

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 16 juin 2010 - 9 h 30
« L'épargne retraite individuelle et collective »

Document N°10
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2007 : une hausse
de 15 % des montants distribués**

DARES - Premières Synthèses n°31.2 – juillet 2009

Première Synthèses

Informations

LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2007 :

une hausse de 15 % des montants distribués

En 2007, 57 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,2 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. 7,8 millions d'entre eux ont effectivement reçu une prime de participation ou d'intéressement ou bénéficié d'un abondement de l'employeur sur les sommes qu'ils ont versées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Près de 17,4 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2007 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une progression de plus de 15 % en euros courants par rapport à l'année précédente.

Malgré une diffusion accrue, ces dispositifs restent concentrés dans les grandes entreprises : seuls 14 % des salariés employés dans les entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un accord. Les grandes entreprises proposent à leurs salariés davantage de dispositifs et recourent à des formules de calcul ou de distribution des primes de participation et d'intéressement plus variées.

En 2007, 57,2 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,2 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif) (tableau 1, encadrés 1 et 2).

Ces dispositifs ont poursuivi leur progression en 2007 : le nombre de salariés couverts a augmenté de 3,7 % entre 2006 et 2007. Cette diffusion s'est observée dans l'ensemble des dispositifs (graphique 1). La proportion de salariés couverts par un accord de participation passe ainsi de 42,8 % en 2006 à 44,4 % en 2007 et celle couverte par un accord d'intéressement de 34,6 % à 36,0 %. La diffusion des plans d'épargne entreprise (PEE) ou retraite collectif (PERCO) a été particulièrement marquée : 39,5 % des salariés ont accès à un plan d'épargne entreprise et 8,5 % à un PERCO en 2007 contre respectivement 36,3 % et 5,2 % en 2006. Le nombre de salariés couverts par un PERCO a plus que doublé en deux ans.

Une présence concentrée dans les moyennes et grandes entreprises

Malgré une diffusion accrue, la participation, l'intéressement et l'épargne salariale restent avant tout présents dans les grandes entreprises et dans celles de taille moyenne (graphique 2). 91,2 % des salariés employés dans des entreprises de plus de 500 salariés et 77,9 % de ceux des entreprises de 50 à 499 salariés sont couverts par au moins un dispositif contre seulement 14,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Au total, 90 % des salariés ayant accès à un dispositif sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2007

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et, plus largement, aux entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Elle ne s'applique qu'à certaines entreprises publiques et sociétés nationales (décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

Ce dispositif permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues par un accord collectif. Les sommes versées ne sont pas, sauf exception, immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur des comptes courants bloqués portant intérêt. En contrepartie du blocage, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux (sommes déductibles de l'assiette de l'impôt, exonération de charges sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de charges sociales salariales pour le salarié) (1).

Jusqu'à fin 2008, et donc pour l'exercice comptable sur lequel porte cette étude, le déblocage anticipé était possible dans un petit nombre de cas liés à la situation personnelle du salarié : mariage ou PACS, naissance du 3^{ème} enfant, divorce, invalidité... Le déblocage anticipé de ces sommes a été également rendu possible lors de l'adoption de mesures ponctuelles de soutien du pouvoir d'achat (loi n°2008-111 du 9 février 2008 pour le pouvoir d'achat par exemple, qui a autorisé le déblocage anticipé de la participation pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au plus tard le 31 décembre 2007, dans la limite de 10 000 € par salarié) (2).

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne salariale : dans ce cas, les sommes ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et le salarié bénéficie éventuellement d'un abondement de la part de son entreprise. Comme pour la participation, les sommes allouées au titre de l'intéressement n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocages anticipés (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n°2001-152 du 19 février 2001, dite « loi Fabius », a instauré les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises soit à un niveau géographique soit à un niveau sectoriel.

Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) a été mis en place par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Les dispositions relatives au PEE s'appliquent également au PERCO, sauf exceptions précisées dans l'article L. 3334-1 du Code du travail.

