CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 24 janvier 2018 à 9h30
« L'épargne en vue de la retraite»

Document n° 8
Document de travail, n'engage pas le Conseil

La retraite supplémentaire d'entreprise en 2015

DREES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des solidarités et de la santé
Ministère du travail
Ministère de l'action et des comptes publics

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

Sous-direction de l'observation de la solidarité

Bureau des retraites

Dossier suivi par : Julie Tréguier
Tél. : +33 (0) 1 40 56 85 33
Fax : 01 40 56 81 10
Courriel : julie.treguier@sante.gouv.fr

Paris, le 12 janvier 2018
DREES-BRET N° 18-01

Note à l'attention du Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Objet : La retraite supplémentaire d'entreprise en 2015

Cette note présente des éléments statistiques concernant la retraite supplémentaire d'entreprise en 2015. Les résultats sont issus de l'exploitation de l'enquête ACEMO-PIPA 2016 de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO), la DARES effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat (PIPA). Le champ de cette enquête inclut toutes les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérim et secteur domestique). Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire y a été adjoint. En 2016, celui-ci a permis d'obtenir des informations sur les montants versés en 2015 sur les dispositifs de retraite supplémentaire d'entreprise, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient.

Il existe des différences notables entre les résultats issus de l'enquête ACEMO-PIPA et ceux issus de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES, qui s'expliquent au moins en partie par des différences de champ. Cette dernière enquête reste la référence, puisqu'elle est exhaustive sur le champ des entreprises ayant externalisé la gestion des produits de retraite supplémentaire. Ainsi, dans l'enquête de la DREES les entreprises de moins de 10 salariés[1], ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, sont incluses dans le champ. À l'inverse, l'enquête de la DARES repose sur des données déclarées directement par les entreprises. L'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus importants que celle de la DARES : les effectifs d'adhérents des contrats à cotisations définies varient du simple au quadruple entre les deux enquêtes[2]. Les montants de cotisations versées sont plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la DARES. Pour les contrats du type « article 83 », « article 82 » ou PERE, l'écart est de 1,1 milliard d'euros, soit +66 % dans l'enquête de la DREES (tableau encadré 1). Pour les contrats de type « article 39 », les montants varient du simple au quintuple entre les deux enquêtes.

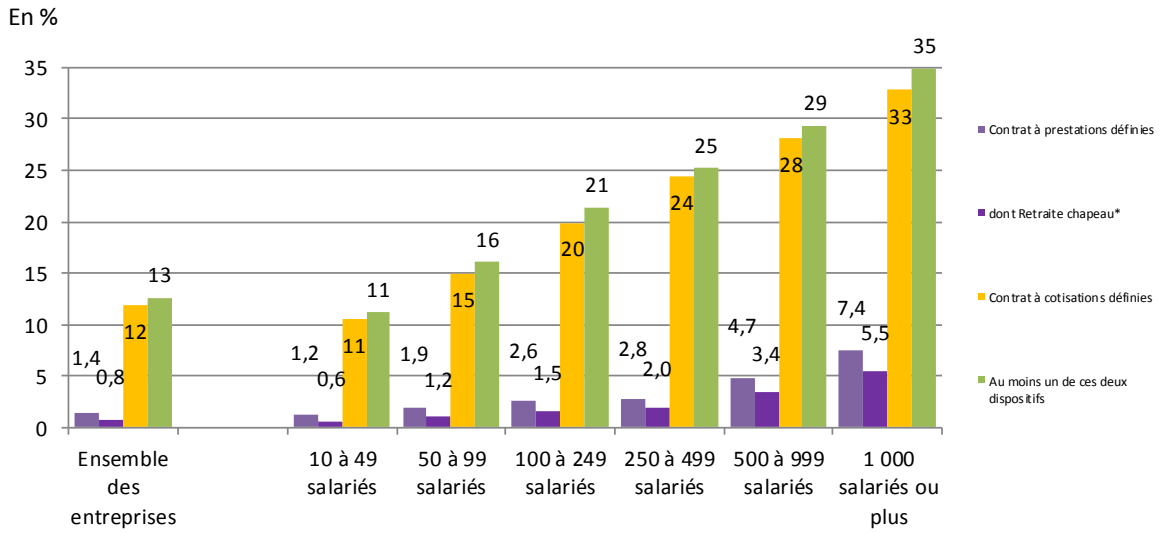
[1] Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en externaliser la gestion auprès d'une institution de gestion de retraite supplémentaire. Leurs produits se trouvent ainsi inclus dans le champ de l'enquête de la DREES.

