

Première Synthèses

Informations

LES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION DES ENTREPRISES EN 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres

En 2007, 86 % des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels ont accordé des augmentations du salaire de base. Parmi celles-ci, 43 % ont associé augmentations générales et augmentations individualisées. Soumises à des fluctuations, y compris à la baisse, les primes de performance, collectives ou individuelles, s'ajoutent au salaire de base. De fait, ce sont les formules panachant instruments collectifs et individuels, réversibles et non réversibles qui sont privilégiées.

Les primes liées à la performance collective s'appuient le plus souvent sur des dispositifs d'intéressement et de participation.

Certaines entreprises peuvent aussi offrir à leurs salariés d'autres avantages financiers : en 2007, 65 % proposaient une complémentaire santé d'entreprise et 12 % un dispositif d'épargne retraite.

Les rémunérations versées en 2007 ont fait l'objet de négociations ou discussions collectives dans 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus.

Les pratiques des entreprises en matière de rémunération de leurs salariés sont très diverses et les outils à leur disposition sont nombreux, panachant éléments collectifs et individualisés, réversibles ou non : augmentations générales et/ou augmentations individualisées du salaire de base, octroi de primes liées ou non à la performance y compris sous forme de primes liées à l'intéressement, à la participation ou à l'épargne salariale et autres éléments de rémunération qui complètent le salaire de base (complémentaire santé, épargne retraite, tickets restaurants...). Les entreprises utilisent de plus en plus des formes de rémunération complémentaires au salaire qui s'ajoutent à ce dernier [1] et se substituent parfois aux augmentations du salaire de base. Peu de sources permettent d'appréhender l'ensemble de ces nouvelles composantes du revenu salarial. L'enquête « Pratiques salariales » réalisée par la Dares auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole propose une photographie des usages en matière de pratiques salariales en 2007 (encadré 1).

Les augmentations individuelles sont fréquemment accompagnées d'augmentations générales

En 2007, 86 % des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels ont accordé des augmentations du salaire de base (tableau 1). Parmi l'ensemble des instruments à la disposition des entreprises, les augmentations générales sont la pratique salariale la plus ancienne : elles permettent de revoir à la hausse l'ensemble des salaires dans une même proportion pour l'ensemble des salariés d'une même catégorie. Plus récente, la pratique des augmentations individualisées a connu un essor important à partir des

Tableau 1
Répartition des entreprises selon le type d'augmentations accordées en 2007

En % d'entreprises

	Ensemble des entreprises			Entreprises ayant accordé des augmentations			
	Entreprises n'ayant pas accordé d'augmentations	Entreprises ayant accordé des augmentations	Total	Uniquement des augmentations générales	Uniquement des augmentations individualisées	Augmentations mixtes	Total
Ensemble.....	14	86	100	37	20	43	100
Secteur d'activité de l'entreprise							
Industrie.....	12	88	100	30	19	51	100
Construction.....	15	85	100	40	15	45	100
Services.....	14	86	100	39	22	39	100
Taille de l'entreprise							
De 10 à 19 salariés.....	19	81	100	45	21	34	100
De 20 à 49 salariés.....	11	89	100	34	22	44	100
De 50 à 99 salariés.....	6	94	100	25	18	57	100
De 100 à 249 salariés.....	4	96	100	20	16	64	100
De 250 à 499 salariés.....	3	97	100	16	17	67	100
500 salariés ou plus.....	2	98	100	9	14	77	100

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Lecture : en 2007, 86 % des entreprises ont accordé des augmentations du salaire de base (hors primes). Parmi celles qui en ont accordé, 43 % ont eu recours à une formule mixte combinant augmentations générales et augmentations individualisées.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

années 1980 : elle offre aux entreprises la possibilité de moduler les revalorisations en fonction des caractéristiques des salariés et de leurs performances [1]. Les augmentations individualisées sont cependant fréquemment accompagnées d'augmentations générales. 43 % des entreprises qui ont accordé des augmentations ont eu recours à une formule mixte tandis qu'une entreprise sur cinq a choisi d'augmenter ses salariés uniquement par le biais d'augmentations individualisées. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus les pratiques de rémunération se conjuguent. Un tiers environ des petites entreprises de 10 à 20 salariés ont adopté une formule mixte contre plus des trois quarts des entreprises de 500 salariés ou plus (tableau 1).

En 2007, parmi les entreprises qui ont revalorisé les salaires des personnels non-cadres, 81 % ont accordé des augmentations générales, qu'elles soient ou non accompagnées d'augmentations individuelles et les deux tiers des entreprises qui ont augmenté leurs cadres ont fait de même (tableau 2). Les secteurs qui ont le plus utilisé ce type d'augmentations sont les industries agricoles et alimentaires, l'éduca-

Tableau 2
Les différents modes de revalorisation des salaires de base en 2007

En % d'entreprises

	Cadres	Non-cadres
Entreprises n'ayant pas accordé d'augmentations.....	31	15
Entreprises ayant accordé des augmentations.....	69	85
Total.....	100	100
Parmi les entreprises ayant accordé des augmentations		
Augmentations générales seulement.....	40	41
Augmentations individualisées seulement.....	33	19
Augmentations mixtes.....	27	40
Total.....	100	100
Augmentations générales.....	67	81
Augmentations individualisées.....	60	59

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Lecture : en 2007, 33 % des entreprises ayant accordé des augmentations de salaire, à leurs cadres n'ont eu recours qu'à des augmentations individualisées pour ceux-ci. Parmi les entreprises ayant augmenté les salaires de leurs personnels non-cadres, la proportion de celles ne leur ayant accordé que des augmentations individualisées a été de 19 %.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

tion, la santé, l'action sociale et les activités associatives (tableau 3). Les augmentations exclusivement individualisées sont plus fréquentes pour les cadres : un tiers des entreprises en ont attribué à leurs cadres contre 19 % à leurs personnels non-cadres. 27 % des entreprises ont accordé à la fois des augmentations individualisées et générales à leurs salariés cadres. Elles sont 40 % à avoir fait de même pour leurs salariés non-cadres (tableau 2).