Depuis 2001, les dispositifs d'épargne salariale ont connu de nombreuses évolutions législatives. En particulier, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social » a pour objectif de mieux ancrer les mécanismes d'épargne salariale dans des entreprises qui y adhèrent déjà et aussi d'encourager leur extension dans les autres entreprises, notamment dans celles de moins de 50 salariés. Pour ce faire, elle crée un « intéressement de projet » au bénéfice des salariés travaillant dans des entreprises concourant à un projet commun, que les entreprises soient juridiquement indépendantes ou non. Elle oblige également les branches professionnelles à négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi. Elle oblige les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi, à mettre en place un PEE ; et celles ayant un PEE depuis plus de cinq ans à négocier un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire. Elle autorise le versement d'un supplément éventuel de participation et d'intéressement, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds légaux existants.

(1) - La Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 a créé une nouvelle contribution de 2 %, dite « forfait social », à la charge de l'employeur, qui s'applique sur toutes les sommes distribuées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur au PEE et au PERCO.

(2) - La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail a par la suite instauré le libre choix de l'usage de la participation annuelle distribuée à compter de la publication de cette loi : s'il reste la situation par défaut, le blocage des sommes peut être levé dès lors que le salarié en fait la demande. Dans ce cas, les sommes ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu. Cette réforme n'a toutefois pas d'incidence sur la participation distribuée en 2008 sur l'exercice 2007.

Tableau 1
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2007, selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

En pourcentage

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part des salariés	Part des salariés ayant accès à au moins un dispositif	Part des salariés ayant reçu une prime parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu une prime parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés.....			14,4	71,1	10,2
dont : inférieure au troisième décile		20,7	6,5	67,2	4,4
supérieure au septième décile		36,2	21,3	72,9	15,5
50 à 499 salariés.....			77,9	80,4	62,6
dont : inférieure au troisième décile		7,8	34,1	59,8	20,4
supérieure au septième décile		57,2	84,3	81,1	68,4
500 salariés ou plus.			91,2	89,8	81,8
dont : inférieure au troisième décile		6,3	81,9	86,0	70,4
supérieure au septième décile		62,3	93,3	88,8	82,9
Total			57,2	84,6	48,4
dont : inférieure au troisième décile		12,4	24,1	76,6	18,5
supérieure au septième décile		50,6	70,2	84,7	59,5

Sources :
Dares, enquêtes
ACEMO-PIPA 2008
et ACEMO-TPE 2008.

Note : le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes.

Le troisième décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire. Il s'élève à 14 243 euros. Le septième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire, s'élève à 24 032 euros.

Lecture : en 2007, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 14,4 % des salariés ont accès à l'un au moins des quatre dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Cette proportion est de 6,5 % dans les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au troisième décile.

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

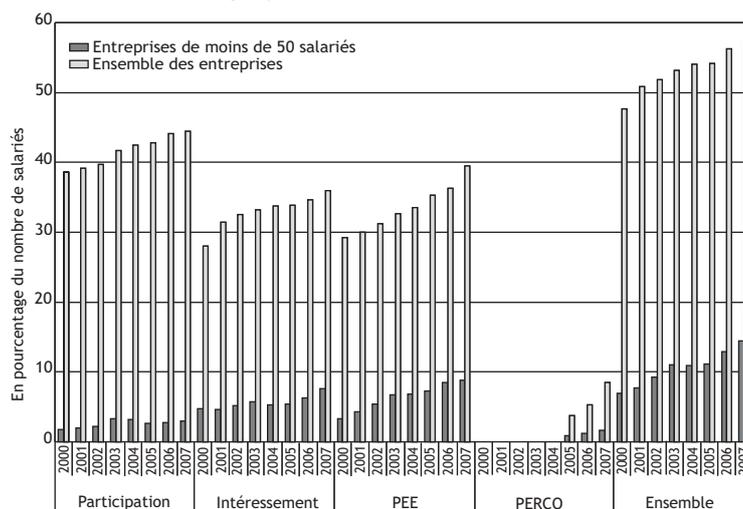
La participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu (7,1 millions de salariés), en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés où elle est obligatoire. Seuls 3 % des salariés couverts par un accord de participation travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés. L'intéressement, dispositif facultatif, concerne 5,8 millions de salariés dont 9 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés plusieurs dispositifs de participation, d'intéressement, de PEE et de PERCO. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, 46 % des salariés ayant accès à l'épargne salariale bénéficient ainsi de l'ensemble de ces dispositifs. À l'inverse, dans les entreprises de moins de 50 salariés, où la participation n'est pas obligatoire, 35 % des salariés ayant accès à un dispositif n'ont accès qu'à un PEE ou à un PERCO, dispositifs vraisemblablement plus simples à gérer pour l'entreprise. En effet, la loi du 19 février 2001 a créé les plans d'épargne interentreprises permettant une gestion mutualisée de ces plans entre plusieurs entreprises.