[2] Cet écart provient aussi pour partie du fait que l'enquête de la DREES recense l'ensemble des adhérents, y compris les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise mais ne sont pas encore partis à la retraite (et qui conservent leurs droits acquis sur le contrat), alors que l'enquête de la DARES ne porte que sur les salariés de l'entreprise au moment de l'enquête. Cependant, l'écart, très important entre les enquêtes DARES et DREES ne semble pas être exclusivement expliqué par ces deux éléments et interroge sur un biais de déclaration par les entreprises dans le module triennal de l'enquête de la DARES.

13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

13 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1) ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés, soit 27 000 entreprises, selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (ACEMO-PIPA) de la DARES. Il s'agit de contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies (articles 82 et 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]) [graphique 1]. Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (12 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises). Parmi les contrats à prestations définies, la moitié sont des retraites chapeau[3] (0,8 % des entreprises). La gestion de ces contrats à prestations définies peut se faire en interne, par l'entreprise ou être externalisée (encadré 2).

Graphique 1 • Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



* Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires

Lecture • En 2015, 13 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 35 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Note • Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84% ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. On fait l'hypothèse que les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit à une retraite chapeau.

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

Source • Enquête ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

La part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire croît avec la taille de l'entreprise. 11 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 1,2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (0,6 % pour les retraites chapeau) à 7,4 % pour les très grandes entreprises (1 000 salariés ou plus) [5,5 % pour les retraites chapeau]. Cette proportion diffère également selon le secteur de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits

[3] Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

dans le secteur des activités financières et de l'assurance ; c'est le cas pour 7 % des entreprises de ce secteur (4 % pour les retraites chapeau). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents dans ce même secteur (31 %) ainsi que dans celui de l'industrie (16 %) [tableau 1].

Tableau 1. Nombre et proportion d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise, en 2015

		Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
		Industrie	Construction	Services		
				Activités financières et d'assurance	Activités non financières	
Contrats à prestations définies	Nombre d'entreprises	900	600	300	1 200	3 000
	% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	2,6	2,2	7	0,8	1,4
	% d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau[1]	0,8	1,8	4	0,5	0,8
Contrats à cotisations définies	Nombre d'entreprises	5 600	2 600	1 400	15 500	25 200
	% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	16	10	31	11	12

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires

Lecture > En 2015, 1,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont souscrit un contrat à prestations définies. Elles représentent 3 000 entreprises. 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau. Dans le secteur de l'industrie, 2,6 % des entreprises ont souscrit un contrat à prestations définies, soit 900 entreprises, et 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau.

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84% ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. On fait l'hypothèse que les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit à une retraite chapeau.