Il arrive plus fréquemment aux entreprises de ne pas augmenter du tout le salaire de leurs cadres que celui de leurs non-cadres. Ainsi, en 2007, 31 % des entre-

prises n'ont accordé aucune augmentation de salaire à leurs cadres contre 15 % pour les non-cadres (tableau 2). Plus de 92 % des entreprises qui n'ont pas augmenté les non-cadres n'ont pas non plus revalorisé le salaire des cadres. C'est dans le secteur du commerce, de la construction, des transports et des services aux particuliers que les entreprises ont été proportionnellement les plus nombreuses à n'accorder aucune augmentation à leurs cadres. Ce sont aussi, en majorité, des entreprises de petite taille : plus de 80 % des entreprises qui n'ont pas revalorisé les salaires de leurs cadres ont moins de 50 salariés.

Parmi les motifs d'augmentations générales de salaire, les entreprises citent souvent l'application de la convention collective de branche ainsi que la hausse du Smic pour les salariés non-cadres en 2007

L'application de la convention collective de branche apparaît comme un critère majeur pour la revalorisation du salaire de base des personnels non-cadres comme pour celui des cadres : en 2007, 47 % des entreprises ayant accordé des augmentations générales à leurs non-cadres déclarent qu'il s'agit d'un facteur de revalorisation, de même que 42 % de celles ayant accordé des augmentations générales à leurs cadres. En 2007, la revalorisation du Smic est cependant le facteur le plus souvent cité par les entreprises (49 %) comme critère de décision pour l'attribution d'augmentations générales du salaire de base des personnels non-cadres. Il est aussi cité par un peu plus d'une entreprise sur dix pour les augmentations générales de salaire pour les cadres. Le contexte économique de l'entreprise joue aussi un rôle important puisque les résultats financiers et l'inflation sont mis en avant par environ 30 % des entreprises dans leur décision d'attribuer des augmentations générales à leurs cadres et par respectivement 20 % et 24 % dans le cas des salariés non-cadres. Une entreprise sur cinq déclare que le maintien d'un bon climat social est un critère de décision tant pour les cadres que pour les non-cadres (tableau 4).

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Tableau 3
Proportion d'entreprises ayant accordé des augmentations générales, individuelles ou mixtes en 2007, selon la taille et le secteur

En % d'entreprises

	Augmentations					
	Générales		Individuelles		Mixtes	
	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres
Ensemble	27	35	23	16	19	33
Secteur d'activité de l'entreprise						
Industries agricoles et alimentaires.....	44	48	16	ns	22	35
Industrie des biens de consommation.....	26	28	25	19	16	40
Industrie automobile.....	ns	ns	33	ns	29	41
Industries des biens d'équipement.....	19	21	24	22	27	41
Industries des biens intermédiaires.....	27	27	22	15	22	47
Énergie.....	ns	ns	45	ns	ns	71
Construction.....	31	35	17	13	13	37
Commerce.....	21	34	24	20	13	25
Transports.....	31	46	15	11	17	28
Activités financières.....	ns	19	ns	23	46	51
Activités immobilières.....	ns	ns	20	ns	42	47
Services aux entreprises.....	26	33	37	26	19	29
Services aux particuliers.....	27	38	21	9	17	36
Éducation, santé, action sociale.....	50	54	ns	ns	22	27
Activités associatives.....	51	47	ns	ns	26	31
Taille de l'entreprise						
De 10 à 19 salariés.....	31	39	19	15	11	25
De 20 à 49 salariés.....	26	34	23	18	21	36
De 50 à 99 salariés.....	25	27	28	16	32	50
De 100 à 249 salariés.....	21	24	36	16	35	57
De 250 à 499 salariés.....	16	22	43	17	35	59
500 salariés ou plus.....	8	15	47	14	42	69

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lecture : en 2007, dans les entreprises où la catégorie existe, 27 % des entreprises ont accordé des augmentations générales à leurs cadres, 23 % des augmentations individuelles et 19 % des augmentations mixtes (générales et individuelles).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Tableau 4
Les critères d'augmentations générales du salaire de base en 2007

En % d'entreprises

	Cadres	Non-cadres
Les résultats financiers de l'entreprise.....	30	20
Les directives de la maison-mère.....	10	6
La nécessité de maintenir un bon climat social.....	20	20
La revalorisation du SMIC.....	13	49
L'inflation.....	29	24
L'application de la convention collective de branche.....	42	47
La comparaison des salaires avec d'autres employeurs.....	3	3
L'indexation sur le point d'indice de la Fonction publique.....	2	1
La facilité ou la difficulté de recrutement sur le marché du travail.....	4	5
Autre critère.....	10	7

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Lecture : 30 % des entreprises ayant accordé des augmentations générales à leurs cadres ont déclaré que les résultats financiers de l'entreprise constituaient un critère de revalorisation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Remarque : le total ne fait pas 100 % car l'entreprise pouvait déclarer plusieurs critères.

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES SALARIALES

Les données sont issues de l'enquête spécifique Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sur les pratiques salariales des entreprises en 2007. Elle a été réalisée auprès de 10 000 entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture, services domestiques aux particuliers, administrations publiques, hôpitaux publics, éducation non marchande et action sociale régie par la loi de 1901, syndicats de copropriété et activités extraterritoriales) situées en France métropolitaine.

Cette enquête avait pour but de recenser les différentes pratiques salariales des entreprises de la manière la plus exhaustive possible :

- **augmentations du salaire de base** (générales ou individualisées) ;
- **primes et compléments** (primes fixes, primes de fin d'année, primes exceptionnelles, primes de performance collective, primes de performance individuelle, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, commissions) ;
- **épargne salariale** (participation, intéressement, abondement de l'employeur à des plans d'épargne) ;
- **protection sociale complémentaire** (mutuelle santé complémentaire facultative ou obligatoire, dispositif d'épargne) ;
- **autres compléments de rémunération** (dotation à un comité d'entreprise, aide au logement, remboursement total ou partiel des frais de transport, services à la personne, tickets restaurant, crèche d'entreprise, avantages en nature, autres avantages).

La proportion globale d'entreprises ayant recours à chacune des pratiques est très dépendante du champ retenu et de la nature des unités enquêtées. En effet, le taux de recours aux différentes pratiques croît en général avec la taille des entreprises. Il est donc moindre dans les secteurs comportant beaucoup de petites entreprises, notamment les secteurs principalement non marchands (éducation, santé et action sociale, activités associatives). Le taux de recours serait par ailleurs vraisemblablement supérieur dans une enquête interrogeant les établissements plutôt que dans une enquête sur les entreprises comme l'enquête Acemo. En effet, dans la première, une grande entreprise ayant recours à une pratique peut avoir plusieurs établissements concernés dans l'échantillon, tandis que dans la deuxième, elle n'apparaît qu'une seule fois.