Sources :
Dares, enquêtes
ACEMO-PIPA.
et ACEMO-TPE.

Graphique 1

Évolution de la part de salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale



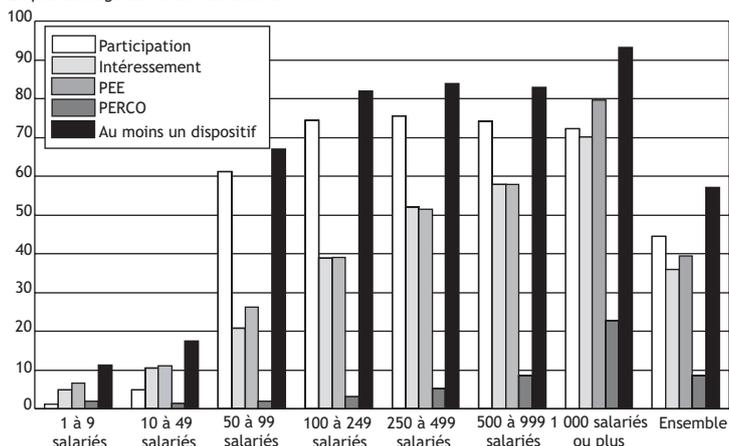
Lecture : fin 2007, 57,2 % des salariés ont accès à au moins un dispositif. C'est le cas de 14,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Graphique 2

Proportion des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2007

En pourcentage du nombre de salariés



Sources :
Dares, enquêtes
ACEMO-PIPA 2008.
et ACEMO-TPE 2008.

Lecture : fin 2007, 61,1 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés sont couverts par un accord de participation, 20,8 % par un accord d'intéressement, 26,2 % par un PEE et 2,0 % par un PERCO. Au total, 67,0 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Tableau 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2007, selon le secteur d'activité

En pourcentage

	Participation	Intéressement	Plans d'épargne entreprise	Plans d'épargne retraite collectifs	Au moins un dispositif
EB Industries agricoles et alimentaires.....	54,4	41,5	41,2	3,4	60,6
EC Industrie des biens de consommation.....	61,8	42,0	43,1	10,3	67,3
ED Industrie automobile.....	82,6	81,2	79,4	0,1	92,5
EE Industries des biens d'équipement.....	66,7	53,9	55,8	6,5	74,4
EF Industries des biens intermédiaires.....	64,9	48,1	46,4	7,3	73,5
EG Énergie.....	38,3	93,3	95,8	6,3	97,9
EH Construction.....	30,9	21,1	25,4	5,1	40,9
EJ Commerce.....	47,8	35,7	34,1	5,7	55,7
EK Transports.....	41,0	30,1	49,3	2,4	67,2
EL Activités financières.....	77,5	79,1	80,4	27,8	83,7
EM Activités immobilières.....	15,8	34,2	35,2	5,6	44,3
EN Services aux entreprises.....	45,5	37,3	46,2	20,5	67,4
EP Services aux particuliers.....	19,6	12,2	15,4	1,4	28,5
EQ-ER Éducation, santé, action sociale et associations.....	13,9	9,3	12,1	1,4	21,0
Ensemble	44,4	36,0	39,5	8,5	57,2

Sources :
Dares, enquêtes
ACEMO-PIPA 2008 et
ACEMO-TPE 2008.

