

# DARES

# résultats

## La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2014

### Les éléments variables représentent en moyenne 19,2 % de la rémunération

En 2014, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, les éléments variables de la rémunération ont représenté en moyenne 19,2 % de la rémunération brute totale. Les primes et compléments de salaire, et les heures supplémentaires et complémentaires en constituent la majeure partie (14,7 % de la rémunération brute totale). Les surcroûts de rémunération dus à l'épargne salariale et aux autres éléments les complètent à hauteur de 3,4 % et 1,2 %.

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 et 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 des entreprises de 10 salariés ou plus.

En 2014, la part variable de la rémunération est inférieure à celle enregistrée avant la crise (20,1 % en 2008). Néanmoins, les éléments variables ayant le caractère de salaire (primes et compléments de salaire, heures supplémentaires et complémentaires) se redressent depuis 2013. En moyenne sur 2013 et 2014, leur part dans la rémunération brute totale s'est établie 0,4 point au-dessus du niveau enregistré sur la période 2009-2012.

La rémunération brute versée par les entreprises est constituée de plusieurs composantes (encadré 1). En 2014, 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 en moyenne 80,8 % de la rémunération brute totale (tableau 1). S'y ajoutent des primes et compléments de salaire et le paiement des heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel) ; ils représentent 14,7 % de la rémunération brute totale. La rémunération due à l'épargne salariale et celle relative aux autres éléments n'ayant pas le caractère de salaire viennent la compléter à hauteur de 3,4 % et 1,2 % (encadré 1).

### 12,8 % de la rémunération en primes et compléments de salaire

En 2014, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération versée sous forme de primes et compléments de salaire représente en moyenne 12,8 % de la rémunération brute totale (1). 82,8 % des salariés en ont touchés (tableau 1).

C'est dans les secteurs où la part des primes est la plus élevée que la proportion de salariés qui en bénéficient est la plus importante. Ainsi, dans l'industrie où la part des primes s'établit en moyenne à 14,2 %, presque tous les salariés en ont bénéficié (93,6 %). En son sein, la part des primes y atteint même 19,3 % dans les secteurs de l'éner-

(1) Ramenée aux seuls éléments de rémunération brute ayant le caractère de salaire (salaire de base, primes et compléments de salaires, heures supplémentaires ou complémentaires), la part des primes et compléments de salaire pour l'année 2014 était de 13,4 %, en hausse par rapport à 2012 (13,1 %) [1].

gie (DE) et de la cokéfaction et raffinage (respectivement 97,0 % et 94,6 % de salariés concernés) et 16,3 % dans le regroupement de branches du « verre et matériaux de construction » (96,3 % de salariés concernés) (tableaux 1 et 3).

Dans les services marchands, la part de primes atteint 12,6 % de la rémunération et 80,8 % des salariés en bénéficient. La situation y est très contrastée. La distribution de primes est presque aussi répandue que dans l'industrie dans les transports et entreposage, les activités financières et d'assurance et surtout les activités immobilières où plus de 95 % des salariés en ont bénéficié en 2014. En revanche, dans l'hébergement et restauration, et dans la sphère privée de l'enseignement, la santé et l'action sociale, la part des salariés bénéficiaires de primes est significativement plus faible. Dans la branche « secteur sanitaire et social » notamment, la part des primes est de 9,4 % et celles-ci ne concernent que 59,7 % des salariés, soit 23 points de moins que la moyenne.

Dans la construction, la part des primes est faible (8,8 %) mais elles touchent 71 % de salariés.

## Les primes liées à la performance individuelle surtout diffusées dans les activités financières et d'assurance

Les primes et compléments de salaire relèvent principalement de politiques d'entreprise ou d'accords collectifs, et peuvent donc prendre plusieurs formes. Plus du tiers des salariés touchent des primes liées à la performance individuelle, qui constituent 3,9 % de la rémunération brute totale versée en 2014 (tableau 2). Les primes liées à l'ancienneté, à des contraintes de postes de travail et aux performances collectives, sont plus ou moins développées (respectivement 34,3 %, 24,8 % et 13,3 % des salariés concernés). Elles représentent 4,0 % de la rémunération brute totale.