Les entreprises mettent très souvent en avant l'intensité des efforts dans le travail parmi les motifs d'augmentations individualisées

La hiérarchie des critères de décision pour les revalorisations individuelles mis en avant par les entreprises est très proche pour les cadres et les non-cadres mais certains critères concernent davantage une catégorie plutôt que l'autre.

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

L'intensité des efforts dans le travail est le critère de revalorisation individuelle le plus souvent mis en avant par les entreprises à la fois pour les non-cadres (69 % des entreprises en 2007) et pour les cadres (63 %). L'implication dans les objectifs de l'entreprise est le deuxième critère cité (60 % pour les cadres et 40 % pour les salariés non-cadres). La contribution au bon fonctionnement de l'équipe (40 % environ) et la capacité de réponse à des sollicitations imprévues (30 % environ) sont citées quasiment de façon égale pour les deux catégories de personnel.

Le non-absentéisme et l'ancienneté interviennent dans la décision d'attribuer des augmentations individuelles aux salariés non-cadres dans une entreprise sur sept. Pour les cadres, la réalisation d'objectifs individuels précis fixés à l'avance joue aussi un rôle dans près d'une entreprise sur trois (tableau 5).

Les primes « fixes » : une pratique courante

Le salaire de base n'est pas le seul élément constitutif de la rémunération des salariés qui peut inclure un certain nombre de compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, de commissions, de primes, de gratifications et d'avantages en nature c'est-à-dire « tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement,

Tableau 5
Les critères d'attribution des augmentations individuelles en 2007

En % d'entreprises

	Primes fixes	
	Cadres	Non-cadres
L'intensité des efforts dans le travail.....	63	69
La capacité de répondre à des sollicitations imprévues.....	32	30
La contribution au fonctionnement de l'équipe.....	40	39
L'implication dans les objectifs de l'entreprise.....	60	40
La réalisation d'objectifs individuels précis fixés à l'avance.....	31	18
La réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes....	4	3
Le non-absentéisme.....	7	14
L'ancienneté.....	10	14
Autre critère.....	14	16

Lecture : 63 % des entreprises ayant accordé des augmentations individualisées du salaire de base en 2007 à leurs salariés cadres ont déclaré que l'intensité des efforts dans le travail constituait un critère de revalorisation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Remarque : le total ne fait pas 100 % car l'entreprise pouvait déclarer plusieurs critères.

Tableau 6
Proportion d'entreprises ayant accordé des primes « fixes * » ou indépendantes de la performance en 2007

En % d'entreprises

	Primes fixes	
	Cadres	Non-cadres
Ensemble.....	56	60
Secteur d'activité de l'entreprise		
Industries agricoles et alimentaires.....	91	86
Industrie des biens de consommation.....	71	74
Industrie automobile.....	73	81
Industries des biens d'équipement.....	64	73
Industries des biens intermédiaires.....	60	73
Énergie.....	66	94
Construction.....	45	48
Commerce.....	56	67
Transports.....	55	62
Activités financières.....	75	76
Activités immobilières.....	87	92
Services aux entreprises.....	55	55
Services aux particuliers.....	41	38
Éducation, santé, action sociale.....	42	48
Activités associatives.....	52	48
Taille de l'entreprise		
De 10 à 19 salariés.....	49	54
De 20 à 49 salariés.....	57	63
De 50 à 99 salariés.....	65	70
De 100 à 249 salariés.....	72	79
De 250 à 499 salariés.....	76	84
500 salariés ou plus.....	77	89

Lecture : en 2007, dans les entreprises où la catégorie existe, 60 % des entreprises ont accordé des primes « fixes » ou non liées à la performance à leurs salariés non-cadres.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

* Primes à périodicité fixe ou des primes indépendantes de la performance (13^{ème} mois, ancienneté, pénibilité, contrainte de poste, primes de fin d'année, etc.).

en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier » (article L. 3221.3 du code du travail).

Il n'est guère possible de dresser la liste exhaustive des primes à périodicité fixe ou des primes indépendantes de la performance accordées par les

employeurs à leurs salariés, d'autant que les appellations peuvent différer d'une entreprise à une autre. L'octroi de telles primes (13^{ème} mois, ancienneté, pénibilité, contrainte de poste, primes de fin d'année, etc.) aux cadres comme aux non-cadres est une pratique courante : elle concerne six entreprises sur dix environ (tableau 6).

Les primes liées à la performance collective : principalement l'intéressement et la participation

Outre les revalorisations des salaires de base et l'octroi de primes « fixes », les chefs d'entreprise peuvent également distribuer des primes liées à la performance collective ou individuelle. À l'inverse des augmentations de salaire, ces modes de rémunération offrent à l'entreprise l'avantage de « flexibiliser » la masse salariale et d'être réversibles (encadré 2). En effet, il s'agit de compléments qui viennent s'ajouter au salaire de base mais qui peuvent fluctuer d'une période à une autre.

Un tiers des entreprises versent des primes de performance collective aux cadres comme aux non-cadres (tableau 7). Les primes d'intéressement, de participation et les sommes correspondant aux dispositifs d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise – PEE – et plan d'épargne pour la retraite collectif – Perco) y sont ici assimilées malgré leur spécificité. En effet, ces primes procurent aux salariés un complément de revenu dépendant de l'activité et constituent une forme de rémunération flexible et réversible. Les dispositifs d'intéressement ou de participation permettent aux entreprises de distribuer aux salariés des primes quand la conjoncture est favorable et de ne pas le faire quand elle l'est moins [2]. Les primes d'atelier, d'équipe ou de service, ne concernent qu'une minorité d'entreprises : 5 % des entreprises en ont versé à leurs cadres et 8 % à leurs salariés non-cadres en 2007. En revanche, les primes d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale ont une plus large diffusion : 25 % des entreprises en ont accordé à leurs cadres et 21 % à leurs personnels non-cadres en 2007 (tableau 8).