Lecture : en 2007, 54,4 % des salariés du secteur des Industries agricoles et alimentaires sont couverts par un accord de participation, 41,5 % par un accord d'intéressement, 41,2 % ont accès à un PEE et 3,4 % à un PERCO. Au total, 60,6 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Une pratique très répandue dans l'énergie, l'automobile et les activités financières

Bien que les dispositifs se diffusent dans tous les secteurs d'activité, c'est dans les secteurs où les grandes entreprises sont très nombreuses que la participation, l'intéressement et l'épargne salariale sont les plus développés (tableau 2) : ces dispositifs sont ainsi très répandus dans les secteurs de l'énergie ou de l'automobile, dont plus de 90 % des salariés sont couverts par au moins un d'entre eux. Dans certains secteurs cependant, comme les banques, les assurances ou encore certains services aux entreprises (consultants, services informatiques), ils ne se limitent pas aux grandes entreprises. Dans le secteur des activités financières, 52 % des entreprises couvertes par un des dispositifs emploient moins de 100 salariés. La diffusion est

plus limitée dans le secteur des entreprises de services aux particuliers (28,5 % des salariés) ou dans ceux de l'éducation, santé, action sociale (21,0 %).

La part des salariés ayant accès à un PEE ou à un PERCO a nettement progressé dans le secteur des services aux entreprises : 46,2 % des salariés ont désormais accès à un PEE en 2007 (32,1 % en 2006) et 20,5 % à un PERCO (7,5 % en 2006).

Une forte hausse des sommes distribuées

Parmi les salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,8 millions, soit près de 85 % d'entre eux, ont effectivement reçu une prime en 2007. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, 17,4 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2007 (1) (tableaux 3 et 4),

soit une progression de 15,3 % par rapport à l'année précédente en euros courants (2). Cette hausse, deux fois plus forte qu'en 2006, concerne l'ensemble des dispositifs. Les montants distribués progressent fortement dans les entreprises de 10 à 99 salariés (+20 %) et dans celles de plus de 500 salariés (+17 %).

La participation est le dispositif qui a généré les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, elle a permis de distribuer 8,3 milliards d'euros en 2007, contre 7,4 milliards pour l'intéressement, près de 1,5 milliard pour l'abondement au PEE et 190 millions pour l'abondement au PERCO.

Une prime moyenne de 2 324 euros

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les sommes distribuées ont progressé un peu plus rapidement en 2007 (+15,3 %) que le nombre des bénéficiaires (+10,7 %). La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires a ainsi augmenté de 4,0 % par rapport à l'année précédente en euros courants (+2,5 % en euros constants), pour s'établir à 2 324 euros en 2007.

Cette prime constitue, pour les salariés bénéficiaires, un surcroît moyen de rémunération équivalent à 7,7 % de leur masse salariale. La prime moyenne est en forte hausse pour la participation (+11 %) mais en légère baisse pour l'intéressement (-1 %). Les critères de répartition de ces primes peuvent fortement varier d'une entreprise à l'autre (encadré 3).

(1) - Les sommes versées dans les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas connues en 2007. Sur la base des données 2005, elles sont estimées entre 2 et 3 % de celles distribuées par les entreprises de plus de 10 salariés. Sous cette hypothèse, le montant total versé par l'ensemble des entreprises pourrait s'élever à 17,8 milliards d'euros en 2007.

(2) - Et 13,8 % en euros constants.

