et matériaux de construction.....	75,4	24,6	100,0	17,8	2,0	19,8	3,8	1,1	98,8	93,2	44,8	61,9
F : Bois et dérivés	78,8	21,2	100,0	15,8	2,6	18,4	2,0	0,8	94,1	90,6	57,7	47,0
G : Habillement, cuir, textile	83,2	16,8	100,0	9,7	2,3	12,0	3,8	1,1	94,7	85,5	47,3	53,9
H : Culture et communication.....	77,7	22,3	100,0	16,1	1,0	17,1	3,9	1,3	93,9	88,5	25,0	51,9
I : Agroalimentaire.....	76,9	23,1	100,0	15,5	1,9	17,4	4,7	1,1	96,2	88,6	46,0	52,1
J : Commerce de gros et import - export.....	80,6	19,4	100,0	13,6	2,5	16,1	2,0	1,3	93,9	85,7	41,4	40,6
K : Commerce principalement alimentaire.....	81,6	18,4	100,0	11,5	1,8	13,3	4,4	0,8	98,3	90,9	59,5	77,2
L : Commerce de détail principalement non alimentaire.....	79,4	20,6	100,0	13,4	1,9	15,3	4,3	1,0	95,7	88,1	49,8	59,5
M : Services de l'automobile et des matériels roulants.....	77,4	22,6	100,0	15,0	4,9	19,9	1,5	1,3	96,2	86,8	63,1	34,4
N : Hôtellerie, restauration et tourisme.....	86,5	13,5	100,0	7,3	4,5	11,8	0,9	0,9	88,1	67,7	60,5	24,8
O : Transports (hors statuts).....	76,4	23,6	100,0	15,1	5,9	21,0	1,9	0,8	97,8	90,8	68,7	47,8
P : Secteur sanitaire et social.....	86,9	13,1	100,0	10,2	1,0	11,2	0,7	1,2	73,7	61,7	30,6	16,4
Q : Banques, établissements financiers et assurances.....	73,7	26,3	100,0	17,2	0,2	17,4	7,9	1,0	98,0	94,0	11,2	83,3
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	79,8	20,2	100,0	15,1	1,3	16,4	3,1	0,7	96,0	90,0	18,5	47,7
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises.....	84,7	15,3	100,0	10,7	1,1	11,7	2,5	1,1	93,0	85,0	25,7	52,6
T : Professions juridiques et comptables.....	82,4	17,6	100,0	13,7	1,7	15,4	1,7	0,5	95,3	91,1	28,9	40,8
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité.....	84,9	15,1	100,0	10,4	3,1	13,5	0,9	0,8	94,6	89,6	56,0	27,6
V : Branches non agricoles diverses.....	81,1	18,9	100,0	13,8	1,1	14,9	2,1	1,9	83,2	74,4	30,4	28,7

(1) La rémunération brute totale est constituée sur la base d'une conception large de la rémunération composée par le salaire de base et l'intégralité des éléments variables de la rémunération ayant ou non le caractère de salaire (encadré 2).

(2) Les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaires (hors épargne salariale) ont fait l'objet d'un retraitement pour rendre les résultats comparables à ceux obtenus pour les années 2013 et 2014. Néanmoins, le redressement n'est pas parvenu à corriger de manière satisfaisante la proportion de salariés concernés, qui n'est donc pas publiée. Globalement, les poids des différentes composantes de rémunération sont peu affectés par le retraitement effectué (encadré 1).

Lecture : en 2016, dans le regroupement de branches « banques, établissements financiers et assurances », les éléments variables de la rémunération représentaient en moyenne 26,3 % de la rémunération brute totale des salariés et concernaient 98,0 % d'entre eux. Les éléments variables ayant le caractère de salaire ont représenté à eux seuls 17,4 %. Le reste, environ 8,9 %, représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2016.

FOCUS Le versement des primes pendant l'année

L'enquête Acemo fournit des informations sur le profil trimestriel du versement des primes par les établissements employeurs de 10 salariés ou plus (encadré 1).

