

Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département des Salaires et des Conventions Salariales

Numéro 368 - 31 août 1993

L'INTÉRESSEMENT MARQUE LE PAS EN 1991

Dans l'ensemble des entreprises appliquant un accord, un salarié sur quatre n'a touché aucune prime d'intéressement en 1991, au lieu de un sur dix seulement en 1990.

Pour les bénéficiaires, la prime moyenne reçue a baissé d'environ 10 %. Elle n'est plus que de 4 170 F en 1991, ce qui représente globalement 2,8 % de la masse salariale (contre 3,2 % en 1990). Le nombre d'accords en vigueur a baissé de 10 % en 1991.

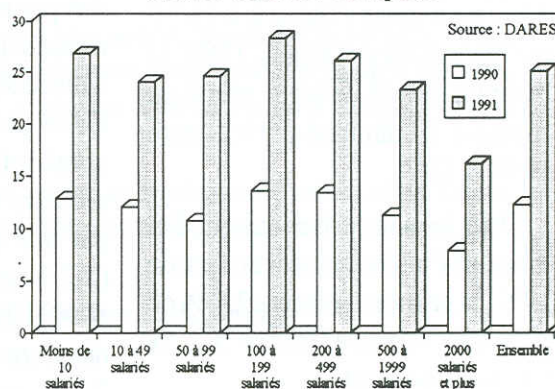
24% des salariés travaillant dans une entreprise ayant un accord d'intéressement en vigueur en 1991 n'ont reçu aucune prime, soit parce qu'ils ne répondaient pas à certains critères (notamment d'ancienneté), soit, le plus souvent, parce que leur entreprise n'a pu dégager des résultats suffisants. Ils étaient 9% dans ce cas en 1989 et 11% en 1990 (tableau 1).

En 1991, 25 % des entreprises n'ont rien versé. Elles sont ainsi deux fois plus nombreuses qu'en 1990 (graphique 1).

Les entreprises de 2 000 salariés et plus restent celles qui ont le plus souvent distribué des primes d'intéressement. Ces entreprises

recourent plus que les autres à des formules de calcul des primes d'intéressement complexes, basées non seulement sur les résultats, mais aussi sur la productivité et d'autres critères. Le fait qu'elles distribuent ou non est donc moins directement lié aux aléas conjoncturels, au contraire de ce qui se passe pour les entreprises de moindre taille.

Graphique 1
L'absence de distribution de la prime d'intéressement selon la taille de l'entreprise



DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42

Tableau 1
L'intéressement selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, en 1991

	Pourcentage d'entreprise ayant distribué	Pourcentage de bénéficiaires par rapport à l'effectif total *	Montant moyen de la prime par bénéficiaire	Pourcentage de la masse salariale
Taille de l'entreprise :				
2 à 9 salariés	73	68	9 719	6,6
10 à 49 salariés	76	71	6 822	4,9
50 à 99 salariés	75	72	5 771	4,3
100 à 199 salariés	72	68	4 703	3,6
200 à 499 salariés	74	73	4 943	3,5
500 à 1 999 salariés	77	72	5 164	3,4
2 000 salariés et plus	84	80	3 378	2,2
Ensemble	75	76	4 167	2,8
Secteur d'activité :				
Indust. agricoles et alimentaires	85	93	6 392	4,6
Énergie	90	102	3 360	2,2
Biens intermédiaires	74	72	4 998	3,2
Biens d'équipement	72	78	3 918	2,3
Biens de consommation	69	60	4 139	3,1
Bâtiment et travaux publics	75	76	4 087	3,2
Commerce	79	84	3 618	3,2
Transports, télécommunications	80	39	4 014	2,7
Services	74	52	5 087	3,3
Assurances	81	97	3 440	2,3
Organismes financiers	83	88	4 277	2,6
* Ce rapport est calculé en prenant le nombre de bénéficiaires durant l'exercice sur l'effectif au 31/12. Si des départs importants sont intervenus durant l'année, il est possible que le nombre de bénéficiaires soit légèrement supérieur à l'effectif de fin d'année.				