Tableau 3

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2005, 2006 et 2007

Exercice comptable	2005	2006	2007
Participation			
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 989	7 144	8 319
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 848	5 204	5 456
Montant moyen de la participation (en euros)	1 442	1 373	1 525
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	5,1	4,8	5,1
Intéressement			
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	5 708	6 496	7 410
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 119	4 241	4 887
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 386	1 532	1 516
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,5	4,9	4,9
Plan d'épargne entreprise (PEE)			
Versements totaux nets sur un PEE (en millions d'euros)	8 266	8 847	9 946
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers)	3 537	3 725	3 963
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 302	1 307	1 467
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 418	2 417	2 585
Montant moyen de l'abondement (en euros)	539	541	567
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,6	1,6	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)			
Versements totaux nets sur un PERCO (en millions d'euros)	310	372	523
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PERCO (en milliers)	147	294	406
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	79	140	190
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	86	271	367
Montant moyen de l'abondement (en euros)	927	516	517
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	2,5	1,5	1,4
Participation, intéressement et abondement du PEE et du PERCO			
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	14 078	15 091	17 391
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6 444	6 759	7 482
Montant moyen (en euros)	2 185	2 233	2 324
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	7,5	7,5	7,7
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8 140	8 495	8 773
Pour information			
Masse salariale totale (en millions d'euros)	320 474	339 225	354 117
Nombre total de salariés (en milliers)	11 960	12 310	12 556

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE.

Les versements totaux sur les PEE et sur les PERCO sont donnés nets de CSG et CRDS ; l'ensemble des autres montants est indiqué en brut.

Lecture : l'exercice 2007 a permis de distribuer, au titre de la participation, 8 319 millions d'euros à 5 456 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 525 euros représentant 5,1 % de la rémunération de ces salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2006 à 2008.

Une forte hausse des versements volontaires sur un PEE ou un PERCO en 2007

Parmi les salariés ayant accès à un PEE (soit 49 % des salariés employés dans une entreprise de 10 salariés ou plus), 64 % ont effectué des versements volontaires en 2007, profitant ainsi de l'opportunité offerte par 15 % des entreprises de se constituer une épargne. Les entreprises dans lesquelles les salariés effectuent des versements volontaires sur le PEE sont généralement des entreprises dans lesquelles le salaire moyen est élevé : près de la moitié d'entre elles versent un salaire moyen les plaçant parmi les 20 % d'entreprises les plus rémunératrices.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les versements sont en moyenne de 2 561 euros sur un PEE et de 1 317 euros sur un PERCO (tableau 5).

En 2007, près de 10 milliards d'euros ont été déposés sur un PEE, soit une hausse de 13 % en euros courants par rapport à 2006. 523 millions d'euros ont été placés sur un PERCO, soit une hausse de 40 % des sommes versées en euros courants.

La participation, et dans une moindre mesure l'intéressement, constituent plus des deux tiers des fonds versés sur les PEE. L'origine des fonds placés sur les PERCO (hors transfert) est légèrement différente : moins de la moitié provient de la participation et de l'intéresse-

ment, et un tiers de l'abondement de l'entreprise aux versements volontaires du salarié.

En moyenne, l'abondement est de 28 centimes pour un euro versé sur un PEE et de 1 euro pour 1 euro versé sur un PERCO. Mais là encore, il est très variable selon les secteurs : il est de 1 217 euros en moyenne dans l'énergie contre 61 euros dans l'automobile, deux secteurs pourtant très proches en termes de taux d'accès aux dispositifs d'épargne salariale.

*Elise AMAR et
Richard CELLIER (Dares).*

Tableau 4
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2007 selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble entreprises
Nombre total de salariés (en milliers)	3 476	12 556	16 032
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	395	8 773	9 168
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	11,4	69,9	57,2
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	271	7 482	7 753
Part de salariés bénéficiaires d'une prime (en %)	7,8	59,6	48,4

Sources :
Dares, enquêtes
ACEMO-PIPA 2008
et ACEMO-TPE 2008.

Note : pour les PEE et les PERCO, les primes correspondent à l'abondement de l'employeur aux sommes versées par les salariés.
Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Tableau 5
Les versements sur les PEE et les PERCO dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2007

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total)				
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	Transfert d'un autre plan
PEE	30,9	63,6	2 561	38,7	29,8	17,9	13,6	
PERCO (y compris transfert d'un autre plan)	3,2	30,8	1 317	31,7	15,2	18,0	33,4	1,7
PERCO (hors transfert d'un autre plan)				32,2	15,4	18,3	34,0	

Source :
Dares, enquête
Acemo-PIPA 2008.