La proportion d'établissements attribuant des primes au moins un trimestre de l'année croît avec leur taille

La pratique d'attribution des primes varie selon les caractéristiques des établissements. Les différences sectorielles observées sur les proportions de salariés bénéficiaires avec l'enquête Ecmoss (tableau 1) se retrouvent sur les proportions d'établissements mesurées par l'enquête Acemo. Ainsi, dans la construction, 66,8 % des établissements ont attribué des primes au 4^e trimestre 2016 contre 83,1 % dans l'industrie et, respectivement, 79,3 % et 75,5 % dans le commerce et les transports, 62,6 % dans les autres activités des services. En moyenne sur les 4 trimestres, cette proportion s'établit à 56,3 % dans la construction contre 72,3 % dans l'industrie.

La proportion d'établissements attribuant des primes au moins un trimestre de l'année croît avec leur taille. En 2016, elle s'échelonne de 80,4 % pour les établissements de 10 à 19 salariés à 88,7 % pour les établissements de 500 salariés ou plus (tableau A). Parmi ces établissements versant des primes au moins une fois dans l'année, une très forte proportion verse des primes au 4^e trimestre de l'année (86,8 % en moyenne, et même 95,7 % dans les établissements de 500 salariés ou plus). La moitié environ des établissements verse des primes à chacun des trimestres.

Tableau A
Les établissements employeurs de 10 salariés ou plus attribuant des primes au moins un trimestre de l'année 2016*

	Proportion attribuant des primes au moins un trimestre de l'année	Parmi les établissements attribuant des primes au moins un trimestre de l'année	
		Proportion attribuant des primes au 4 ^e trimestre de l'année	Proportion attribuant des primes chaque trimestre de l'année
De 10 à 19 salariés.....	80,4	85,0	45,7
De 20 à 49 salariés.....	85,0	85,6	54,6
De 50 à 99 salariés.....	89,7	91,6	65,4
De 100 à 249 salariés.....	90,0	93,6	69,6
De 250 à 499 salariés.....	88,9	95,6	69,7
500 salariés ou plus.....	88,7	95,7	80,4
Ensemble	83,5	86,8	53,1

* Primes liées à l'ancienneté, le rendement, la pénibilité, aux contraintes de poste, au mérite, primes de 13^e moi, de fin d'année, de vacances, de sujétion.

Lecture : 88,7 % des établissements de 500 salariés ou plus attribuent des primes au moins un trimestre de l'année 2016. Parmi ces établissements versant des primes au moins une fois dans l'année, 95,7 % verse des primes au 4^e trimestre de l'année et 80,4 % verse des primes à chacun des trimestres.

Champ : Etablissements des entreprises de 10 salariés ou plus répondants aux quatre enquêtes Acemo de l'année 2016 (près de la moitié du total interrogé) ; secteurs non agricoles, hors emplois publics, associations de type loi 1901 de l'action sociale, syndicats de copropriété, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