Environ 17 % des entreprises déclarent qu'un accord de participation était en vigueur en 2007 et la même proportion qu'un

Tableau 7
Proportion d'entreprises ayant accordé des primes liées à la performance * en 2007

En % d'entreprises

	Primes de performance			
	Individuelles		Collectives	
	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres
Ensemble	33	35	33	33
Secteur d'activité de l'entreprise				
Industries agricoles et alimentaires	34	38	44	35
Industrie des biens de consommation	39	39	22	25
Industrie automobile	44	38	47	50
Industries des biens d'équipement	37	38	38	37
Industries des biens intermédiaires.....	34	37	41	47
Énergie	50	ns	68	73
Construction	17	31	38	36
Commerce	37	43	31	36
Transports.....	24	29	31	34
Activités financières	56	43	73	74
Activités immobilières	38	47	23	23
Services aux entreprises.....	45	38	37	36
Services aux particuliers	31	33	25	21
Éducation, santé, action sociale	11	18	17	16
Activités associatives	ns	ns	ns	ns
Taille de l'entreprise				
De 10 à 19 salariés	23	30	22	24
De 20 à 49 salariés	34	38	30	33
De 50 à 99 salariés	49	44	56	59
De 100 à 249 salariés	58	51	71	73
De 250 à 499 salariés	66	52	77	80
500 salariés ou plus	77	55	83	84

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lecture : en 2007, dans les entreprises où la catégorie existe, 33 % des entreprises ont distribué des primes de performance individuelle ou des commissions à leurs cadres.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

* Il s'agit des primes liées à la performance individuelle (y compris les commissions) et des primes liées à la performance collective (auxquelles sont assimilées ici les primes d'intéressement, de participation et d'épargne salariale).

Encadré 2

MODES DE RÉMUNÉRATION RÉVERSIBLES/IRRÉVERSIBLES, INDIVIDUELS/COLLECTIFS

Les modes de rémunération **réversibles** regroupent les composantes de la rémunération qui sont susceptibles de fluctuer, y compris à la baisse. Il s'agit dans l'enquête des **primes liées à la performance individuelle** (y compris les commissions) et des **primes liées à la performance collective** (auxquelles sont ici assimilées les primes d'intéressement, de participation et d'épargne salariale).

Les **augmentations de salaire** (hors primes) et les **primes dites fixes ou indépendantes de la performance** sont, elles, **irréversibles**, c'est-à-dire qu'elles portent la rémunération à un niveau qui ne peut pas être remis en cause dans la période suivante.

Ces modes de rémunération peuvent également être classés selon leur caractère **collectif** ou **individuel**. Les augmentations de salaires sont qualifiées de **générales** lorsqu'elles sont accordées à tous les salariés de l'entreprise. Ont également un caractère collectif les primes attribuées à tous les salariés soumis à des contraintes particulières.

Les augmentations du salaire de base ou les primes sont dites **individualisées** lorsqu'elles sont fonction des performances des salariés. Au sein d'une entreprise, ces deux modes d'augmentations peuvent coexister. On parle alors d'**augmentations mixtes**.

Modes de rémunération	Collectifs	Individuels
Irréversibles	<ul style="list-style-type: none"> Augmentations générales Primes fixes (13^{ème} mois, de fin d'année, ancienneté, pénibilité, contrainte de poste, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentations individualisées
Réversibles	<ul style="list-style-type: none"> Primes de performance collective (y compris prime d'intéressement, de participation et d'épargne salariale) 	<ul style="list-style-type: none"> Primes de performance individuelle Commissions

accord d'intéressement était en place. 18 % des entreprises proposent un PEE ou un Perco. Près d'un tiers des entreprises déclarent donner accès à au moins un de ces dispositifs (1). La participation, l'intéressement et l'épargne salariale sont avant tout présents dans les grandes entreprises [3]. Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés plusieurs de ces dispositifs. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui ont mis en place au moins un de ces dispositifs, 27 % des entreprises proposent à la fois de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale contre 8 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 9).

L'intéressement, la participation et l'épargne salariale sont très répandus dans le secteur de l'énergie et celui des activités financières, où plus de 70 % des entreprises ont mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale ainsi que dans l'industrie automobile et celle des biens intermédiaires (à plus de 40 %). À l'inverse, peu d'entreprises utilisent ces instruments de rémunération dans le secteur des services aux particuliers, celui de l'éducation, la santé, l'action sociale et celui des activités associatives (tableau 9).

L'accord d'intéressement définit le mode de calcul de l'intéressement versé. Celui-ci peut être lié soit aux résultats financiers ou comptables mesurant la rentabilité, soit aux autres performances de l'entreprise se référant à des critères tels que la productivité, la qualité, l'absentéisme ou encore la sécurité. L'intéressement aux résultats seuls concerne plus de deux entrepri-

(1) Ces résultats ne sont pas directement comparables à ceux de l'enquête Pipa [3]. En effet, le champ des entreprises interrogées est un peu différent. Les commentaires concernant la taille et les secteurs concernés restent néanmoins cohérents entre les deux sources. Surtout, l'enquête Pratiques salariales apporte des informations originales sur le mode de répartition des primes d'intéressement et de participation.

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Tableau 8
Primes de performance collective et/ou intéressement, participation, épargne salariale en 2007

En % d'entreprises

	Cadres	Non-cadres
Aucune prime de performance collective ni prime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale	67	67
Prime de performance collective (atelier, équipe, service) seulement	5	8
Prime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale seulement	25	21
Prime de performance collective et prime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale	3	4
Total	100	100

Lecture : en 2007, dans les entreprises où la catégorie existe, 25 % des entreprises ont distribué des primes de performance collective, sous forme exclusivement de primes d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, à leurs cadres et 21 % à leurs non-cadres.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Tableau 9
Proportion d'entreprises ayant un accord de participation ou d'intéressement, un PEE ou un Perco en 2007

En % d'entreprises

	Accord de participation	Accord d'intéressement	PEE ou Perco	Au moins un dispositif	Tous dispositifs (parmi celles qui en ont au moins un)
Ensemble	17	17	18	32	16
Secteur d'activité de l'entreprise					
Industries agricoles et alimentaires.....	22	19	21	34	19
Industrie des biens de consommation	22	14	11	30	14
Industrie automobile	30	37	27	43	37
Industries des biens d'équipement.....	21	22	25	39	20
Industries des biens intermédiaires.....	28	26	24	45	19
Énergie.....	51	61	71	80	45
Construction	13	15	23	33	10
Commerce.....	18	17	15	31	15
Transports	23	19	14	34	18
Activités financières.....	40	62	57	73	33
Activités immobilières	ns	21	29	33	ns
Services aux entreprises	18	18	24	36	14
Services aux particuliers.....	9	10	5	16	13
Éducation, Santé, action sociale	8	9	7	16	16
Activités associatives.....	ns	ns	ns	ns	ns
Taille de l'entreprise					
10 à 49 salariés.....	8	13	14	23	8
50 salariés ou plus	68	36	36	76	27