Source : DARES

4 167 F par bénéficiaire et 2,8 % de la masse salariale

Le montant moyen de la prime d'intéressement s'élève à 4 167 F par bénéficiaire. Depuis 1989, le montant moyen de cette prime est en baisse. Il a diminué de 10% entre 1990 et 1991.

Dans les entreprises qui ont distribué de l'intéressement au titre de 1991, la prime représente 2,8% de la masse salariale contre 3,2% l'année précédente.

Si les plus petites entreprises distribuent moins souvent une prime que les grandes, le montant qu'elles versent est en moyenne plus élevé

que celui distribué par les autres entreprises. Elles affectent de surcroît à l'intéressement le plus fort pourcentage par rapport à leur masse salariale : 6,6% contre 2,2% dans celles de plus de 2 000 salariés. Cette part est en baisse dans la quasi-totalité des activités. Trois secteurs se distinguent cependant par une augmentation : l'énergie (2,2% en 1991 contre 1,7% en 1990), les transports/télécommunications (2,7% en 1991 contre 2,2% en 1990) et les assurances (2,3% en 1991 contre 1,7% en 1990). Mais, ces trois secteurs avaient en 1990, de faibles niveaux de versements.

Des primes toujours très variables d'une année à l'autre

L'intéressement reste un complément de rémunération très aléatoire et fortement sensible à la conjoncture : pour trois entreprises sur dix, cette variation atteint ou dépasse 50% et quatre entreprises sur dix ont enregistré une variation des primes versées inférieure ou égale à 20% (en hausse ou en baisse).

Le BTP est le secteur où les variations égales ou supérieures à 50% sont les plus nombreuses : plus de quatre entreprises sur dix. La variabilité des primes au sein des

entreprises est également forte dans l'industrie manufacturière, notamment dans les biens d'équipement.

La plus forte baisse de la prime moyenne par bénéficiaire est enregistrée dans les organismes financiers : - 40 %. Le niveau du montant versé dans ce secteur au titre de 1991 reste néanmoins supérieur à celui de l'ensemble des branches.

Les cadres reçoivent une prime plus élevée que les ouvriers et les employés

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, la prime moyenne d'un cadre représente trois fois celle d'un ouvrier, et deux fois celle d'un employé. Dans les entreprises de plus de 100 salariés cet écart tombe à 2,3 entre cadres et ouvriers, et à 1,5 entre cadres et employés (tableau 2).

R. MERLIER

Tableau 2
L'intéressement par catégories de salariés en 1991
Entreprises ayant versé des primes

		Montants en Francs		
Catégorie		Ouvriers	Employés, techniciens, agents de maîtrise	Cadres
Taille				
2 à 9 salariés		6 203	7 365	20 292
10 à 49 salariés		4 616	5 901	14 762
50 à 99 salariés		4 191	5 738	12 988
100 à 199 salariés		3 653	4 465	8 630
200 à 499 salariés		3 537	4 744	8 976
500 à 1 999 salariés		3 909	5 331	9 300
2 000 salariés et plus		3 454	4 142	7 315
Ensemble		3 734	4 798	9 168

Source : DARES

L'enquête

Les résultats présentés ici sont issus d'une nouvelle enquête portant sur l'ensemble des dispositifs du partage du profit et d'épargne collective : participation, intéressement et plan d'épargne d'entreprise.

Cette enquête remplace les deux précédentes menées par la Direction des Relations du Travail sur la participation et par la Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques sur l'intéressement.

Le nouveau questionnaire a été adressé en septembre 1992, par voie postale, à environ 24 000 entreprises du secteur marchand non agricole. Ces entreprises constituent, théoriquement, l'ensemble du champ, c'est à dire celles qui sont connues de la Direction des Relations du Travail pour avoir signé un accord d'intéressement ou un accord de participation entre 1986 et 1991.