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE.

Lecture : 63,6 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 561 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 38,7 % de la participation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

LE DISPOSITIF DE SUIVI STATISTIQUE DE LA PARTICIPATION, DE L'INTÉRESSEMENT ET DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale repose principalement sur deux enquêtes du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO) réalisées par la Dares.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Il est assuré à partir de l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA). Le questionnaire porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à près de 18 000 entreprises employant dix salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2008, porte sur l'exercice 2007 et comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2007 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2007 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2008) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2007 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2008) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne entreprise à la fin de l'année 2007 et les sommes versées au cours de l'année 2007 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PERCO à la fin de l'année 2007 et les sommes versées au cours de l'année 2007 ;
- l'actionnariat des salariés en 2007.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés

Il est assuré à partir de l'enquête ACEMO auprès des petites entreprises (TPE) qui interroge 60 000 entreprises de moins de dix salariés du secteur marchand non agricole.

Deux questions relatives à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale permettent de déterminer si ces dispositifs sont en place et si, le cas échéant, ils ont permis de verser une prime aux salariés. Compte tenu de la taille de l'échantillon, l'estimation des parts de salariés couverts et de salariés bénéficiaires ainsi collectées bénéficie d'une bonne précision. En revanche, depuis 2007, cette enquête ne fournit plus d'information sur les montants collectés (1).

Les résultats présentés ici proviennent des 40 960 réponses exploitables reçues, 12 460 par le biais de l'enquête PIPA et 28 500 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.

L'enquête sur les pratiques salariales

Réalisée en 2008 par la Dares auprès de 10 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, l'enquête sur les pratiques salariales permet de dresser un panorama des pratiques des entreprises en matière de rémunération : salaire de base, primes, heures supplémentaires et épargne salariale notamment. Le volet relatif à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale apporte des informations inédites sur les modalités de répartition des primes de participation et d'intéressement ainsi que sur le type d'intéressement pratiqué dans l'entreprise (encadré 3).

(1) - Jusqu'en 2006, le suivi de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés était assuré par l'enquête PIPA. Toutefois, compte tenu du faible taux de réponse de ces entreprises, entraînant une précision peu satisfaisante des résultats sur ce champ, il a été décidé de limiter l'enquête PIPA aux entreprises de 10 salariés ou plus.

Pour en savoir plus

Autorité des Marchés Financiers (2007), *Rapport au Président de la République et au Parlement 2006*.

Cellier R., Chaput H. (2008), « L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués », Dares, *Premières Synthèses*, n°25.3.

Croguennec Y., (2009), « L'épargne retraite en 2007 », Drees, *Études et résultats*, n°685.

Rougerie C. (2006), « L'épargne en entreprise – Résultats de l'enquête patrimoine 2004 », Insee *Première*, n°1 072.

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 : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

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

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

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, 92 404, 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.

LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE

Participation

Les accords de participation définissent la règle de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) ainsi que les modalités de sa répartition. Selon les réponses des entreprises à l'enquête sur les pratiques salariales, 79 % des salariés bénéficiant de la participation sont employés par une entreprise appliquant la formule de droit commun (1) et 21 % par une entreprise appliquant une formule dite dérogatoire (2). La formule dérogatoire est plus fréquente dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

La réserve spéciale de participation peut être répartie selon les niveaux de salaires, selon la durée de présence des salariés, de façon uniforme entre les salariés ou encore selon une combinaison de ces trois critères.

La grande majorité des salariés travaillent dans une entreprise ayant retenu comme critère de répartition le critère du salaire ou le critère mixte (respectivement 37 % et 54 % des salariés, tableau A), ce dernier critère étant davantage répandu dans les grandes entreprises. Seulement 3 % des salariés sont employés dans une entreprise ayant opté pour une répartition uniforme et 5 % pour une répartition selon l'ancienneté. Le critère de l'ancienneté est néanmoins plus fréquemment utilisé dans les secteurs des services aux particuliers, de la santé, de l'éducation et de l'action sociale.