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lecture : en 2007, 32 % des entreprises déclarent que leurs salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (PEE ou PERCO). Dans ces entreprises qui ont mis en place au moins un de ces dispositifs, 16% proposent à la fois de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Tableau 10
Type d'intéressement selon la taille de l'entreprise

En % d'entreprises

Taille de l'entreprise	Type d'intéressement		
	Aux résultats	Aux performances	Mixte
De 10 à 99 salariés	70	7	23
De 100 à 499 salariés	59	8	33
500 salariés ou plus	44	8	48
Ensemble	67	7	26

Lecture : en 2007, 67 % des entreprises ayant un accord d'intéressement, ont adopté un type d'intéressement aux résultats.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

ses sur trois, surtout les petites. L'intéressement aux autres performances seules est très peu répandu, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise : 7 % seulement des entreprises sont concernées. Enfin, plus du quart des entreprises ont recours à un système mixte, modalité particulièrement répandue dans les grandes entreprises (tableau 10).

Les accords de participation ou d'intéressement définissent aussi les modalités de versements des primes qui peuvent être réparties selon les niveaux de salaires, selon l'ancienneté des salariés, de façon uniforme entre les salariés ou encore selon une combinaison de ces critères. La grande majorité des entreprises a retenu comme critère de répartition de la réserve spéciale de participation, le critère du salaire (43 %) ou un critère mixte (42 %) (tableau 11), ce dernier type de critère étant davantage répandu dans les grandes entreprises. Seulement 6 % des entreprises ont opté pour une répartition uniforme et 9 % pour une répartition selon l'ancienneté, ce dernier critère étant plus fréquemment utilisé dans le secteur des services aux particuliers et celui de la santé, de l'éducation et de l'action sociale. S'agissant des primes d'intéressement, 41 % des entreprises ont choisi une répartition mixte, combinant les différents critères, et 30 % une répartition proportionnelle au salaire de base. Ce dernier critère est davantage retenu par les petites et moyennes entreprises que par les grandes (tableau 11) [3].

Les primes de performance individuelle

Les entreprises ont aussi recours aux primes de performance individuelle y compris le versement de commissions (prime de rendement, paiement au résultat individuel, etc.). La commission constitue une rémunération fixée par un pourcentage déterminé sur un élément variable, le chiffre d'affaires ou les quantités vendues par exemple. Cette part

Tableau 11
Mode de répartition des primes de participation ou d'intéressement selon la taille de l'entreprise

En % d'entreprises

Taille de l'entreprise	Mode de répartition des primes			
	Proportionnel au salaire de base	Proportionnel à l'ancienneté	Uniforme pour tous les salariés	Mixte
Participation				
De 10 à 99 salariés	43	10	7	40
De 100 à 499 salariés.....	43	6	3	48
500 salariés ou plus	37	4	3	56
Ensemble	43	9	6	42
Intéressement				
De 10 à 99 salariés	33	20	10	37
De 100 à 499 salariés.....	21	18	10	51
500 salariés ou plus	15	15	8	62
Ensemble	30	19	10	41

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Lecture : en 2007, 43 % des entreprises ayant un accord de participation, ont adopté un mode de répartition des primes de participation proportionnel au salaire de base.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels, ayant respectivement un accord de participation ou un accord d'intéressement. France métropolitaine.

variable peut constituer tout ou partie de la rémunération. Le versement de commissions est le mode de rémunération traditionnel des attachés commerciaux et représentants, elles peuvent constituer tout ou partie de leur rémunération. 10 % environ des entreprises utilisent ce mode de rémunération pour leurs cadres comme pour leurs salariés non-cadres. Les secteurs les plus concernés sont les activités immobilières, l'industrie des biens de consommation et le commerce.

Un tiers des entreprises environ distribuent des primes liées à la performance individuelle (y compris les commissions), aux cadres comme aux salariés non-cadres (tableau 7). La distribution de telles primes repose sur un système formalisé de fixation d'objectifs individuels (associé ou non à des entretiens d'évaluation ou à un autre système) pour plus de la moitié des entreprises en ayant accordé à leurs cadres et pour 39 % de celles qui en ont distribué aux salariés non-cadres. Le rôle des entretiens périodiques d'évaluation est moins marquant puisqu'ils sont mis en avant par 37 % des entreprises dans le cas des cadres et par 27 % dans celui des salariés non-cadres.

Plus la taille de l'entreprise augmente et plus l'octroi de primes de performance individuelle ou collective est fréquent. Toutefois, si plus des trois quarts des entreprises de 500 salariés ou plus ont recours aux primes de performance individuelle pour leurs cadres, elles ne sont qu'un peu plus d'une sur deux à le proposer aux salariés non-cadres. Les secteurs du commerce et des activités immobilières versent aussi plus fréquemment qu'en moyenne des primes de performance individuelle aux non-cadres. Ce sont les secteurs de l'énergie et des activités financières qui ont le plus recours à ce mode de rémunération basé sur des critères individuels ou collectifs (tableau 7).

Les pratiques salariales mises en œuvre : collectives/ individuelles, réversibles/irréversibles

Les entreprises peuvent privilégier les augmentations de salaire ou l'octroi de primes non liées à la performance. Ce faisant, elles mettent en place des pratiques irréversibles. À l'inverse, elles peuvent choisir d'accorder des primes de performance ce qui correspond plutôt à une logique de flexibilisation des rémunérations. Une entreprise peut

mettre en place une politique salariale collective en privilégiant augmentations générales et primes collectives ou au contraire rechercher la motivation de ses salariés en proposant des augmentations individualisées ou des primes de performance individuelle. En fait, ce sont les formules mixtes, panachant instruments individuels et collectifs, réversibles et non réversibles qui prédominent.

Au sein des entreprises, plusieurs modes de rémunération coexistent. Toutefois, l'aspect collectif est prépondérant pour les non-cadres comme pour les cadres : 88 % des entreprises intégraient une composante collective dans leur mode de rémunération des non-cadres et 78 % pour les cadres en 2007, alors que 6 % des entreprises n'ont pas accordé d'augmentation de salaire ni de primes à leurs salariés non-cadres et 14 % à leurs cadres cette année-là (tableau 12). Les entreprises panachant instruments collectifs et individuels sont proportionnellement les plus nombreuses : 45 % des entreprises étaient dans ce cas pour les cadres et 56 % pour les non-cadres en 2007.