Les résultats 1991 correspondent aux primes d'intéressement versées en application d'un accord au titre de l'exercice fiscal commencé en 1991. Ces résultats sont issus du traitement des réponses de 5 823 entreprises employant 1 688 462 salariés.

Le questionnaire, portant sur les données de l'exercice de 1991, comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise interrogée
- les résultats de l'accord de participation
- les résultats de l'accord d'intéressement
- le plan d'épargne d'entreprise
- l'actionnariat des salariés.

Le dispositif législatif

L'intéressement a été institué par l'ordonnance du 7 Février 1959. Il constituait un des éléments importants du dispositif de participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise. Mais ce mécanisme n'a connu un développement conséquent qu'avec la mise en oeuvre de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986, qui levait de nombreuses contraintes.

Cette ordonnance a été modifiée par la loi du 7 Novembre 1990 et précisée par une circulaire interministérielle du 3 Janvier 1992.

La mise en place de l'intéressement est facultative, à la différence de la participation, qui est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés dégagant un résultat suffisant. Il permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, à l'accroissement de sa productivité ou à tout autre mode de rémunération collective, par la conclusion d'un accord, ratifié par les organisations syndicales, le comité d'entreprise, ou par au minimum les deux tiers du personnel de l'entreprise. Le caractère collectif de l'intéressement exclut de ce dispositif les entreprises n'employant qu'un salarié. Aucune catégorie de salariés, ni aucune unité de travail, ne peut être exclue du champ d'application de l'intéressement.

10% d'accords en vigueur en moins entre 1990 et 1991

L'accord doit être déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi où il a été conclu. L'accord est conclu pour une durée de trois ans, éventuellement renouvelable. Si l'accord d'intéressement doit obligatoirement être signé au niveau de l'entreprise, il peut y avoir des accords différents pour les établissements d'une entreprise. Les accords de groupe qui concernent plusieurs entreprises sont comptabilisés dans la base pour une unité. Le nombre d'accords en vigueur ne se confond donc pas avec le nombre d'entreprises ayant un accord.

Depuis la loi de Novembre 1990, et pour la première fois pour l'exercice 1991, un accord d'intéressement peut prendre effet 6 mois avant sa date de signature. Le glissement permis était auparavant de 15 mois avant la date de signature. A partir de sa date de prise d'effet, l'accord est en vigueur pour une durée de trois ans, éventuellement renouvelable.

	1987	1988	1989	1990	1991
Nombre d'accords en vigueur	3 640	7 276	9 911	9 840	8 840
Effectifs salariés concernés	1 113 709	1 927 818	2 006 164	2 054 586	1 736 586

Source: nouvelle base de données DRT (base apurée des doubles comptes)

L'accord doit mentionner les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des primes d'intéressement. Le calcul de l'intéressement peut se baser sur les résultats de l'entreprise, sur l'accroissement de la productivité, ou sur toute autre variable économique clairement définie.

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles, sauf si les salariés décident de les verser sur un plan d'épargne d'entreprise. Elles ne doivent pas se substituer au salaire ou à des primes existantes.

Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux sur le montant de l'intéressement.

Le montant global des primes distribuées est plafonné, depuis la loi du 7 Novembre 1990, à 10 % des salaires bruts versés aux personnes concernées. Ce plafond est porté à 15 % pour les entreprises appliquant un accord de salaires d'entreprise ou de branche datant de moins de trois ans au moment de la conclusion ou du renouvellement de l'accord d'intéressement.

Le montant de l'intéressement versé à chaque salarié est également plafonné (il correspond à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale).

PREMIÈRES INFORMATIONS – ISSN 0298-430 X
Directeur de la Publication : Claude SEIBEL.
Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.
Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 56 38.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :

Premières Informations (50 numéros par an) **525 F**
L'abonnement part du premier numéro de l'année.
A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL
Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.