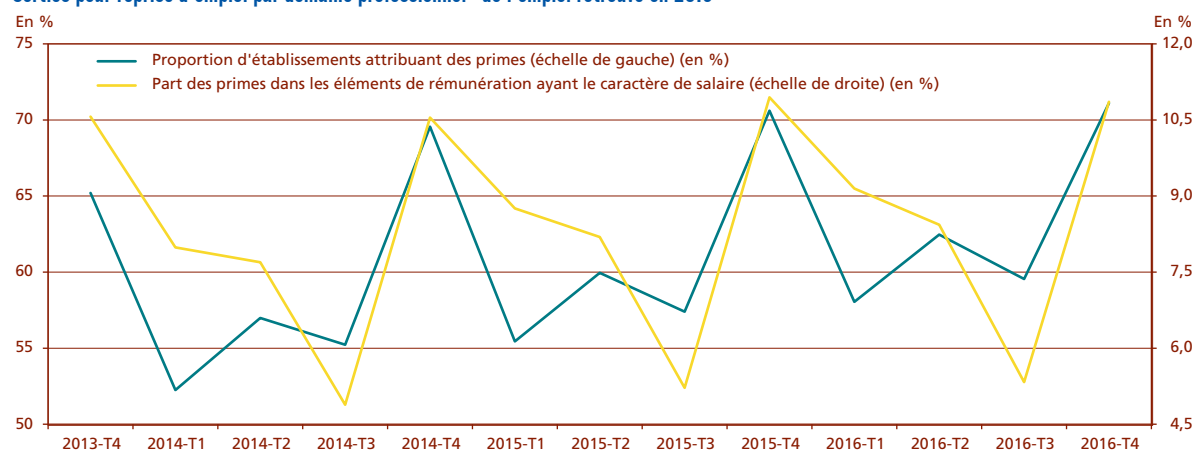
Source : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo.

Le dernier trimestre concentre un peu plus du tiers des primes versées au cours de l'année

Le versement des primes au cours d'une année par les établissements employeurs de 10 salariés ou plus présente une saisonnalité marquée. Le 4^e trimestre de l'année, qui concentre un peu plus du tiers des primes versées en cours d'année, est le trimestre le plus important. Pour l'année 2016, il représente 10,9 % du montant versé aux salariés au titre des éléments de rémunération ayant le caractère de salaire (salaire de base, primes et paiement des heures supplémentaires et complémentaires) contre 5,3 % au 3^e trimestre et respectivement 9,1 % et 8,4 % aux 1^{er} et 2^e trimestres (graphique A). Cette saisonnalité vaut pour les établissements de toutes tailles à l'exception des plus grandes (500 salariés ou plus) pour lesquelles la part des primes dans la rémunération totale est presque identique aux 1^{er} et 4^e trimestres. C'est aussi au quatrième trimestre que la proportion d'établissements attribuant des primes est la plus importante. Ainsi, au 4^e trimestre 2016, une large majorité d'établissements a versé des primes : 71,1 %, contre 59,6 % au 3^e trimestre et respectivement 58,0 % et 62,5 % aux 1^{er} et 2^e trimestres

Graphique A

Sorties pour reprise d'emploi par domaine professionnel* de l'emploi retrouvé en 2015



(* Primes liées à l'ancienneté, le rendement, la pénibilité, aux contraintes de poste, au mérite, primes de 13^e moi, de fin d'année, de vacances, de sujétion.

Lecture : au 4^e trimestre de l'année 2016, le versement des primes par les établissements employeurs de 10 salariés ou plus représente 10,9 % du montant versé aux salariés au titre des éléments de rémunération ayant le caractère de salaire (salaire de base, primes et paiement des heures supplémentaires et complémentaires). 71,1 % des établissements en sont concernés.

Champ : Etablissements des entreprises de 10 salariés ou plus ; secteurs non agricoles, hors emplois publics, associations de type loi 1901 de l'action sociale, syndicats de copropriété, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo.

2,1 % de la rémunération au titre des heures supplémentaires ou complémentaires

En 2016, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération versée pour les heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou complémentaires (salariés à temps partiel) représente en moyenne 2,1 % de la rémunération brute totale. 42,3 % des salariés en ont perçu (tableau 1). Pour ces derniers, les heures supplémentaires ou complémentaires représentent 6,0 % de leur rémunération brute totale.

Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est fortement déterminé par le secteur d'activité. Il est massif dans la construction, dans le secteur de l'hébergement et restauration et celui des transports et entreposage : dans ces secteurs, la pratique des heures supplémentaires ou complémentaires se singularise par une forte proportion de salariés concernés (plus de 60 %), et un poids dans la rémunération totale proche de 5 % (tableau 1). Ces particularités sectorielles se retrouvent dans les regroupements de branches des « transports », des « services de l'automobile et des matériels roulants », des « bâtiments et travaux publics » et de l'« hôtellerie, restauration et tourisme » (tableau 2). À un degré moindre, le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est important dans les branches de « nettoyage, manutention, récupération et sécurité ».