Pratiques réversibles et non réversibles coexistent également plus fréquemment. En 2007, 51 % des entreprises utilisaient à la fois des outils réversibles et non réversibles pour rémunérer leurs non-cadres et 45 % pour rémunérer les cadres (tableau 12). Les pratiques exclusivement non réversibles (uniquement les augmentations générales ou individualisées de salaire et l'octroi de primes fixes) concernent un peu plus fréquemment les non-cadres que les cadres (graphique 1). Ainsi, en 2007, 40 % des entreprises ont choisi ce type de revalorisation exclusif pour leurs salariés non-cadres, contre 36 % pour leurs cadres.

Individualisation et réversibilité des rémunérations coexistent souvent dans le même secteur [4]. Ainsi, dans les secteurs de

Tableau 12
Les différents modes de rémunération en 2007

En % d'entreprises

	Cadres	Non-cadres
Ni augmentations du salaire de base, ni primes*	14	6
Pratiques de rémunération collectives seulement	33	32
Pratiques de rémunération individualisées seulement	8	5
Pratiques de rémunération collectives et individualisées	45	56
Total	100	100
Ni augmentations du salaire de base, ni primes*	14	6
Pratiques de rémunération réversibles seulement	5	3
Pratiques de rémunération non réversibles seulement	36	40
Pratiques de rémunération réversibles et non réversibles	45	51
Total	100	100
Ensemble des pratiques de rémunération réversibles	50	54
Ensemble des pratiques de rémunération collectives	78	88

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

* Primes « fixes » (c'est-à-dire indépendantes de la performance), primes de performance individuelle et primes de performance collective (primes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale incluses).

Lecture : dans les entreprises où la catégorie existe, en 2007, 14 % des entreprises n'ont accordé ni augmentations du salaire de base, ni primes fixes, ni primes de performance à leurs salariés cadres et 6 % ont fait de même à leurs salariés non-cadres.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Tableau 13
Proportion d'entreprises ayant mis en place une mutuelle santé complémentaire ou un dispositif d'épargne retraite en 2007

En % d'entreprises

	Mutuelle santé complémentaire	Dispositif d'épargne retraite
Ensemble	65	12
Secteur d'activité de l'entreprise		
Industries agricoles et alimentaires	63	10
Industrie des biens de consommation	64	13
Industrie automobile	70	ns
Industries des biens d'équipement	70	15
Industries des biens intermédiaires	72	19
Énergie	92	ns
Construction	80	13
Commerce	63	12
Transports	60	11
Activités financières	99	38
Activités immobilières	50	17
Services aux entreprises	74	13
Services aux particuliers	44	6
Éducation, santé, action sociale	49	5
Activités associatives	49	ns
Taille de l'entreprise		
De 10 à 19 salariés	56	10
De 20 à 49 salariés	70	13
De 50 à 99 salariés	80	18
De 100 à 249 salariés	89	19
De 250 à 499 salariés	92	21
500 salariés ou plus	95	27

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lecture : en 2007, 65 % des entreprises ont proposé une complémentaire santé à leurs salariés et 12 % ont mis en place un dispositif d'épargne retraite.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

l'énergie, des activités financières et de l'automobile, les entreprises adoptent plus souvent que la moyenne des pratiques salariales réversibles. Par ailleurs, elles individualisent plus souvent les rémunérations. Le secteur des transports et celui

de la santé, l'éducation et l'action sociale, en revanche, se distinguent par des pratiques plutôt collectives et non réversibles : cadres et non-cadres sont plutôt augmentés via des hausses de salaire générales (graphiques 1 et 2).

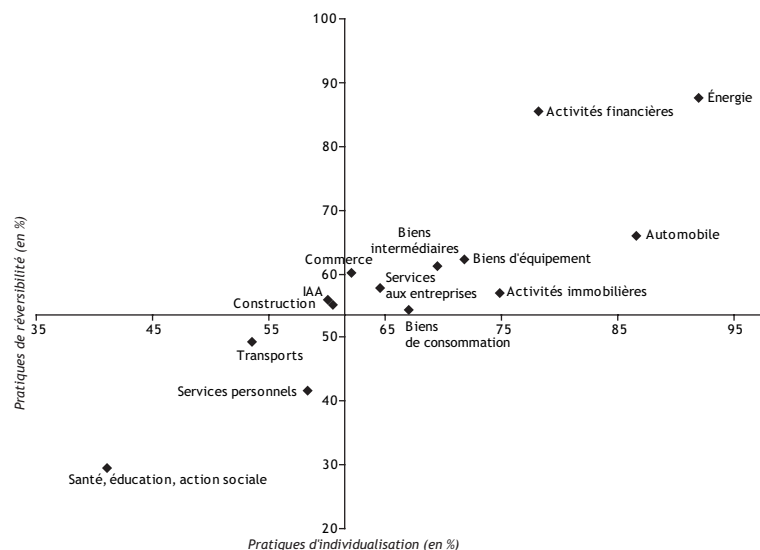
Large diffusion de la complémentaire santé entreprise

Outre les rémunérations versées aux salariés, certaines entreprises peuvent proposer à leurs salariés des avantages en nature, une mutuelle santé ou encore par exemple des services de garde d'enfants et ces autres compléments du salaire peuvent constituer une composante importante de la rémunération.

Qu'ils en bénéficient ou non, une grande majorité des salariés considèrent que la complémentaire d'entreprise est un avantage financier [5]. En 2007, 65 % des entreprises déclaraient proposer une complémentaire santé à leurs salariés qu'elle soit facultative ou obligatoire. Elle est plus fréquente dans les grandes entreprises : si 56 % des entreprises de 10 à 19 salariés l'ont mise en place, ce pourcentage atteint 92 % dans celles de 250 à 499 salariés et 95 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Pratiquement toutes les entreprises des secteurs des activités financières et de l'énergie proposaient à leurs salariés une mutuelle santé complémentaire, 80 % dans la construction (tableau 13).

Les entreprises peuvent aussi offrir à leurs salariés la possibilité de se constituer une épargne en vue de la retraite dans un cadre professionnel en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition. La loi portant réforme des retraites de 2003 a créé les premiers dispositifs d'épargne retraite à vocation universelle. Certains peuvent être souscrits dans le cadre de l'entreprise comme le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE). Il existe également des produits d'épargne mis en œuvre par les entreprises pour leurs salariés tels que les contrats du type « article 83 », « article 82 » et « article 39 » du code général des impôts [6].