Tableau A
Mode de répartition des primes de participation selon la taille de l'entreprise

En pourcentage de salariés concernés

Taille de l'entreprise	Mode de répartition des primes de participation			
	Proportionnelle au salaire de base	Proportionnelle à l'ancienneté	Uniforme pour tous les salariés	Mixte
De 10 à 99 salariés	38	10	6	46
De 100 à 499 salariés	43	7	3	47
500 salariés ou plus	34	3	3	60
Ensemble	37	5	3	54

Source :
enquête ACEMO-
pratiques salariales
2008.

Lecture : 3 % des salariés couverts par un accord de participation travaillent dans une entreprise répartissant les primes de participation de manière uniforme entre leurs salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus ayant signé un accord de participation, secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Intéressement

L'accord d'intéressement doit définir le mode de calcul de l'intéressement versé. Celui-ci peut être lié soit aux résultats, soit aux performances de l'entreprise. Dans le premier cas, l'intéressement se fonde sur des éléments financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise. Dans le second cas, le mode de calcul se réfère à des critères tels que la productivité, la qualité, l'absentéisme ou encore la sécurité, selon les objectifs de performance assignés à l'entreprise par les parties signataires de l'accord.

L'intéressement aux résultats seuls concerne plus de deux entreprises sur trois, en particulier les petites entreprises. L'intéressement aux performances seules est en fait très peu répandu, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise : 7 % seulement des entreprises sont concernées. Enfin, un quart des entreprises, surtout les grandes, ont recours à un système mixte. 46 % des salariés travaillent dans des entreprises où l'intéressement est fondé sur les seuls résultats et 48 % dans des entreprises où il résulte d'un système mixte (tableau B).

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

En pourcentage de salariés concernés

Taille de l'entreprise	Type d'intéressement		
	Intéressement aux résultats	Intéressement aux performances	Intéressement aux résultats et aux performances
De 10 à 99 salariés	68	7	24
De 100 à 499 salariés	57	8	35
500 salariés ou plus	38	5	57
Ensemble	46	6	48

Source :
enquête ACEMO-
pratiques salariales
2008.

Lecture : 46 % des salariés couverts par un accord d'intéressement travaillent dans une entreprise pratiquant l'intéressement aux résultats.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus ayant signé un accord d'intéressement, secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Comme pour la participation, les accords d'intéressement peuvent prévoir une répartition uniforme des primes, une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence ou encore une répartition combinant ces trois critères. 58 % des salariés travaillent dans une entreprise ayant choisi cette dernière option (tableau C) et 18 % seulement pour une répartition proportionnelle au salaire. Ce dernier critère est davantage retenu par les petites et moyennes entreprises que par les grandes.

Tableau C
Mode de répartition des primes d'intéressement selon la taille de l'entreprise

En pourcentage de salariés concernés

Taille de l'entreprise	Mode de répartition des primes d'intéressement			
	Proportionnelle au salaire de base	Proportionnelle à l'ancienneté	Uniforme pour tous les salariés	Mixte
De 10 à 99 salariés	32	18	10	40
De 100 à 499 salariés	20	19	10	51
500 salariés ou plus	14	17	4	65
Ensemble	18	18	6	58

Source :
enquête ACEMO-
pratiques salariales
2008

Lecture : 6 % des salariés couverts par un accord d'intéressement travaillent dans une entreprise répartissant les primes d'intéressement de manière uniforme entre leurs salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus ayant signé un accord d'intéressement, secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

(1) - $RSP = ((\text{Bénéfice net fiscal} - (5\% \text{ des capitaux propres})) / 2) \times (\text{Salaires/Valeur ajoutée})$

(2) - Dans ce cas, l'accord doit garantir aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux dont ils auraient pu bénéficier si la formule de droit commun avait été retenue.