Dans l'industrie, les heures supplémentaires et complémentaires sont un peu plus répandues que dans les services (46,4 % de salariés en ont bénéficié) mais moins intensives ; leur paiement compte, comme pour les services, pour 1,9 % de la rémunération brute totale (tableau 1). Cette pratique reste plus marginale dans certaines branches où la part des primes et compléments de salaires est importante. C'est le cas dans les branches de la « chimie et pharmacie » et celles des « banques, établissements financiers et d'assurance » où elle représente respectivement 0,7 % et 0,2 % de la rémunération brute totale (tableau 2).

Certains regroupements de branches ont en commun un recours aux heures supplémentaires ou complémentaires important associé à une forte proportion de salariés rémunérés en deçà de 1,05 Smic, pour lesquels la part de la rémunération au titre des heures supplémentaires ou complémentaires est plus élevée que pour les autres salariés, au détriment de la part des primes et compléments de salaires [3]. C'est le cas des regroupements de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » et « nettoyage, manutention, récupération et sécurité » [4].

3,4 % de la rémunération due à l'épargne salariale

La rémunération des salariés peut être complétée par une prime de participation et/ou d'intéressement, dès lors que l'entreprise a conclu un accord d'épargne salariale et que des sommes ont pu être distribuées. Lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne (PEE : Plan d'Épargne Entreprise ; PEI : Plan Épargne Interentreprises ; PEG : Plan d'Épargne Groupe ; Perco : Plan d'épargne retraite collectif), elles peuvent donner lieu à un abondement de l'employeur. La participation, l'intéressement et l'abondement à des plans d'épargne permettent aux salariés d'être associés financièrement au développement de leur entreprise et de se constituer une épargne dans un cadre collectif [5].

L'épargne salariale représente 3,4 % de la rémunération brute totale versée en 2016 et 49,3 % des salariés en ont bénéficié cette année-là. Le secteur des activités financières et d'assurance se singularise puisque l'épargne salariale y représente 8,2 % de la rémunération, et 85,1 % des salariés en bénéficient (tableau 1). Pour les bénéficiaires de ce secteur, la part de l'épargne salariale dans la rémunération totale atteint 9,3 %.

Tableau 3
Décomposition de la rémunération versée sous forme des primes et compléments de salaire en 2016

En %

	Part de la rémunération brute totale (1)	Part du montant total des primes versé	Proportion de salariés concernés
Primes d'ancienneté.....	2,0	15,2	35,6
Primes liées à des contraintes du poste de travail.....	1,5	11,1	25,2
Primes liées aux performances individuelles.....	4,2	31,1	36,4
Primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier.....	0,9	6,6	14,5
Autres primes et compléments de salaire (13 ^e mois, primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles).....	4,8	36,0	54,8
Total.....	13,4	100,0	84,1

(1) la rémunération brute totale est constituée sur la base d'une conception large de la rémunération composée par le salaire de base et l'intégralité des éléments variables de la rémunération ayant ou non le caractère de salaire (encadré 2).

Lecture : les primes de type 13^e mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances, exceptionnelles constituent en moyenne 4,8 % de la rémunération brute totale, soit 36,0 % du montant total des primes versé, et 54,8 % des salariés en ont bénéficié en 2016.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2016.

Elle atteint 4,4 % de la rémunération dans l'industrie (tirée notamment par les secteurs de la fabrication de matériels de transport, de la fabrication des denrées alimentaires et la cokéfaction et raffinage), et reste plus modeste dans la construction et les services marchands.

D'autres éléments, n'ayant pas le caractère de salaire, peuvent venir ponctuellement compléter la rémunération brute totale des salariés. Il s'agit notamment des indemnités d'activité partielle, de licenciement ou de mise à la retraite, mais aussi du rachat de jours de compte épargne temps (CET) ou encore les indemnités pour congés intempéries. Ils représentent 1,2 % de la rémunération brute totale versée en 2016 (tableau 1).