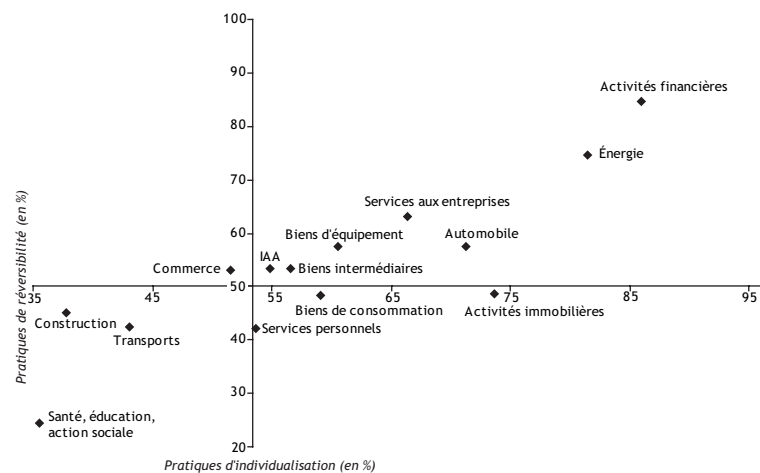
Graphique 1
Les pratiques salariales des entreprises pour les non-cadres en 2007



Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Lecture : tous secteurs confondus, 54 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont eu recours à des pratiques de rémunération réversibles (primes de performance individuelle et/ou collective, commissions) et 62 % à des pratiques d'individualisation (augmentations individuelles, primes de performance individuelle ou commissions) pour le personnel non cadre. Dans le secteur du commerce, 60 % versent une partie de la rémunération des non-cadres sous forme réversible et 62 % ont eu recours à l'individualisation.

Graphique 2
Les pratiques salariales des entreprises pour les cadres en 2007



Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

Lecture : tous secteurs confondus, 50 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont eu recours à des pratiques de rémunération réversibles (primes de performance individuelle et/ou collective, commissions) et 53 % à des pratiques d'individualisation (augmentations individuelles, primes de performance individuelle ou commissions) pour les cadres. Dans le secteur du commerce, 53 % versent une partie de la rémunération des cadres sous forme réversible et 51 % ont eu recours à l'individualisation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

12 % des entreprises ont mis en place un dispositif d'épargne retraite destiné au départ à la retraite des salariés (tableau 13). Ces dispositifs d'épargne destinés à la préparation de la retraite constituent, au même titre que les autres dispositifs d'épargne salariale, un complément de rémunération attribué par l'entreprise aux salariés bénéficiaires.

Enfin, les entreprises peuvent ou doivent financer un certain nombre de services. En 2007, un tiers des entreprises proposait à leurs salariés, ou à certains d'entre eux, des avantages en nature (voiture, nourriture, logement, etc.), 28 % des tickets restaurants et 13 % d'autres avantages (crèche d'entreprise, cesu préfinancés, chèques vacances, etc.).

Le caractère négocié des pratiques salariales en 2007

La politique salariale de l'entreprise peut, selon les cas, être définie de façon unilatérale par l'employeur ou via des discussions ou négociations collectives avec des représentants des salariés.

Les rémunérations distribuées au titre de l'année 2007 ont fait l'objet de négociations ou discussions collectives dans 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus (2). Ces entreprises emploient près de 62 % des salariés du champ. Les négociations ou discussions ont pu porter sur les augmentations du salaire de base (individuelles ou collectives), les minima salariaux, les primes ou encore sur les dispositifs d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale. Elles ont pu être menées au niveau des établissements, de l'entreprise, d'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe.

La tenue de négociations ou discussions collectives sur les rémunérations est d'autant plus fréquente que l'entreprise est grande : si seulement 8 % des entreprises de 10 à 19 salariés ont mené de telles négociations ou discussions salariales, c'est le cas de 91 % des entreprises de 500 salariés ou plus (tableau 14). L'ouverture de négociations ou discussions d'entreprise sur les rémunérations varie également selon les secteurs d'activité : elle a été pratiquée par 6 % des

entreprises dans le secteur de la construction en 2007, mais par plus de 40 % des entreprises dans le secteur des services financiers. Ces différences résultent d'une part d'un effet lié à la taille des entreprises (degré de concentration de chaque secteur) et d'autre part de spécificités sectorielles en matière de dialogue social, telles que le rôle plus ou moins actif de la branche professionnelle ou le degré d'implantation des syndicats dans les entreprises.

Légalement, en 2007, toutes les entreprises disposant d'une section syndicale (et où au moins un délégué syndical a été désigné) devaient chaque année ouvrir des négociations collectives portant notamment sur les salaires. Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus déclarant qu'un ou plusieurs délégués syndicaux étaient présents en leur sein (ou au niveau de l'UES ou du groupe), près de 60 % ont engagé des négociations ou discussions sur les rémunérations de 2007 (3). En l'absence de délégués syndicaux, seules 6 % des entreprises ont déclaré avoir ouvert des négociations ou des discussions collectives sur les rémunérations de 2007. Ainsi, la présence syndicale, combinée à l'obligation légale de négocier,

joue un rôle important dans la tenue de négociations salariales.

Lorsque les entreprises ont déclaré avoir ouvert une négociation ou une discussion collective sur les rémunérations de 2007, cela s'est traduit par la signature d'un accord salarial dans plus de 60 % des cas. Ce taux d'aboutissement des négociations a atteint 69 % dans les entreprises où un délégué syndical était présent : ces entreprises se situent en effet plus fréquemment dans le cadre légal de la négociation collective qui, à la différence de discussions collectives plus ou moins formelles, vise clairement à la conclusion d'un accord écrit ou, à défaut d'un constat de désaccord.

Au total, 10 % des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels ont inscrit leur politique salariale en 2007 dans le cadre d'un accord collectif négocié au niveau de l'entreprise au sens large (c'est-à-dire y compris groupe et UES). Ces entreprises emploient plus de 45 % des salariés du champ : ce sont donc environ 6 millions de salariés des secteurs concurrentiels pour lesquels la politique salariale de 2007 a été définie via un accord d'entreprise.

Dominique DEMAILLY, Didier FOLQUES, Antoine NABOULET (Dares).