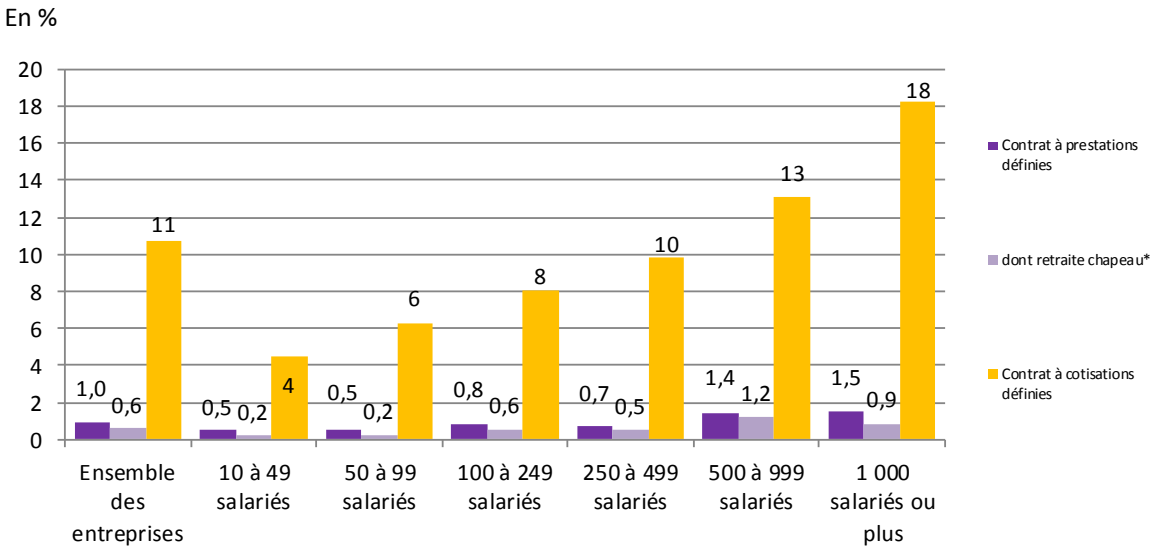
Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

Au total, 1 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole[4] (soit 120 000 personnes) bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en cours de constitution (dont 60 % – soit 73 000 personnes – d'un contrat de retraite chapeau), et 11 % d'entre eux (soit 1,4 millions) bénéficient d'un contrat à cotisations définies, selon l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES (graphique 2). La part des personnes adhérant à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies croît avec la taille de l'entreprise, avec 4 % de personnes concernées dans les entreprises de 10 à 49 salariés, contre 18 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus. Même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît fortement avec la taille de l'entreprise (graphique 1), la part des personnes épargnant effectivement sur ce type de contrat est à peine supérieure à la moyenne dans les très grandes entreprises (1,5 % de personnes concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, et 0,9 % concernées par une retraite chapeau) [graphique 2].

[4] Hors intérim et hors secteur domestique.

Graphique 2 • Part des salariés couverts par un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



* Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires

Lecture • En 2015, 1 % des salariés du secteur marchand non agricole sont concernés par un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,6 % par un contrat de retraite chapeau). 11 % des salariés sont bénéficiaires d'un contrat à cotisations définies. Ces parts s'élèvent respectivement à 1,5 %, 0,9 % et 18 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Note • Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84% ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. On fait l'hypothèse que les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit à une retraite chapeau.

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

Source • Enquêtes ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

La part des salariés couverts au sein des effectifs de l'entreprise diffère beaucoup d'une entreprise à l'autre (Tableau 2). Dans la moitié des entreprises qui ont souscrit un contrat à cotisations définies, la part de salariés couverts par ce dispositif au sein de l'ensemble des salariés de l'entreprise est inférieure à 18 %. Dans un quart des entreprises, cette proportion est inférieure à 9 % de l'ensemble des salariés de l'entreprise mais pour un autre quart, elle est supérieure à 46 %. Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, la part de salariés couverts par ce type de dispositif parmi l'ensemble des salariés est inférieure à 16 %. Seules un quart des entreprises ayant souscrit un tel contrat font bénéficier de ce dispositif à plus de 24 % de leurs salariés. Enfin, pour au moins 10 % des entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies, tous les salariés de l'entreprise sont concernés par les dispositifs mis en place. Pour chaque type de dispositif de retraite supplémentaire ces proportions sont proches quelle que soit la taille de l'entreprise.