Une hausse de la part des primes concentrée sur les grandes entreprises

Plus la taille de l'entreprise est importante et plus la proportion de salariés concernés par des primes et compléments de salaire, ou par de l'épargne salariale (où un seuil à 50 salariés est notamment fixé pour l'obligation de la participation), est élevée. Ainsi, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, la part des primes et compléments de salaire est de 9,1 % et 69,4 % des salariés en bénéficient (tableau 4). Dans les plus grandes entreprises (500 salariés ou plus), elle dépasse 15 % de la rémunération brute et plus de 90 % des salariés sont concernés. Depuis 2014, la hausse de la part des primes s'est concentrée sur les grandes entreprises,

avec une progression de 0,9 point dans les plus de 500 salariés, contre une stabilité dans les entreprises de 10 à 19 salariés [1].

À l'inverse, le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est plus répandu dans les petites entreprises (10 à 19 salariés). Plus de la moitié de leurs salariés en bénéficient contre 35,7 % dans les plus grosses entreprises (500 salariés et plus).

7,3 % des salariés sans rémunération variable

Les salariés sans rémunération variable sont plus fréquents dans les services marchands (8,8 % des salariés) que dans la construction (6,2 %) ou l'industrie (2,3 %) (tableau 1). À un niveau plus fin, la situation est hétérogène. Moins de 2 % des salariés ne perçoivent pas de rémunération variable dans les transports et entreposage, les activités financières et d'assurance, et dans les activités immobilières, mais c'est le cas de 25,4 % des salariés dans les établissements marchands de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale.

Cette diversité des situations n'est pas sans lien avec la taille des entreprises. 13,8 % des salariés des petites entreprises (10 à 19 salariés) ne perçoivent pas d'éléments variables de rémunération, alors que cette proportion se réduit à 3,5 % dans les grandes (500 salariés ou plus) où l'épargne salariale et les primes sont plus largement distribuées (tableau 4).

Tableau 4
Décomposition de la rémunération brute totale et proportion de salariés concernés, par taille d'entreprise

En %

	Décomposition de la rémunération brute totale (1) (2)			Éléments variables de la rémunération ayant le caractère de salaire			Épargne salariale	Autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (2)	Proportion de salariés concernés par...			
	Salaire de base	Éléments variables de la rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Total			Des éléments variables de la rémunération (2)	Des éléments variables de la rémunération ayant le caractère de salaire		L'épargne salariale
										Des primes et compléments	Des heures supplémentaires et complémentaires	
Ensemble	79,9	20,1	100,0	13,4	2,1	15,5	3,4	1,2	92,7	84,1	42,3	49,3
Taille de l'entreprise												
De 10 à 19 salariés.....	84,7	15,3	100,0	9,1	5,0	14,1	0,6	0,6	86,2	69,4	52,8	7,5
De 20 à 49 salariés.....	83,3	16,7	100,0	10,5	4,4	14,9	0,9	0,9	87,9	74,6	51,7	14,5
De 50 à 99 salariés.....	82,6	17,4	100,0	11,2	2,7	13,9	2,4	1,1	90,4	78,0	46,5	37,1
De 100 à 249 salariés.....	79,8	20,2	100,0	13,2	2,2	15,4	3,5	1,3	93,1	85,9	43,2	53,6
De 250 à 499 salariés.....	79,9	20,1	100,0	13,3	1,4	14,7	3,9	1,6	93,2	85,8	38,1	59,9
500 salariés ou plus.....	77,6	22,4	100,0	15,5	0,9	16,3	4,8	1,3	96,5	92,1	35,7	72,5

(1) La rémunération brute totale est constituée sur la base d'une conception large de la rémunération composée par le salaire de base et l'intégralité des éléments variables de la rémunération ayant ou non le caractère de salaire (encadré 2).