(2) Il s'agit des négociations ou discussions entre représentants de la direction et des salariés, ayant porté sur les rémunérations versées au titre de 2007. Ces négociations n'ont pas forcément eu lieu au cours de l'année 2007 : elles ont pu, par exemple, intervenir en fin d'année 2006.

(3) Le taux de 60 % d'entreprises satisfaisant à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires de 2007 est inférieur à l'estimation issue des enquêtes annuelles Acemo sur « la négociation collective et la représentation des salariés en 2007 », qui portait à 80 % la proportion d'entreprises, dotées d'un délégué syndical, qui ont ouvert au moins une négociation collective durant l'année civile 2007. Cet écart s'explique par des différences de questionnement entre les deux sources : en particulier, le taux de 80 % fait référence à l'ouverture d'au moins une négociation collective en 2007 quel qu'en soit le thème, et pas seulement sur la tenue de négociations sur les rémunérations de 2007.

Tableau 14
Proportion d'entreprises ayant ouvert des négociations ou discussions sur les salaires en 2007

En % d'entreprises

	Ensemble des entreprises			Entreprises ayant déclaré la présence d'un délégué syndical	
	Entreprises ayant ouvert des négociations ou discussions collectives sur les salaires de 2007	Entreprises ayant signé un accord à l'issue de ces négociations ou discussions	Pourcentage total d'entreprises couvertes par un accord salarial sur 2007	Entreprises ayant ouvert des négociations ou discussions collectives sur les salaires de 2007	Entreprises ayant signé un accord à l'issue de ces négociations ou discussions
Ensemble	16	60	10	60	69
Secteur d'activité de l'entreprise					
Industries agricoles et alimentaires	21	68	14	74	82
Industrie des biens de consommation	21	54	11	62	67
Industrie automobile	32	71	23	80	69
Industries des biens d'équipement	27	56	15	71	69
Industries des biens intermédiaires	27	65	17	74	76
Énergie	66	89	59	89	93
Construction	6	57	3	37	57
Commerce	12	54	6	56	65
Transports	24	78	19	69	84
Activités financières	41	61	25	85	67
Activités immobilières	13	46	6	91	51
Services aux entreprises	17	61	11	62	64
Services aux particuliers	15	60	9	46	70
Éducation, santé, action sociale	19	51	10	46	60
Activités associatives	13	48	ns	36	48
Taille de l'entreprise					
De 10 à 19 salariés	8	57	4	34	65
De 20 à 49 salariés	13	48	6	45	58
De 50 à 99 salariés	38	66	25	72	74
De 100 à 249 salariés	63	67	42	83	71
De 250 à 499 salariés	78	71	55	87	73
500 salariés ou plus	91	73	66	93	73

Source :
enquête
Pratiques salariales,
Dares, 2007.

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lecture : 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont ouvert des négociations ou discussions collectives sur les rémunérations versées en 2007 et, parmi elles, 60 % ont abouti à la signature d'un accord collectif. Au total, dans 10 % des entreprises de 10 salariés ou plus, la politique salariale relative à l'année 2007 s'appuie sur un accord salarial d'entreprise (ou de groupe ou d'UES). Parmi les entreprises faisant état de la présence de délégués syndicaux, 60 % ont engagé une négociation ou discussion collective sur les rémunérations de 2007, et parmi elles, 69 % ont abouti à un accord salarial.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Encadré 3

UN AUTRE ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION : LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU COMPLÉMENTAIRES

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale ou au-delà de celle prévue à son contrat de travail (pour les salariés à temps partiel). Les heures supplémentaires (ou les heures complémentaires des salariés à temps partiel) ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. En 2007, près des trois quarts des entreprises ont rémunéré des heures supplémentaires ou complémentaires. Ce sont les secteurs de l'énergie (94 %), de l'industrie des biens d'équipement (89 %) et de l'automobile (88 %) qui y ont eu le plus recours. Seulement une entreprise sur deux était concernée dans les activités associatives, et 65 % dans les activités financières.

Comme pour les autres pratiques salariales, plus la taille de l'entreprise est grande, plus la probabilité qu'elle utilise des heures supplémentaires ou complémentaires est élevée : 92 % des entreprises de plus de 500 salariés contre 70 % de celles de 10 à 19 salariés.

Proportion d'entreprises ayant rémunéré des heures supplémentaires ou complémentaires en 2007

En % d'entreprises

	Recours aux heures supplémentaires ou complémentaires
Ensemble	74
Secteur d'activité de l'entreprise	
Industries agricoles et alimentaires	76
Industrie des biens de consommation	76
Industrie automobile	88
Industries des biens d'équipement	89
Industries des biens intermédiaires	83
Énergie	94
Construction	82
Commerce	71
Transports	73
Activités financières	65
Activités immobilières	78
Services aux entreprises	71
Services aux particuliers	70
Éducation, santé, action sociale	69
Activités associatives	51
Taille d'entreprise	
De 10 à 19 salariés	70
De 20 à 49 salariés	74
De 50 à 99 salariés	84
De 100 à 249 salariés	89
De 250 à 499 salariés	90
500 salariés ou plus	92

Lecture : en 2007, 74 % des entreprises ont rémunéré des heures supplémentaires ou complémentaires.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Source : enquête Pratiques salariales, Dares, 2007.

Bibliographie

- [1] Chaput H., Wolff L., « L'évolution des politiques salariales dans les établissements français : des combinaisons de plus en plus complexes de pratiques », in *Les relations sociales en entreprises, un portrait à partir des enquêtes Réponses*, La découverte, 2008.
- [2] Chaput H., Koubi M., Van Puymbroeck C. « Épargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés », in *Les salaires en France*, Insee Références 2006.
- [3] Amar E., Cellier R. (2009), « La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2007 », *Premières Synthèses* n° 31.2, Dares, juillet.
- [4] Brizard A., Koubi M. (2007), « Les pratiques salariales des entreprises : plus de diversification, davantage de primes de performance », *Premières Synthèses* n° 37.1, Dares, septembre.
- [5] Credoc, CTIP (2009), « Ce qu'attendent les employeurs et les salariés de la complémentaire santé entreprise », *Étude Santé CTIP/Credoc*.
- [6] Croguennec Y. (2009), « L'épargne retraite en 2007 », *Études et résultats* n° 685, Drees, avril.
- Barreau J., Brochard D., « Les politiques de rémunération des entreprises : diversification, individualisation et segmentation », *Colloque Dares* du 27 février 2003.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

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

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

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

Réponse à la demande : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

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

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

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

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

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