Tableau 2. Distribution de la part des salariés couverts au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015

	Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Contrats à prestations définies								
	Nombre d'entreprises	2 200	400	300	< 100	< 100	< 100	3 000
	1er décile	6%	2%	2%	nd	nd	nd	2%
	1er quartile	8%	2%	3%	nd	nd	nd	8%
	Médiane	16%	10%	9%	nd	nd	nd	16%
	3e quartile	23%	37%	68%	nd	nd	nd	24%
	9e décile	100%	100%	84%	nd	nd	nd	100%
Contrats à cotisations définies								
	Nombre d'entreprises	18 500	2 900	2 200	800	400	400	25 200
	1er décile	6%	2%	2%	2%	1%	1%	5%
	1er quartile	10%	6%	5%	4%	3%	3%	9%
	Médiane	19%	15%	11%	12%	13%	17%	18%
	3e quartile	46%	39%	41%	37%	49%	88%	46%
	9e décile	100%	95%	94%	94%	98%	99%	98%

nd : non défini (effectif trop faible).

Lecture >Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies la part de salariés couverts par ce type de dispositif est inférieure à 16% de l'ensemble des effectifs de l'entreprise.

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

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

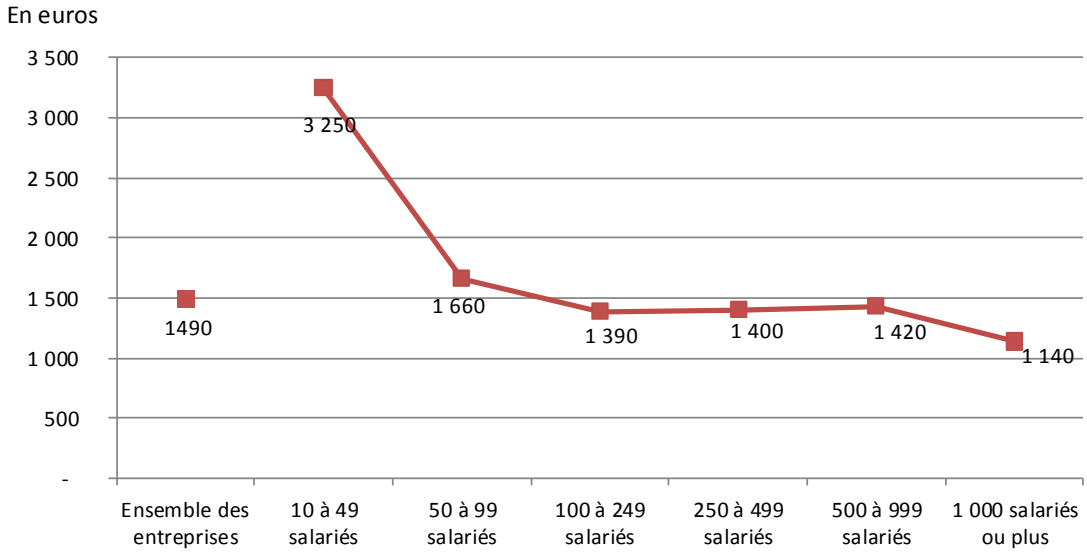
Le montant versé en moyenne sur un contrat de retraite supplémentaire varie beaucoup d'une entreprise à l'autre

D'après l'enquête ACEMO PIPA 2016, les entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies du type « article 83 » ou « article 82 » du CGI ou PERE ont versé en 2015 un montant total de 1,6 milliards d'euros pour 1,4 millions de salariés (« part employeur » des versements), auquel ces derniers ont ajouté 400 millions d'euros (« part salariale » des versements) [encadré 1]. 2 milliards d'euros ont donc été versés au titre d'un contrat à cotisations définies (dont 80 % sont pris en charge par l'entreprise), soit un versement moyen de 1 490 euros pour chaque salarié concernés.

Le montant annuel moyen de cotisation par salarié d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies est comparable quelle que soit la taille de l'entreprise, sauf pour les entreprises de 10 à 49 salariés où il est plus élevé (3 250 euros)[5] [graphique 3].

[5] Ces petites entreprises peuvent inclure les sièges sociaux de groupes d'entreprises beaucoup plus importants et ainsi concerner les cadres dirigeants.

Graphique 3 • Montant annuel moyen versé pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2015



Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Source • Enquêtes ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés sont très volatiles d'une année sur l'autre. Ponctuellement, pour certaines entreprises ces montants peuvent atteindre plusieurs millions d'euros, puis être nuls l'année suivante. L'analyse du montant moyen a donc moins de sens. Par ailleurs, il est très dépendant de l'absence de réponse de certaines entreprises à l'enquête. C'est pourquoi il n'est pas mis en avant ici[6].

Pour l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui ont mis en place un contrat à cotisations définies, 10 % versent moins de 500 euros en moyenne par salarié, et 10 % versent plus de 7 600 euros, soit un rapport interdécile[7] élevé, égal à 15 (tableau 3). 25 % des entreprises versent en moyenne moins de 1 100 euros, et 25 % plus de 3 800 euros, soit un rapport interquartile[8] de 3. Le montant annuel moyen versé par entreprise pour chaque salarié concerné est plus dispersé pour les contrats de type « article 39 » que pour les contrats du type « article 83 », « article 82 » ou PERE : pour les contrats à prestations définies, le rapport interquartile des montants moyens par entreprise s'élève ainsi à 5 et le rapport interdécile à 38. D'après l'enquête ACEMO PIPA 2016, la distribution des montants annuels moyens versés sur des contrats retraites chapeau apparaît moins dispersée que celle des montants annuels moyens versés sur l'ensemble des contrats à prestations définies (rapport interquartile de 2 et rapport interdécile de 12) mais ce résultat doit être pris avec prudence, du fait de la grande volatilité d'une année sur l'autre des montants versés pour les contrats à prestations définis (retraite chapeau ou autre).

[6] La volatilité des montants versés sur les contrats à prestations définies, combinée à la non-déclaration de certaines entreprises, empêchent la publication de données précises.
[7] Rapport entre le neuvième décile et le premier décile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.
[8] Rapport entre le troisième quartile et le premier quartile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

Tableau 3. Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié couvert, selon le type de dispositif, en 2015

Montants en euros

	Contrat à prestations définies	dont retraites chapeau2	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises [1]	2 600	900	24 700
Nombre de salariés couverts (en milliers) [1]	120	70	1 350
1er décile	300	1 500	500
1er quartile	800	1 100	1 100
Médiane	1 800	2 200	2 300
3e quartile	3 600	2 400	3 800
9e décile	11 300	8 400	7 600
Rapport Q3/Q1	5	2	3
Rapport D9/D1	38	12	15

1. Le nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire est sous-estimé. On considère ici qu'une entreprise a souscrit un contrat seulement si elle a renseigné à la fois le nombre de bénéficiaires de ce contrat et le montant versé sur celui-ci.

2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Lecture > La moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies versent en moyenne pour chacun de leurs salariés concernés un montant inférieur à 1 800 euros (médiane). Ce montant s'élève à 2 200 euros pour celles qui ont souscrit une retraite chapeau.

Notes > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.

La distribution, la moyenne et les rapports interquartile et interdécile soulignent la dispersion entre les entreprises concernant le montant qu'elles versent en moyenne pour un salarié, sans tenir compte du nombre de salariés bénéficiaires.

Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84% ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. On fait l'hypothèse que les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit à une retraite chapeau.

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

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

Encadré 1 : Le module sur la retraite supplémentaire de l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES et les écarts avec l'enquête de la DREES

Les informations du module sur la retraite supplémentaire de l'enquête ACEMO-PIPA portent sur deux types de contrat :

- pour les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI), l'entreprise verse une somme globale pour assurer un complément de retraite à un groupe de salariés (cadres par exemple), sans que les salariés aient un droit individualisable avant de liquider leur retraite au sein de l'entreprise. Le nombre de salariés concernés[9] est donné par l'entreprise à la DARES. Dans l'enquête de la DREES, l'information sur le nombre de « bénéficiaires » de ces cotisations (appelés « adhérents ») n'est pas disponible, car elle n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif ;
- pour les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou les PERE[10]) : l'entreprise verse au compte de chaque salarié une somme qu'il conservera jusqu'à la liquidation de ses droits. Ce compte est alimenté par des cotisations obligatoires financées soit en totalité par l'employeur, soit réparties entre employeur et le salarié (à concurrence de 50 % maximum) et des

[9] Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés qui seront finalement bénéficiaires au moment de la retraite. En effet, ce dernier pouvant dépendre d'une éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite (dans le cas des contrats dits à droits aléatoires), le nombre de bénéficiaires réel n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.

[10] Les autres régimes collectifs de retraite à cotisations inclus dans l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES ne font pas partie du champ de l'enquête DARES.

versements individuels facultatifs si le contrat le permet. Dans l'enquête de la DARES, on connait le montant des cotisations versées par l'entreprise et celui des cotisations versées par les salariés. L'enquête DREES ne fournit pas d'informations sur la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. Par contre, l'enquête DARES ne renseigne que sur le nombre de salariés couverts par ces contrats, sans pouvoir distinguer ceux pour qui des versements ont été effectués pendant l'année de ceux pour qui le contrat n'a pas été alimenté. C'est le cas de la DREES, qui différencie les cotisants (dont le contrat a été alimenté) des adhérents[11].

L'enquête de la DARES offre par ailleurs des informations sur la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, absentes de l'enquête de la DREES. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette note.

Tableau 4. Encadré. Les écarts entre les enquêtes de la DREES et de la DARES

2015	Contrat à prestations définies		Contrat à cotisations définies	
	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	DARES - Enquête PIPA	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	DARES - Enquête PIPA
Nombre de salariés dans les entreprises proposant un contrat (en milliers)	nd	580	nd	3 040
Nombre d'adhérents/salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	nd	120	5 210	1 350
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 300	nd
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 390	260	3 370	2 030

nd : non déterminé.

Note > Dans l'enquête de la DARES, le nombre d'adhérents se restreint aux salariés encore dans l'entreprise alors qu'il inclut également les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour l'enquête de la DREES.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (DARES) ; toutes entreprises (DREES).

Sources > Enquête retraite supplémentaire facultative de 2015 de la DREES ; enquête ACEMO-PIPA 2016 de la DARES.

Encadré 2 : La gestion interne ou externe des contrats à prestations définies

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires est externalisée pour les contrats créés à partir du 1er janvier 2010[12]. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne, par l'entreprise, ou externalisés. D'après l'enquête ACEMO PIPA 2016, 54 % des entreprises font gérer leur contrat à prestations définies par un organisme extérieur[13]. Parmi les entreprises ayant souscrit à un contrat différentiel à droits aléatoires, 51 % le font encore gérer en interne[14].

[11] La notion de salariés couverts dans l'enquête de la DARES est donc intermédiaire entre celles de cotisants et d'adhérents : elle correspond plus précisément aux adhérents qui sont encore salariés de l'entreprise à la date de l'enquête.

[12] En application de l'article 15 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

[13] Parmi l'ensemble des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies pour lesquelles on a une information sur la gestion interne ou externe des contrats (soit 84 % des entreprises enquêtées ayant un contrat à prestations définies).

[14] Parmi l'ensemble des entreprises ayant souscrit une retraite chapeau pour lesquelles on a une information sur la gestion interne ou externe des contrats (soit 90 % des entreprises enquêtées ayant un contrat de retraite chapeau).