(2) Les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaires (hors épargne salariale) ont fait l'objet d'un retraitement pour rendre les résultats comparables à ceux obtenus pour les années 2013 et 2014. Néanmoins, le redressement n'est pas parvenu à corriger de manière satisfaisante la proportion de salariés concernés, qui n'est donc pas publiée. Globalement, les poids des différentes composantes de rémunération sont peu affectés par le retraitement effectué (encadré 1).

Lecture : en 2016, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les éléments variables de la rémunération représentaient en moyenne 15,3 % de la rémunération brute totale des salariés et concernaient 86,2 % d'entre eux. Les éléments variables ayant le caractère de salaire ont représenté à eux seuls 14,1 %. Le reste, environ 1,2 %, représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

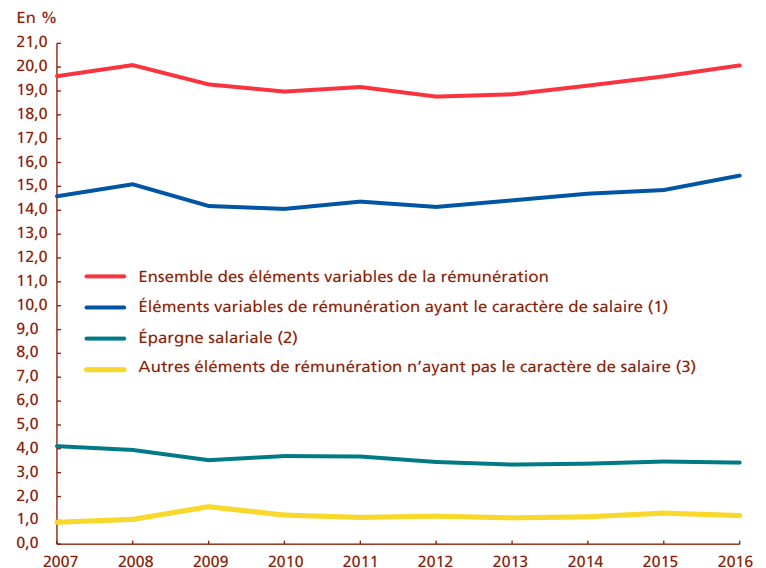
Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2016.

Une part variable de la rémunération a u niveau d'avant la crise de 2008

La crise économique de 2008-2009 s'est accompagnée d'une réduction significative de la part des éléments variables de la rémunération brute totale. Après une période de relative stabilité (2010 à 2012), la part des éléments variables de la rémunération brute totale progresse pour la quatrième année consécutive. En 2016, à 20,1 %, elle atteint le niveau enregistré avant la crise (20,1 % en 2008) (graphique 1).

La progression de la part variable de la rémunération s'explique par le redressement des éléments variables ayant le caractère de salaire (primes et compléments de salaire, heures supplémentaires et complémentaires) qui progressent continûment depuis 2013. En moyenne sur 2013 et 2016, leur part dans la rémunération brute totale s'est établi 0,7 point au-dessus du niveau enregistré sur la période 2009-2012 (14,2 %). Le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale a augmenté en niveau [5]. Néanmoins, sa part dans la rémunération brute totale n'a pas rebondi, si bien qu'elle s'établit à 3,4 % en moyenne sur 2013-2016, après 3,6 % sur 2009-2012 et 4,0 % avant la crise (2007-2008).

Graphique 1
Évolution de la part des éléments variables de rémunération



(1) Primes et compléments de salaire et heures supplémentaires ou complémentaires.

(2) Intéressement, participation et abondement de l'employeur au titre des plans d'épargne salariale. (3) Indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite et autres éléments (rachat CET, indemnités pour congés intempéries...).

Lecture : en 2016, les éléments variables de la rémunération ont représenté en moyenne 20,1 % de la rémunération brute totale. Les éléments variables ayant le caractère de salaire ont représenté à eux seuls 15,5 %. Le reste (4,6 %) représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires) hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2016.