Les primes liées à des contraintes de postes de travail sont particulièrement développées dans les transports et entreposage (49,4 % des salariés en bénéficient). Les primes liées à la performance individuelle sont surtout diffusées dans les activités financières et d'assurance où 60,5 % des salariés en ont bénéficié en 2014.

Tableau 1

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

En %

	Décomposition de la rémunération brute totale (1)			Éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire			Éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire			Proportion de salariés concernés par...			
	Salaire de base	Éléments variables de rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Total	Épargne salariale	Autres	des éléments variables de rémunération	des éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire		des éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire	
										des primes et compléments	des heures supplémentaires et complémentaires	l'épargne salariale	autres
<b>Ensemble</b> .....	<b>80,8</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	<b>12,8</b>	<b>1,9</b>	<b>14,7</b>	<b>3,4</b>	<b>1,2</b>	<b>91,3</b>	<b>82,8</b>	<b>40,4</b>	<b>48,4</b>	<b>6,0</b>
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>													
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac ..	77,2	22,8	100,0	15,4	2,0	17,4	4,7	0,7	96,4	92,4	46,6	60,9	2,8
C2 : Cokéfaction et raffinage.....	67,4	32,6	100,0	19,3	2,0	21,3	11,0	0,3	100,0	94,6	71,2	94,7	1,0
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	80,9	19,1	100,0	12,8	1,1	13,9	4,1	1,1	98,4	94,2	33,4	69,6	8,6
C4 : Fabrication de matériels de transport.....	81,5	18,5	100,0	10,8	0,9	11,7	4,8	2,0	99,7	93,3	39,1	84,4	16,2
C5 : Fabrication d'autres produits industriels ....	77,1	22,9	100,0	14,1	2,1	16,2	4,0	2,7	97,1	92,9	47,6	51,9	10,9
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	73,0	27,0	100,0	19,3	2,2	21,6	5,0	0,5	98,1	97,0	45,5	79,9	2,6
FZ : Construction .....	83,4	16,6	100,0	8,8	4,7	13,5	2,2	0,8	91,6	70,9	63,4	38,0	14,5
GZ : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	81,0	19,0	100,0	13,0	2,0	14,9	3,2	0,9	94,2	86,8	44,1	52,0	3,4
HZ : Transports et entreposage .....	78,7	21,3	100,0	14,7	3,7	18,4	2,2	0,7	98,1	93,1	59,4	67,5	4,8
IZ : Hébergement et restauration.....	86,7	13,3	100,0	8,1	3,9	12,0	0,7	0,7	90,3	74,6	58,7	23,3	3,5
JZ : Information et communication .....	82,9	17,1	100,0	12,2	0,8	13,0	3,1	1,0	93,0	88,1	17,8	57,1	5,6
HZ : Activités financières et d'assurance.....	72,8	27,2	100,0	17,3	0,3	17,6	8,2	1,3	98,3	93,4	12,9	85,8	11,2
LZ : Activités immobilières.....	81,8	18,2	100,0	13,6	0,7	14,3	3,2	0,7	97,3	95,1	16,2	53,3	3,5
MN : Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	82,9	17,1	100,0	11,7	1,3	13,1	3,0	1,1	90,3	80,7	32,4	42,6	3,7
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	88,2	11,8	100,0	9,2	1,3	10,6	0,6	0,7	73,2	60,2	32,0	13,0	2,9
RU : Autres activités de services .....	85,4	14,6	100,0	10,3	1,4	11,7	1,5	1,4	76,8	68,7	29,7	20,2	5,0
<b>Industrie (C1 à DE)</b> .....	<b>77,8</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>	<b>14,2</b>	<b>1,7</b>	<b>16,0</b>	<b>4,4</b>	<b>1,8</b>	<b>97,6</b>	<b>93,6</b>	<b>44,2</b>	<b>63,5</b>	<b>9,1</b>
<b>Construction (FZ)</b> .....	<b>83,4</b>	<b>16,6</b>	<b>100,0</b>	<b>8,8</b>	<b>4,7</b>	<b>13,5</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>	<b>91,6</b>	<b>70,9</b>	<b>63,4</b>	<b>38,0</b>	<b>14,5</b>
<b>Services marchands (GZ à RU)</b> .....	<b>81,6</b>	<b>18,4</b>	<b>100,0</b>	<b>12,6</b>	<b>1,7</b>	<b>14,3</b>	<b>3,1</b>	<b>0,9</b>	<b>89,4</b>	<b>80,8</b>	<b>37,2</b>	<b>44,9</b>	<b>4,4</b>

(1) y compris l'épargne salariale et les autres éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (encadré 1).