Ruby Sanchez (Dares).

Encadré 1 — Éléments de définition

La rémunération brute totale

L'étude de la structure des rémunérations retient une conception large de la **rémunération brute totale**, composée des éléments du **salaire de base** et des **éléments variables de rémunération**. Ceux-ci se décomposent de la manière suivante

- Les éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire : il s'agit des **primes et compléments de salaires** (primes d'ancienneté, primes liées à des contraintes de poste, aux performances individuelles et collectives, d'équipe et d'atelier, autres primes et compléments de type 13^e mois, primes de vacances, primes de fin d'année, avantages en nature, etc.) et du paiement des **heures supplémentaires**, pour les salariés à temps complet, ou **complémentaires**, pour les salariés à temps partiel.
- Les éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire : il s'agit de l'**épargne salariale** participation, intéressement et abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (PEE : Plan d'Épargne Entreprise ; PEI : Plan Épargne Interentreprises ; PEG : Plan d'Épargne Groupe ; Perco : Plan d'épargne retraite collectif) [5] et d'**autres éléments** tels que diverses indemnités ponctuelles (indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite), le rachat de jours sur le compte épargne-temps (CET) ou encore les indemnités pour congés intempéries.

La **part variable de la rémunération** rapporte la somme des éléments variables de rémunération, qu'ils aient ou non le caractère de salaire, à la rémunération annuelle brute totale de l'année de référence.

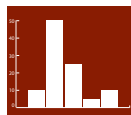
La définition des éléments variables de la rémunération retenue ici ne coïncide pas exactement avec celles retenues pour l'élaboration des statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre ou d'études diffusées par Eurostat ou l'Insee qui excluent les éléments qui ne peuvent pas être rattachés à une période d'emploi (indemnités de licenciement, de mise à la retraite).

Les conventions regroupées pour l'information statistique (Cris)

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les 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.

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. Conçue à des fins exclusivement statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (Cris), élaborée par la Dares et mise à jour chaque année, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux, dont le moins détaillé en 25 postes (Cris1 de A à Y). Pour trois d'entre eux (W, X, Y, représentant les branches agricoles, les fonctions publiques et les statuts, et les intérimaires), les résultats ne sont pas présentés en raison de leur faible taux de couverture par l'enquête Ecmoss.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



Encadré 2 — Sources et méthodes

L'enquête Ecmoss pour étudier la structure des rémunérations des salariés

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) est mobilisée ici pour **décrire les composantes des rémunérations** entre 2007 et 2016.

Cette enquête, réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares, comporte deux formats de questionnaires salariés, qui tournent tous les deux ans : le format « structure des salaires » (ESS) et le format « coût de la main-d'œuvre » (CMO). Elle a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle est réalisée auprès d'un échantillon d'environ 18 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus située en France et exerçant une activité dans les sections B à S de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2). Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés.

Champ de l'étude

L'étude porte sur le secteur privé non agricole de France métropolitaine, c'est-à-dire les secteurs C1 à C5, DE, FZ et GZ à RU, hors personnes morales ou organismes soumis au droit administratif : fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, et autres institutions publiques (CNRS, BNF, OHHLM). Les apprentis et les stagiaires sont également exclus. Les personnes ayant travaillé moins d'un mois dans l'établissement ou ayant été absentes plus de 300 jours dans l'année ont également été écartées, ainsi que celles ayant été rémunérées moins de 20 heures au total dans l'année. L'étude porte donc finalement, pour 2016, sur un échantillon de 102 993 questionnaires individuels représentatifs de 13,1 millions de salariés.