Lecture : en 2014, dans les secteurs de l'industrie, les éléments variables de rémunération représentent 22,2 % de la rémunération brute totale des salariés. Les éléments variables ayant le caractère de salaire comptent à eux seuls pour 16,0 %. Le reste, 6,2 %, représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et autres éléments de la rémunération n'ayant pas le caractère de salaire. 97,6 % des salariés de l'industrie sont concernés par au moins l'un de ces éléments variables de rémunération.

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 2014.

Les autres primes et compléments de salaire (13<sup>e</sup> mois, prime de fin d'année, avantages en nature...) constituent 4,9 % de la rémunération brute totale et 54,9 % des salariés en ont bénéficié. Ce type de complément de salaire est répandu dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (85,8 % de salariés en ont bénéficié), dans les activités immobilières (81,1 %), les transports et entreposage (70,5 %) et les activités financières et d'assurance (77,7 %).

### 1,9 % de la rémunération au titre des heures supplémentaires ou complémentaires

En 2014, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération versée pour les heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel) représente en moyenne 1,9 % de la rémunération brute totale. 40,4 % des salariés en ont perçu (tableau 1). Pour ces derniers, la part des heures supplémentaires ou complémentaires représente 5,7 % 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 ainsi que le secteur de la cokéfaction et raffinage, à l'inverse des services marchands où la proportion de salariés concernés est relativement faible en moyenne (tableau 1). La pratique des heures supplémentaires ou complémentaires y est hétérogène. Le secteur de l'hébergement et restauration et celui des transports et entreposage s'y singularisent par une forte proportion de sala-

riés concernés (près de 59 %), et un poids dans la rémunération totale de près de 4 %. À un degré moindre, le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires concerne plus de la moitié des salariés des regroupements de branches « services de l'automobile et des matériels roulants », « nettoyage, manutention, récupération et sécurité », et « hôtellerie, restauration et tourisme » (tableau 3). Ces deux derniers ont en commun une forte proportion de salariés rémunérés en deçà de 1,05 Smic [2], pour lesquels la rémunération pour heures supplémentaires est plus élevée que pour les autres salariés, au détriment des primes et compléments de salaires [3].

Dans l'industrie, les heures supplémentaires et complémentaires sont un peu plus répandues que dans les services (44,2 % de salariés en ont bénéficié) mais leur paiement compte, comme pour les services, pour 1,7 % 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 en particulier le cas dans les branches de la « chimie et pharmacie » et celles des « banques, établissements financiers et d'assurance » où elle concerne 26,5 % et 11,7 % des salariés (tableau 3).

### 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 et que des sommes ont pu être distribuées. Lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne

#### 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<sup>e</sup> 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, Perco, PEI, PEG) [4] 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 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 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 compte 25 postes (CRIS1 de A à Y). Pour trois d'entre eux (W, X, Y), les résultats ne sont toutefois pas présentés en raison de leur faible taux de couverture par l'enquête Ecmoss.

Tableau 2

## Décomposition de la rémunération versée sous forme de primes et compléments de salaire des entreprises de 10 salariés ou plus en 2014

	Part dans la rémunération brute totale (1)	Part dans le montant total des primes et compléments de salaires	Proportion de salariés concernés
Primes d'ancienneté.....	2,0	15,3	34,3
Primes liées à des contraintes du poste de travail .....	1,4	11,3	24,8
Primes liées aux performances individuelles.....	3,9	30,2	34,0
Primes liées aux performances collectives, d'équipe, d'atelier .....	0,6	4,7	13,3
Autres primes et compléments de salaire (13 <sup>e</sup> mois, primes de fin d'année, avantages en nature, primes de vacances et autres primes exceptionnelles).....	4,9	38,6	54,9
<b>Total .....</b>	<b>12,8</b>	<b>100,0</b>	<b>82,8</b>

(1) y compris l'épargne salariale et les autres éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (encadré 1).

Lecture : les primes de type 13<sup>e</sup> mois, avantages en nature, primes de fin d'année, de vacances ou exceptionnelles constituent en moyenne 4,9 % de la rémunération brute totale en 2014, soit 38,6 % du montant total des primes et compléments de salaire. 54,9 % des salariés en ont bénéficié en 2014.

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 2014.

Tableau 3

## Décomposition de la rémunération brute totale et proportion de salariés concernés par ses différentes composantes, par regroupements de branches professionnelles

En %

	Décomposition de la rémunération brute totale (1)			Éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire			Éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire		Proportion de salariés concernés par...				
	Salaire de base	Éléments variables de rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Total	Épargne salariale	Autres	des éléments variables de rémunération				
									des primes et compléments	des heures supplémentaires et complémentaires	l'épargne salariale	autres	autres
A : Métallurgie et sidérurgie.....	79,7	20,3	100,0	12,7	1,5	14,2	3,9	2,2	97,4	92,4	39,6	63,2	11,2
B : Bâtiment et travaux publics.....	83,9	16,1	100,0	8,7	4,7	13,4	2,1	0,6	91,5	70,6	63,8	37,0	14,4
C : Chimie et pharmacie.....	74,4	25,6	100,0	15,1	0,7	15,8	6,6	3,3	98,1	94,7	26,5	73,5	4,4
D : Plastiques, caoutchouc et combustibles.....	76,8	23,2	100,0	15,5	1,0	16,5	5,4	1,3	98,5	96,3	42,2	66,8	18,1
E : Verre et matériaux de construction .....	77,4	22,6	100,0	16,3	1,7	17,9	3,5	1,2	98,4	96,3	37,8	56,8	9,5
F : Bois et dérivés.....	80,1	19,9	100,0	14,3	2,0	16,3	1,8	1,7	94,6	92,3	46,3	32,1	6,1
G : Habillement, cuir, textile.....	83,7	16,3	100,0	10,4	2,1	12,4	3,5	0,4	94,3	83,9	46,3	44,6	2,8
H : Culture et communication.....	78,6	21,4	100,0	15,2	1,0	16,2	3,9	1,3	92,9	88,7	27,0	53,3	8,3
I : Agroalimentaire.....	77,4	22,6	100,0	14,8	2,3	17,1	4,7	0,9	95,5	89,2	46,8	56,0	3,0
J : Commerce de gros et import - export .....	81,5	18,5	100,0	13,4	2,2	15,5	2,2	0,8	91,1	79,9	39,3	41,2	3,8
K : Commerce principalement alimentaire .....	83,2	16,8	100,0	11,2	1,4	12,6	3,8	0,4	96,6	90,8	48,8	71,7	1,7
L : Commerce de détail principalement non alimentaire.....	80,4	19,6	100,0	11,6	1,6	13,2	5,6	0,8	90,1	83,9	46,8	61,2	2,6
M : Services de l'automobile et des matériels roulants.....	81,5	18,5	100,0	12,3	4,2	16,4	1,4	0,7	91,8	79,2	54,0	26,0	4,5
N : Hôtellerie, restauration et tourisme .....	86,4	13,6	100,0	8,4	3,5	11,9	0,9	0,8	90,5	74,7	55,5	25,2	3,6
O : Transports (hors statuts) .....	77,5	22,5	100,0	13,5	6,1	19,7	2,0	0,8	97,4	91,6	66,4	43,0	4,4
P : Secteur sanitaire et social .....	88,0	12,0	100,0	9,4	1,2	10,6	0,6	0,8	72,3	59,7	31,9	13,5	2,9
Q : Banques, établissements financiers et assurances.....	73,3	26,7	100,0	17,2	0,2	17,4	7,8	1,4	98,1	92,9	11,7	86,0	12,6
R : Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	81,2	18,8	100,0	13,2	1,2	14,4	3,0	1,4	95,7	90,1	21,2	49,0	4,4
S : Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises .....	87,3	12,7	100,0	9,2	0,9	10,1	1,9	0,6	91,0	83,2	23,6	46,3	3,4
T : Professions juridiques et comptables.....	83,0	17,0	100,0	12,9	2,4	15,3	1,4	0,4	94,4	91,1	31,7	36,7	2,1
U : Nettoyage, manutention, récupération et sécurité .....	84,8	15,2	100,0	10,6	3,0	13,5	1,0	0,7	92,7	80,7	52,0	28,4	3,1
V : Branches non agricoles diverses.....	83,7	16,3	100,0	12,2	1,4	13,6	1,9	0,8	73,0	63,2	29,0	27,3	4,9

(1) Y compris l'épargne salariale et les autres éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (encadré 1).

Lecture : en 2014, dans le regroupement de branches « banques, établissements financiers et assurances », les éléments variables de rémunération représentent en moyenne 26,7 % de la rémunération brute totale des salariés et concernent 98,1 % d'entre eux. Les éléments variables ayant le caractère de salaire représentent à eux seuls 17,4 %. Le reste, 9,2 %, représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et autres éléments de 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 2014.

(PEE, PERCP, PEI, PEG), elles peuvent également 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 [4].

Le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale s'élève en moyenne à 3,4 % de la rémunération brute totale versée en 2014 et 48,4 % des salariés en sont bénéficiaires. Il atteint 4,4 % de la rémunération dans l'industrie (tirée par les secteurs cokéfaction raffinage et énergie), et reste plus modeste dans la construction et les services marchands. Cependant, le secteur des activités financières et d'assurance se singularise puisque l'épargne salariale y représente 8,2 % de la rémunération, soit plus du double de ce qui est observé dans l'ensemble du secteur privé, et 86 % des salariés en bénéficient (tableau 1). Pour ces derniers, la part dans la rémunération totale atteint 9,5 %.

### 6 % de salariés concernés par d'autres éléments de rémunération

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 des indemnités pour congés intempéries versées dans certains secteurs. En moyenne, ils sont plus anecdotiques et ne représentent que 1,2 % de la rémunération brute (tableau 1). Toutefois, pour les 6,0 % de salariés qui en perçoivent, ces éléments de rémunération ont un poids non négligeable ; ils atteignent 16,4 % de leur rémunération brute totale. La proportion de salariés concer-

nés est élevée dans les secteurs de la construction (14,5 % de salariés concernés mais associés à des montants moyens faibles) et de la fabrication de matériel de transport (16,2 % des salariés).

### La proportion des salariés concernés par une part variable de la rémunération augmente avec la taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise a un impact sur ses pratiques salariales et donc sur la composition des rémunérations versées [4]. Plus la taille de l'entreprise est importante et plus la proportion des salariés concernés par des primes et compléments de salaire, par de l'épargne salariale ou par les autres primes, est élevée. Ainsi, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, la part des primes et compléments de salaire est en moyenne de 9,1 % et 68,2 % des salariés en bénéficient (tableau 4). Dans les plus grandes entreprises (500 salariés ou plus), elle approche 15 % de la rémunération brute et près de 90 % des salariés sont concernés.

En revanche, le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est plus répandu dans les petites entreprises [5]. La proportion de salariés concernés décroît avec la taille de l'entreprise. Plus de la moitié des salariés en bénéficient dans les petites entreprises (10 à 19 salariés) et un tiers dans les plus grosses (500 salariés ou plus) (tableau 4).

### 8,7 % des salariés sans rémunération variable

C'est dans l'industrie que la pratique de la rémunération variable est la plus répandue. Seuls 2,4 % des salariés de ce secteur n'en bénéficient pas (tableau 1).

Tableau 4

Décomposition de la rémunération brute totale et proportion de salariés concernés par ses différentes composantes, par taille d'entreprise

En %

	Décomposition de la rémunération brute totale (1)			Éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire			Éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire		Proportion de salariés concernés par...				
	Salaire de base	Éléments variables de rémunération	Total	Primes et compléments	Heures supplémentaires et complémentaires	Total	Épargne salariale	Autres	des éléments variables de rémunération	des éléments variables de rémunération ayant le caractère de salaire		des éléments variables de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire	
										des primes et compléments	des heures supplémentaires et complémentaires	l'épargne salariale	autres
<b>Ensemble</b> .....	<b>80,8</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	<b>12,8</b>	<b>1,9</b>	<b>14,7</b>	<b>3,4</b>	<b>1,2</b>	<b>91,3</b>	<b>82,8</b>	<b>40,4</b>	<b>48,4</b>	<b>6,0</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>													
De 10 à 19 salariés.....	84,4	15,6	100,0	9,1	5,3	14,4	0,5	0,7	84,7	68,2	54,9	7,0	4,6
De 20 à 49 salariés.....	84,3	15,7	100,0	10,3	3,8	14,1	0,9	0,7	86,4	72,8	49,9	15,0	4,6
De 50 à 99 salariés.....	83,3	16,7	100,0	11,0	2,5	13,5	2,2	1,0	89,7	80,3	45,4	36,1	5,3
De 100 à 249 salariés.....	81,5	18,5	100,0	12,5	1,8	14,2	3,2	1,0	91,7	84,1	39,7	49,9	5,2
De 250 à 499 salariés.....	80,4	19,6	100,0	13,3	1,3	14,6	4,0	1,1	93,7	86,5	38,1	59,1	5,3
500 salariés ou plus.....	78,5	21,5	100,0	14,6	0,7	15,3	4,8	1,4	94,4	89,5	33,0	70,8	7,5

(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 (voir encadré 1).

Lecture : en 2014, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les éléments variables de la rémunération représentaient en moyenne 15,6 % de la rémunération brute totale des salariés et concernaient 84,7 % d'entre eux. Les éléments variables ayant le caractère de salaire ont représenté à eux seuls 14,4 %. Le reste, 1,2 %, représente le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale et aux 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 2014.

Dans la construction et les services marchands, cette pratique est moins diffusée : respectivement 8,4 % et 10,6 % des salariés n'en bénéficient pas. Dans les services marchands, la situation est toutefois hétérogène. Si 1,7 % des salariés ne perçoivent pas de rémunération variable dans les activités financières et d'assurance, ils sont 26,8 % dans les établissements marchands de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale.

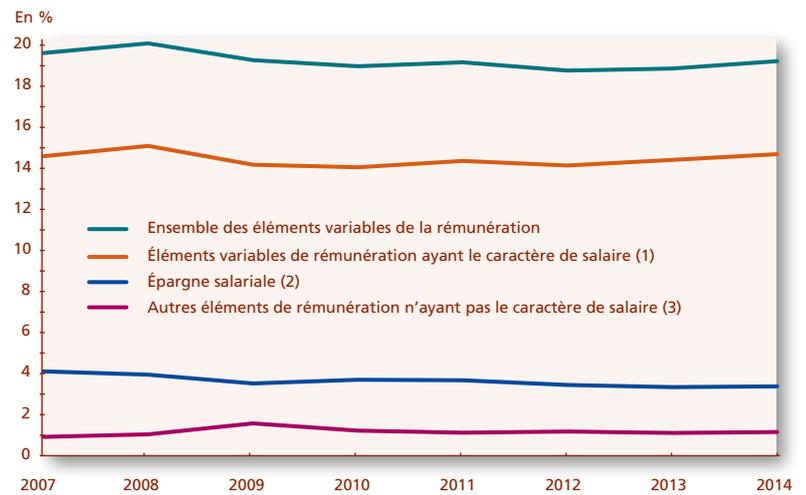
Cette diversité des situations est liée également à la taille des entreprises. 15,3 % des salariés des petites entreprises (10 à 19 salariés) ne perçoivent pas d'éléments variables de rémunération, alors que cette proportion se réduit à 5,6 % dans les grandes (500 salariés ou plus) où l'épargne salariale y est beaucoup plus largement distribuée.

### Une part variable de la rémunération en progression mais inférieure à son niveau d'avant crise

La crise économique de 2008-2009 s'est accompagnée d'une réduction significative de la part des éléments variables de la rémunération brute totale [1]. Depuis 2010, cette part est stable autour de 19 %. En 2014, à 19,2 %, elle reste ainsi inférieure de près d'un point au niveau enregistré en 2008 (20,1 %) (graphique 1).

Néanmoins, la sortie progressive de la crise s'est bien traduite par un léger redressement de la part des éléments variables ayant le caractère de salaire (primes et compléments de salaire, heures supplémentaires et complémentaires); elle s'établit à 14,6 % en moyenne sur 2013-2014, contre 14,2 % pour la période 2009-2012.

Graphique 1  
Évolution de la part des éléments variables de rémunération



- (1) Heures supplémentaires ou complémentaires et primes et compléments de salaire.
- (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 2014, les éléments variables de la rémunération ont représenté en moyenne 19,2 % de la rémunération brute totale. Les éléments variables ayant le caractère de salaire ont représenté à eux seuls 14,7 %. Le reste, près de 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 2014.

Le surcroît de rémunération dû à l'épargne salariale a connu un repli lent mais continu depuis 2011, tendance que n'a pas suffi à effacer le léger rebond observé en 2014 [4]. De ce fait, sa part dans la rémunération brute totale se replie à 3,4 % en moyenne sur 2013-2014, après 3,6 % sur 2009-2012 et 4,0 % avant la crise (2007-2008).

Ruby Sanchez (Dares)

### Pour en savoir plus

- [1] Sanchez R. (2014), « La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2012 : recul significatif de la part variable de la rémunération pendant la crise », *Dares Analyses* n° 101, décembre.
- [2] Boudjemaa F. (2016), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2013 », *Dares Résultats* n° 016, mars.
- [3] Sanchez R. (2016), « Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic », *Dares Analyses* n° 014, mars.
- [4] Pauron, A. (2016), « Participation, intéressement et épargne salariale. Un complément de rémunération qui repart à la hausse en 2014 », *Dares Résultats* n° 049, septembre.
- [5] Zilloniz S. (2013), « Les salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées en 2010 », *Dares Analyses* n° 015, mars.

## Sources et méthodes

### L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) a été mobilisée pour décrire la structure des rémunérations entre 2007 et 2014. Cette enquête, réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares, comporte deux volets de questionnaires salariés, qui tournent tous les deux ans : le volet « structure des salaires » (ESS) et le volet « 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 18000 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 et retraitements

Les grandes lignes du questionnaire de l'enquête n'ont pas été modifiées depuis 2007, ce qui permet de produire des séries de résultats sur la période 2007-2014. Sur cette période, le champ des enquêtes Ecmoss a été progressivement élargi aux fonctions publiques territoriales et hospitalières (en 2010), puis aux DOM (en 2013). Ces élargissements n'ont pas été retenus ici afin de préserver la comparabilité des résultats dans le temps.

L'étude porte donc 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 de l'année.

L'étude porte donc finalement, pour 2014, sur 107832 questionnaires individuels représentant 12,8 millions de salariés.

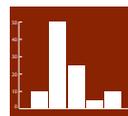
Pour reconstituer des séries sur 2007-2014 (graphique 1), un retraitement complémentaire a été nécessaire. Le contenu de la partie du questionnaire portant sur les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire, autres que l'épargne salariale — indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite et « autres éléments de rémunération » (rachat de jours de CET, intempéries...) — n'est pas le même dans le volet ESS et dans le volet CMO.

(<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/sou-enq-ecmoss.htm>).

Pour l'étude, les données des années où a été administré le volet CMO (2007, 2008, 2011 et 2012) ont donc été retravaillées pour s'aligner sur le format ESS. Les autres éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire, autres que l'épargne salariale, y sont appréhendés comme la somme de 4 composantes. Ces retraitements ont été effectués en s'appuyant sur les masses de rémunération déclarées dans le questionnaire établissement, pour chacune de ces années. Le dispositif d'enquête Ecmoss collecte, en effet, des données à la fois au niveau salarié et au niveau établissement.

Enfin, la pondération de l'enquête Ecmoss a été modifiée en 2013, en bornant le poids des unités influentes. Les données des enquêtes 2013 et 2014 en tiennent directement compte. Pour les années antérieures, les données ont été rétroplacées au niveau agrégé.

## Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



### DARES RÉSULTATS

est édité 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.  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mafhouz**.

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**.

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.

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

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

Réponse à la demande :

[dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.