Retraitements opérés pour 2015 et 2016 sur les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire

Dans les enquêtes au format CMO (2011-2012 puis 2015-2016), le périmètre des « autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire » (éléments autres que l'épargne salariale, encadré 1) n'est pas exactement le même que dans les enquêtes au format ESS 2013-2014 (année sur laquelle portait la précédente publication [1]). Il contient explicitement les indemnités journalières de sécurité sociale versées en cas de subrogation (cas où l'employeur a été amené à faire l'avance au salarié et à en percevoir ensuite le montant par la caisse primaire d'assurance maladie). Pour pouvoir comparer entre les années la part des éléments variables de rémunération, un retraitement spécifique a été effectué. Il vise à exclure les indemnités journalières de sécurité sociale afin de s'aligner sur l'ensemble couvrant les indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite et autres éléments tels que le rachat de jours de CET et les indemnités pour congés intempéries (encadré 2).

Après retraitement, la part des « autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire » s'établit à 1,2 % de la rémunération (1,5 % sans retraitement). Néanmoins, le redressement ne corrige pas de manière satisfaisante la proportion de salariés concernés, laquelle n'est donc pas présente dans les tableaux présentés dans ce document.

L'enquête trimestrielle Acemo pour informer sur le profil infra-annuel des primes

L'enquête trimestrielle Acemo réalisée par la Dares auprès des établissements des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales) fournit des informations sur le calendrier trimestriel de versement des primes. Chaque employeur y déclare le montant trimestriel versé au titre des éléments ayant le caractère de salaire (salaire de base, « primes » et paiement des heures supplémentaires et complémentaires), le fait d'avoir ou non versé des « primes » (13^e mois, primes d'ancienneté, de rendement, de pénibilité, de contraintes de poste, de vacances, de fin d'année, de sujétion, liée au mérite) et, le cas échéant, le montant trimestriel versé.

Selon les enquêtes trimestrielles Acemo de l'année 2016, les primes représentent 8,5 % des éléments de rémunération ayant le caractère de salaire, après 8,3 % en 2015, et 7,8 % en 2014.

Sur un champ comparable, les enquêtes Ecmoss mesurent une proportion d'environ 13 %, en détaillant certaines natures de primes (encadré 2). Deux facteurs, qui jouent en sens inverse, peuvent expliquer les différences entre les deux enquêtes.

D'abord, dans l'enquête Ecmoss, l'information demandée détaille assez finement les composantes des primes alors que ce n'est pas le cas dans l'enquête trimestrielle Acemo. Ceci est de nature à favoriser une comptabilisation des primes plus exhaustive, qui peut en partie expliquer l'écart. Ensuite, les deux enquêtes diffèrent quant à la représentation des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) : ceux-ci représentent 9 % des salariés présents à la fin de chaque trimestre selon Acemo, et 5 % des salariés présents en 2016 selon Ecmoss. Or, les CDD sont moins nombreux à percevoir des primes, et quand ils en touchent, elles représentent une part moins importante de la rémunération que les CDI [6]. La sous-représentation des CDD dans l'enquête Ecmoss est donc un facteur de surestimation à la marge du poids des primes par rapport à l'enquête Acemo.

Pour en savoir plus

[1] Sanchez R. (2016), « La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2014. Les éléments variables représentent en moyenne 19,2 % de la rémunération », *Dares Résultats* n° 074, décembre.

[2] Sandra Nevoux, Laetitia Otte, Benoît Roumier (2017), « L'activité partielle en 2015. La réduction des heures chômées se poursuit », *Dares Résultats* n° 048, juillet. En complément, voir « L'activité partielle », *Dares — Données trimestrielles brutes* : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-activite-partielle>.

[3] Sanchez R. (2016), « Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic », *Dares Analyses* n° 014, mars.

[4] Talleg-Santoni D. (2019), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016 », *Dares Résultats* n° 033, juillet.

[5] Boutier K. (2019), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2007. Des bénéficiaires de l'intéressement pour la première fois aussi nombreux que ceux de la participation », *Dares Résultats* n° 036, août.

[6] Sanchez R. (2018), « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? », *Dares Analyses* n° 060, décembre.

DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

📞 Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**

joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr