

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE EN 2011

Une baisse de 4 % des montants distribués

En 2011, 56,5 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Près de 7,1 millions d'entre eux ont effectivement reçu une prime au titre de la participation ou de l'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).

Pour ces quatre dispositifs, plus de 15,5 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2011 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une baisse de 4,2 % en euros courants par rapport à l'année précédente. Les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement reculent tandis que celles distribuées au titre de l'épargne salariale augmentent à nouveau en lien, pour partie, avec la poursuite de la diffusion du Perco.

Le complément de rémunération procuré par l'ensemble des dispositifs s'élève en moyenne à 2274 euros par salarié bénéficiaire, soit 61 euros de moins que l'année précédente.

Participation, intéressement et épargne salariale sont concentrés dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie, activités financières et assurance). 89 % des salariés ayant accès à au moins un de ces dispositifs sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

En 2011, une prime de partage des profits a, par ailleurs, été distribuée à 1,6 million de salariés, pour un montant total de 403 millions d'euros.

En 2011, 56,5 % des salariés du secteur marchand non agricole hors intérim et secteur domestique, soit 8,8 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, PEE ou plan d'épargne retraite collectif, Perco) (tableau 1, encadrés 1 et 2).

Avec 43,6 % de salariés couverts (tableau 2), la participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu, devant les PEE (42,5 %) et l'intéressement (36,2 %). Créé en 2003, le Perco concerne, en 2011, 16,6 % des salariés.

Après plusieurs années de progression, la proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif baisse légèrement (-0,8 point) entre 2010 et 2011 (graphique 1). En particulier, l'accès à la participation et à l'intéressement diminue en 2011. La proportion de salariés couverts par un PEE progresse légèrement. Le Perco, avec 17 % de salariés supplémentaires couverts en 2011, poursuit son essor. Depuis 2006, le nombre de salariés couverts a plus que triplé, passant de 800 000 à 2,6 millions de salariés. La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 a en effet contraint les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins cinq ans à mettre en place un Perco ou un dispositif de retraite supplémentaire.

La prime de partage des profits (1), créée en 2011 au bénéfice des salariés lorsque leur entreprise augmente les dividendes attribués aux actionnaires par rapport

(1) Ce nouveau dispositif est comptabilisé à part dans cette publication du fait de son caractère a priori provisoire (encadré 1).

Tableau 1 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2011, selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

En %

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		17,2	65,0	11,2
Dont :	inférieur au 3 ^e décile**.....	18,0	8,8	60,1	5,3
	supérieur au 7 ^e décile***.....	41,3	23,5	67,7	15,9
50 à 499 salariés		73,8	76,7	56,6
Dont :	inférieur au 3 ^e décile.....	11,2	31,4	61,0	19,2
	supérieur au 7 ^e décile.....	58,6	83,0	80,1	66,5
500 salariés ou plus		93,7	86,6	81,1
Dont :	inférieur au 3 ^e décile.....	10,4	91,4	76,9	70,3
	supérieur au 7 ^e décile.....	64,5	91,5	90,0	82,3
Total		56,5	80,6	45,5
Dont :	inférieur au 3 ^e décile.....	13,8	33,7	71,4	24,1
	supérieur au 7 ^e décile.....	53,2	68,3	82,4	56,3



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.

* Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2011. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 16 190 euros.

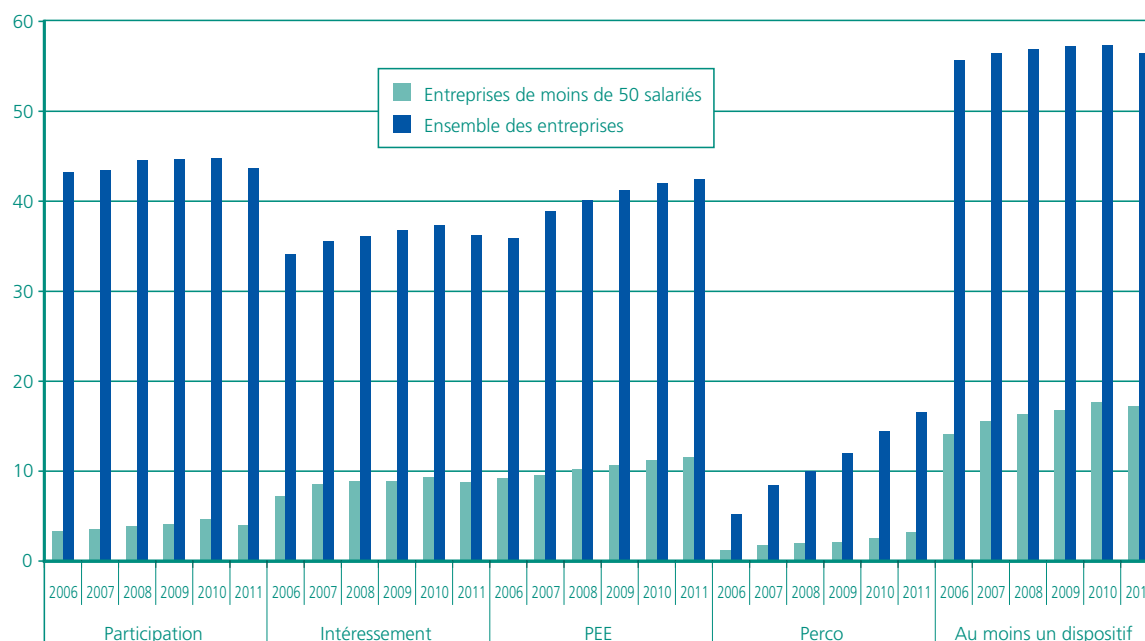
*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 25 740 euros.

Lecture : en 2011, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 17,2 % des salariés ont accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 8,8 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3^e décile.

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

Graphique 1 • Évolution de la part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale

En % du nombre de salariés



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2012.

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

à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes, a quant à elle été distribuée à 1,6 million de salariés, pour un montant total de 403 millions d'euros (encadrés 1 et 3).

Une présence concentrée dans les moyennes et grandes entreprises...

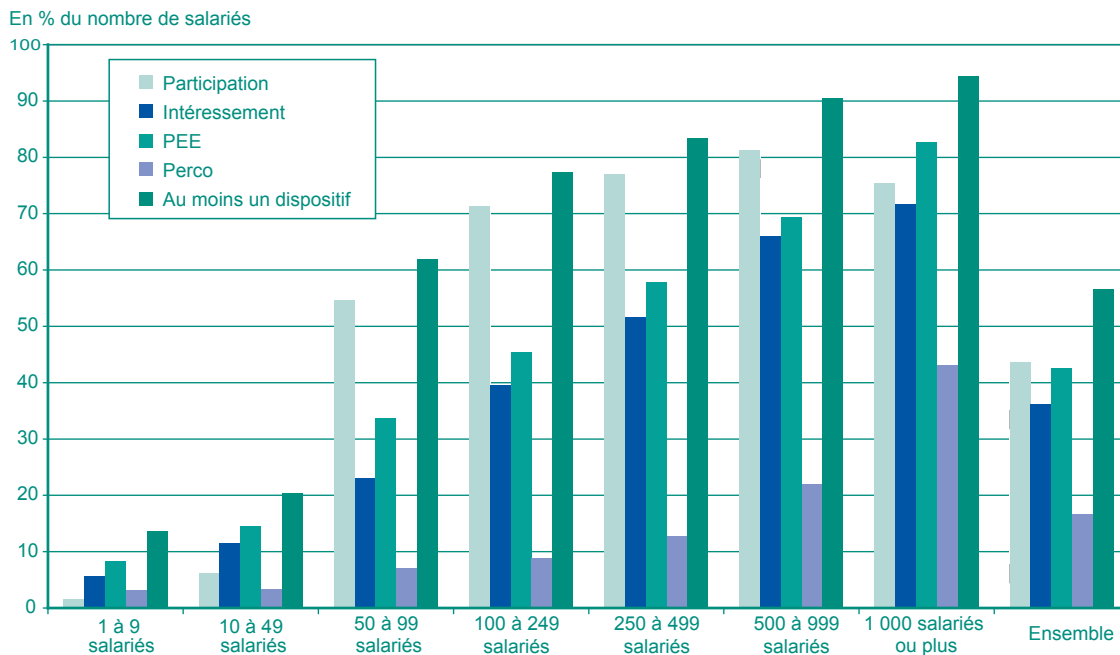
La diffusion de ces dispositifs est inégale selon la taille de l'entreprise. Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout présents dans les entreprises de grande

taille ou de taille moyenne (graphique 2). Ainsi, 89 % des salariés ayant accès à un de ces dispositifs travaillent dans une entreprise de 50 salariés ou plus, alors même que ces salariés ne représentent que 57 % de l'ensemble des salariés.

Tandis que 94 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 500 salariés ou plus, et 74 % dans celles de 50 à 499 salariés, ils ne sont que 17 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 1).

Du fait de son caractère obligatoire dans les entreprises employant 50 salariés ou plus, la proportion de salariés ayant accès à la participation

Graphique 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2011 par taille d'entreprise



Lecture : fin 2011, 1,5 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 5,6 % par un accord d'intéressement, 8,8 % par un PEE et 3,1 % par un Perco ; au total, 13,5 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

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

Tableau 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2011 selon le secteur d'activité (*)

En %

Secteur d'activité	Participation	Intéressement	Plan d'épargne entreprise (PEE)	Plan d'épargne retraite collectif (Perco)	Au moins un dispositif	Au moins un dispositif (entreprises de moins de 50 salariés)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	51,7	41,6	45,3	8,6	57,2	10,2
C2 Cokéfaction et raffinage.....	89,2	95,7	97,2	66,3	99,3	83,2
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	76,5	60,1	64,5	16,4	84,1	25,3
C4 Fabrication de matériels de transport.....	90,5	86,7	84,6	32,6	93,5	28,5
C5 Fabrication d'autres produits industriels.....	60,4	49,3	50,8	14,7	69,3	26,5
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	41,0	73,7	79,8	60,7	87,2	43,1
FZ Construction.....	31,2	23,6	30,9	14,4	42,9	18,9
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	48,2	36,6	40,4	14,5	55,8	15,0
HZ Transports et entreposage.....	34,5	46,7	61,3	29,1	74,5	10,9
IZ Hébergement et restauration.....	23,1	10,0	14,0	2,7	29,9	9,8
JZ Information et communication.....	61,5	41,6	59,0	23,7	71,1	29,0
KZ Activités financières et d'assurance.....	70,5	72,3	74,9	47,0	79,7	33,5
LZ Activités immobilières.....	12,8	36,0	33,5	13,6	43,2	16,1
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	42,8	22,7	34,4	8,7	55,1	22,7
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	17,9	13,3	16,2	3,2	27,1	11,4
RU Autres activités de services.....	4,7	6,5	9,8	4,4	14,1	6,0
Ensemble.....	43,6	36,2	42,5	16,6	56,5	17,2

(*) Les secteurs d'activité sont présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature « NA ».

Lecture : en 2011, 31,2 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 23,6 % par un accord d'intéressement, 30,9 % ont accès à un PEE et 14,4 % à un Perco ; au total, 42,9 % de ces salariés sont couverts par au moins un de ces dispositifs (18,9 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

dépend fortement de la taille de l'entreprise : environ 4 % des salariés sont couverts en deçà du seuil légal, contre 74 % au-delà (graphique 1). Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteint pas 100 % au-delà de 50 salariés. En premier lieu, la définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir la totalité de ceux présents au 31 décembre (2). De plus, le caractère obligatoire ne s'applique pas aux entreprises qui,

en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt, ni à celles, concurrentielles, n'ayant pu dégager de profit depuis leur création. En outre, les entreprises récemment créées ne sont tenues par l'obligation de mettre en place la participation qu'à partir du 3^e exercice clos après leur création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à la participation, sauf cas prévus par décret.



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.

(2) Les titulaires d'un contrat de professionnalisation et les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les PEE sont les principaux dispositifs mis en place : 11,5 % des salariés y ont accès en 2011, contre 8,7 % pour l'intéressement et 3,9 % pour la participation. Parmi les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'au moins un dispositif, 34 % des salariés n'ont en fait accès qu'à un plan d'épargne salariale (graphique 3). Ceux-ci sont en effet privilégiés dans les entreprises de petite taille car leur gestion est plus simple. En particulier, ces entreprises recourent plus souvent que les autres à des plans interentreprises qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou sectoriel.

Au final, l'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) ne concerne que 0,9 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés. Mais même dans les grandes entreprises, il est loin d'être généralisé : seuls 30,4 % des salariés sont concernés dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Les dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale sont également plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés (tableau 1) : 68,3 % des salariés ont ainsi accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen dépasse 25 740 euros

(7^e décile), contre 33,7 % dans les entreprises où il est inférieur à 16 190 euros (3^e décile).

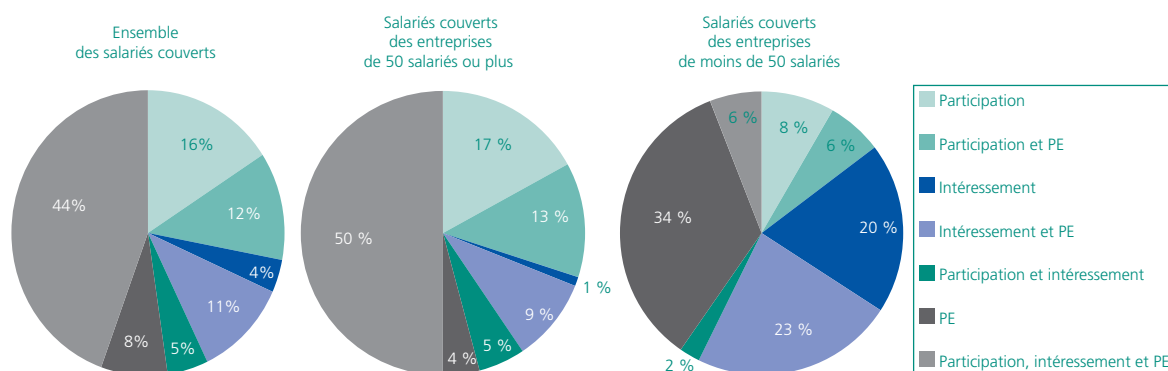
...et dans certains secteurs d'activité

La diffusion des dispositifs s'effectue dans tous les secteurs d'activité mais elle demeure encore inégale. Ainsi, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs dans certaines activités de l'industrie telle que la « cokéfaction et le raffinage » (99,3 %) et la « fabrication de matériels de transport » (93,5 %) (tableau 2). À l'inverse, l'accès est nettement plus limité dans les secteurs de l'« hébergement et de la restauration » (29,9 %), « l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » (27,1 %) ou encore les « autres activités de services » (14,1 %, dans la coiffure et les soins de beauté notamment). Ceci s'explique notamment par la taille des entreprises, plus faible en moyenne dans ces secteurs.

Une diminution des sommes distribuées en 2011

Parmi les 8,8 millions de salariés couverts par au moins un des dispositifs, 7,1 millions (soit 80,6 %

Graphique 3 • Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2011



Note : la mention PE regroupe l'accès à un PEE et/ou à un Perco.

Lecture : en 2011, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 34 % des salariés qui ont accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco).

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique, qui ont mis en place un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; France métropolitaine.

Tableau 3 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2011, selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Nombre total de salariés (en milliers)	3 074	12 497	15 571
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	415	8 380	8 795
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	13,5	67,1	56,5
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	264	6 822	7 086
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %)	63,6	81,4	80,6
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %)	8,6	54,6	45,5

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 ; France métropolitaine..



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.

d'entre eux et 45,5 % de l'effectif salarié total) ont effectivement perçu une prime en 2011. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,8 millions, soit 54,6 % de l'effectif salarié total, en ont bénéficié, après 6,9 millions en 2010 (tableau 3).

Au total, 15,5 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS) (3) ont été versés au titre de l'exercice 2011 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (4), soit une baisse de 4,2 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent (tableau 4). Après deux années de repli, puis un rebond en 2010, les sommes distribuées au titre de la participation et de l'intéressement diminuent à nouveau (-3,5 % et -7,9 % respectivement). À la fois le nombre de bénéficiaires et le montant moyen versé sont en recul. Cette évolution est à associer aux résultats économiques de l'année 2011 affectés par une rentabilité plus faible due notamment à des coûts de production plus lourds pour les entreprises [4].

Participation et intéressement génèrent les flux les plus importants: respectivement 7,1 et 6,6 milliards d'euros en 2011 dans les entreprises de 10 salariés ou plus; 1,4 milliard d'euros ont été versés au titre de l'abondement sur PEE, et 369 millions d'euros pour l'abondement sur Perco (encadré 4 et tableau 4).

Une prime moyenne de 2274 euros

En 2011, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'établit en moyenne à 2274 euros par salarié bénéficiaire, soit 61 euros de moins que l'année précédente. Ces primes représentent en moyenne un surcroît de rémunération correspondant à 6,7 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires. Les primes d'intéressement et de participation sont de montants proches: respectivement 1505 et 1482 euros en moyenne par salarié bénéficiaire. L'abondement sur plan d'épargne salariale est nettement plus faible: 629 euros en moyenne pour le PEE et 504 euros pour le Perco.

35 % des salariés couverts par au moins un dispositif ont bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2011, pour un montant moyen de 3037 euros.

Une hausse importante des versements totaux sur Perco

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, où 51 % des salariés ont accès à un PEE, près de 57 % d'entre eux y ont effectué des versements

(3) Contribution sociale généralisée et contribution pour le remboursement de la dette sociale.

(4) Les sommes versées par les entreprises de moins de 10 salariés ne sont plus connues depuis 2006. Si l'on se fonde sur les derniers résultats disponibles en 2005, ces sommes représenteraient entre 2 % et 3 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Sous cette hypothèse, le montant total versé par l'ensemble des entreprises pour les quatre dispositifs s'élèverait à 15,9 milliards d'euros en 2011.

Tableau 4 • Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, entre 2008 et 2011

	2008	2009	2010	2011
Participation				
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	7 585	6 439	7 380	7 124
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 133	4 666	4 939	4 806
Montant moyen de la participation (en euros)	1 478	1 380	1 494	1 482
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,9	4,4	4,7	4,5
Intéressement				
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 381	6 170	7 185	6 616
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 240	4 382	4 646	4 396
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 505	1 408	1 546	1 505
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,5	4,2	4,5	4,3
Plan d'épargne entreprise (PEE)				
Versements totaux <i>nets*</i> sur un PEE (en millions d'euros)	9 659	7 630	7 833	7 858
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers)	3 830	3 765	3 734	3 835
Montant total <i>brut</i> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 622	1 350	1 338	1 406
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 426	2 358	2 256	2 236
Montant moyen de l'abondement (en euros)	669	573	593	629
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,9	1,5	1,6	1,7
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)				
Versements totaux <i>nets*</i> sur un Perco (en millions d'euros)	660	680	803	1 075
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers)	411	477	579	849
Montant total <i>brut</i> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	229	244	288	369
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	362	414	475	732
Montant moyen de l'abondement (en euros)	634	591	608	504
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,5	1,4	1,4	1,3
Participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco				
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	15 819	14 207	16 194	15 515
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6 969	6 751	6 937	6 822
Montant moyen (en euros)	2 270	2 104	2 335	2 274
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	7,2	6,5	7,1	6,7
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8 537	8 396	8 412	8 380
Pour information				
Masse salariale totale (en millions d'euros)	368 985	371 080	377 733	386 496
Nombre total de salariés (en milliers)	12 597	12 297	12 327	12 497



(*) CSG et CRDS déduites.

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 au PEE et au Perco.

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

Lecture : l'exercice 2011 a permis de distribuer au titre de la participation, 7 124 millions d'euros à 4 806 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 482 euros représentant 4,5 % de la masse salariale.

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

Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2009 à 2012.

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2011

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble des salariés (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les salariés couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total versé)				
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	Transfert d'un autre plan
PEE	28,9	56,9	2173	32,2	35,2	16,2	16,5	
Perco (y compris transfert d'un autre plan).....	6,5	32,8	1322	28,3	21,0	17,7	31,5	1,4
Perco (hors transfert d'un autre plan).....				28,7	21,3	18,0	32,0	



Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2012.

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 au PEE et au Perco.

Lecture : 56,9 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 173 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 32,2 % de la participation.

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

en 2011, pour un montant moyen de 2 173 euros (tableau 5). Dans ces mêmes entreprises, parmi les 20 % de salariés couverts par un Perco, un tiers l'a alimenté en 2011, pour un montant moyen de 1 322 euros. Cette part est en forte hausse par rapport à 2010 (+8 points). Cette évolution, tirée notamment par le secteur du commerce et des réparations automobiles, tient pour partie à certaines mesures contenues dans la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites (versement par défaut de la moitié de la participation sur le Perco sauf si le salarié demande un choix de placement, possibilité de versement de jours RTT..., encadré 1).

Au total, 7,9 milliards d'euros ont été investis sur un PEE, soit une légère hausse de 0,3 % en euros courants par rapport à 2010. Les versements sur Perco ont connu une progression nettement plus forte (+ 34 %) pour s'établir à 1,1 milliard d'euros en 2011.

Les sommes placées par le salarié sur un PEE proviennent soit de la participation et de l'intéressement, soit de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite compléter ces versements par une contribution additionnelle à leur effort d'épargne, l'« abondement ». L'intéressement et la participation constituent ainsi plus des deux tiers (67,4 %) des fonds investis sur un PEE, les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentant le tiers restant, dans des proportions égales. La part de cet abondement augmente avec le salaire moyen de l'entreprise : dans le quart des entreprises où il est le plus faible, elle atteint 14,6 %, contre 16,7 % dans le quart des entreprises où le salaire moyen est le plus élevé.

La provenance des fonds placés sur un Perco diffère de celle afférente au PEE : l'abondement constitue la part la plus importante avec 31,5 % des fonds (contre 16,5 % sur un PEE), participation et intéressement n'en représentant que 49,3 %. Enfin, les sommes transférées d'un autre plan d'épargne du salarié constituent 1,4 % des sommes versées.

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité. De 125 euros en moyenne pour un PEE dans

le secteur de la « fabrication de matériels de transports » (soit 13 % des fonds investis sur un PEE), il atteint 1 248 euros dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (25 %), secteur où les PEE sont très largement répandus.

En moyenne, pour 1 euro versé sur un PEE en 2011, l'abondement est de 32 centimes ; il est de 81 centimes pour un 1 euro versé sur un Perco.

Le plan d'épargne salariale : principal support de la participation

Depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, les montants distribués au titre de la participation peuvent être perçus immédiatement par le salarié ou, comme c'était déjà le cas, placés sur différentes catégories de supports financiers.

Sur les 6,6 milliards d'euros perçus en 2012 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2011 (5), 2,3 milliards (35 %) leur ont été versés directement, en progression de 4 points par rapport à l'année précédente. Sur les 4,2 milliards bloqués, 63 % ont été versés sur un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco), 25 % ont été placés sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise, 12 % ont été investis en fonds commun de placement entreprise (FCPE hors PEE et Perco) ou Sicav (encadré 4). Moins de 1 % a été investi en actions de l'entreprise.

Enfin, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a institué un mécanisme d'affectation par défaut de la participation au Perco pour les entreprises dotées d'un tel dispositif. Dans le cas où le salarié ne formule pas de choix de placement ou de demande de versement immédiat du montant de tout ou partie de sa participation, 50 % sont automatiquement affectés au Perco. En 2012, le recours à ce nouveau dispositif est en progression par rapport à 2011 : les versements par défaut sur un Perco représentent 2,2 % des montants totaux de participation versés sur un plan d'épargne par les entreprises qui en sont dotées, après 1,5 % en 2011.

(5) Cette somme correspond aux 7,1 milliards d'euros distribués par les entreprises au titre de la participation, après déduction de la CSG et de la CRDS.

[1] Amar E., Pauron A. (2013), « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre salariés ? », *Insee Références, Emploi et salaires*, édition 2013.

[2] Amar E. (2012), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses* n° 055, septembre.

[3] Andrieux V., Lequien L. (2013), « Les retraités et les retraites », *Études et statistiques*, Drees, avril.

[4] Banque de France (2012), « Les entreprises en France en 2011 : l'activité s'accroît mais la rentabilité s'affaiblit », *Bulletin de la Banque de France* n° 190, 4^e trimestre 2012.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2011

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION ET D'INTÉRESSEMENT

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 à celles 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. Ceci exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié). La participation aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues par un accord collectif. Cet accord doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du Code du travail). À défaut, un régime dit d'autorité doit être mis en place par l'entreprise. Les salariés se voient alors reconnaître un droit de créance sur l'entreprise égal au montant de la réserve spéciale de participation, obtenu selon la formule de droit commun. Avant la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant cinq ans, exception faite des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du troisième enfant, divorce, invalidité). Désormais, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008, le salarié peut demander à percevoir tout ou partie des sommes correspondantes. En contrepartie du blocage des sommes versées, 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). Les sommes bloquées sont placées essentiellement sur des plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

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.

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

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 compléter - c'est-à-dire abonder - les sommes versées 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 ([2] et [3]). Sous réserve de dispositions particulières, les dispositions relatives au PEE sont applicables au Perco (article L. 3334-1 du Code du travail).

LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES RÉCENTES

Depuis 2001, les dispositifs d'épargne salariale ont connu de nombreuses évolutions législatives.

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 encouragé la diffusion de l'épargne salariale, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ce faire, elle oblige 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. Enfin, 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.

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail comprend des mesures visant à développer les dispositifs d'épargne salariale tout en modifiant les régimes de l'intéressement et de la participation. Les principales dispositions sont les suivantes :

- possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1500 euros par salarié, exonérée de cotisations sociales, pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord avant le 31 juin 2009 ;
- création d'un crédit d'impôt sur l'intéressement pour les entreprises concluant un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, d'ici au 31 décembre 2014 ; il est fixé à 20 % des primes dans le cas d'un premier accord et à 20 % de l'augmentation des primes versées entre deux années d'exercices.
- possibilité d'un déblocage immédiat de toute ou partie de la participation attribuée au titre des exercices clos après la promulgation de la loi, sur simple demande de la part du salarié au moment du versement ; en cas de déblocage, le montant de participation est soumis à l'impôt sur le revenu ;
- possibilité pour l'entreprise d'abonder les montants de réserve de participation versés dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI ;

- possibilité de mise en place d'un Perco par décision unilatérale de l'employeur, lorsque la négociation visant à le mettre en place a échoué ;
- possibilité pour les entreprises d'effectuer un versement initial au moment de l'adhésion du salarié au Perco, y compris en l'absence de contribution du salarié.
- attributions de stock-options ou d'actions gratuites aux mandataires sociaux dans les entreprises cotées conditionnées à l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites à l'ensemble des salariés et à 90 % de l'ensemble des salariés des filiales ou à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire bénéficiant à au moins 90 % de l'ensemble des salariés des filiales.

La **loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009** a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale en créant une nouvelle contribution, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Initialement de 2 %, cette contribution est passée à 4 % en 2010, puis 6 % en 2011. Elle concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, au supplément d'intéressement et au supplément de réserve spéciale de participation, aux abondements de l'employeur au plan d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi qu'aux contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

La **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites comporte un volet sur l'épargne retraite. Cette loi vise à encourager les salariés à utiliser différents moyens d'épargne en vue de la retraite et à inciter les entreprises à étendre à l'ensemble des salariés les mécanismes de complément de retraite ; en outre elle comporte différentes dispositions visant à développer le Perco.

- Jusqu'au 1^{er} janvier 2013, tous les accords devaient rendre ainsi possible l'affectation de la participation à l'épargne salariale dans le cadre d'un PEE ou, le cas échéant, d'un Perco.
- Les sommes portées à la réserve spéciale de participation dont le bénéficiaire ne demande pas de versement immédiat sont obligatoirement affectées à un plan d'épargne salariale – plan d'épargne entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI) ou plan d'épargne retraite collectif (Perco) – ou, dans une certaine limite, à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Par défaut (c'est-à-dire lorsque la personne ne demande pas le versement immédiat ou l'affectation à un plan d'épargne entreprise ou interentreprises), la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale devra dorénavant être affectée au Perco. Seules les entreprises disposant d'un Perco seront évidemment soumises à cette mesure.

L'**article 1^{er} de la loi du 28 juillet 2011** de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 a institué une **prime de partage des profits** au bénéfice des salariés lorsque leur entreprise augmente les dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes. Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe (encadré 3).

La mesure est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus et facultative pour celles de moins de 50 salariés. Pour les premières, la prime, dont le montant n'est pas fixé par la loi, est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prime peut être mise en place soit directement, à l'initiative de l'entreprise, soit par accord collectif. En 2011, la date limite de signature des textes était fixée au 31 octobre 2011 pour les entreprises et groupes assujettis dont les assemblées générales autorisant l'attribution de dividendes se sont déroulées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 juillet 2011. Les entreprises et groupes attribuant des dividendes après le 31 juillet 2011 devaient établir un texte dans les trois mois qui suivent la date de l'assemblée générale. La prime, lorsque elle est versée dans les conditions précitées, est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à hauteur de 1 200 euros par an et par salarié et à l'exception de la CSG, de la CRDS et du « forfait social ».

La prime de partage des profits est a priori provisoire. La loi prévoit en effet qu'elle « s'applique jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, au plus tard le 31 décembre 2013, sur le partage de la valeur ajoutée qui pourra notamment proposer des adaptations législatives dans le champ de la participation et de l'intéressement [...] ».

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'œuvre (Acemo) réalisées par la Dares : l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Pipa) ; l'enquête sur les petites entreprises (TPE).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus : l'enquête Pipa

Le questionnaire de l'enquête Pipa porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à environ 17 500 entreprises employant 10 salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2012 portant sur l'exercice 2011, comporte sept volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2011 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2011 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2012) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2011 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2012) ;
- l'actionnariat des salariés en 2011 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2011 et les sommes versées au cours de l'année 2011 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2011 et les sommes versées au cours de l'année 2011 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'une prime de partage des profits versée au cours de l'année 2011.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés : l'enquête TPE

L'enquête Acemo auprès des petites entreprises (TPE) interroge 60 000 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole. Deux questions relatives à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale permettent de déterminer si des dispositifs d'épargne salariale sont en place et si, le cas échéant, ils ont permis de verser une prime aux salariés. En revanche, cette enquête ne fournit pas d'information sur les montants collectés (1).

Les résultats présentés ici proviennent de 40 557 réponses exploitables reçues, 12 976 par le biais de l'enquête Pipa et 27 581 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.

(1) Jusqu'en 2006, le suivi de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés était assuré par l'enquête Pipa. Toutefois, compte tenu du très faible taux de réponse de ces entreprises et de la faible adoption de ces dispositifs par ces entreprises, il a été décidé de limiter l'enquête Pipa aux entreprises de 10 salariés ou plus.

LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

En 2011, 3,1 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont distribué à 1,6 million de salariés la prime de partage des profits (PPP) introduite par la loi du 28 juillet 2011 (encadré 1 et tableaux A et B). Ce chiffre croît avec la taille de l'entreprise : de 1,6 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés à 20,1 % pour celles de 500 salariés ou plus (tableau B). Le montant moyen de la prime versée en 2011 est de 256 euros. Il est plus élevé dans les petites entreprises de 10 à 49 salariés (420 euros) où le versement de la prime n'est pas obligatoire.

La part des entreprises ayant distribué une prime de partage des profits est la plus élevée dans le secteur des activités financières et d'assurances, de l'information et de la communication, des activités immobilières et de l'industrie (tableau C). Le montant moyen versé aux salariés du secteur des activités financières et immobilières est le double de celui perçu par les salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration (343 euros contre 170).

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, 3 bénéficiaires de la prime sur 4 ont pu également accéder à chacun des autres dispositifs (participation, intéressement et plans d'épargne entreprise) alors que dans celles de moins de 50 salariés, parmi les salariés bénéficiaires de la prime, 44 % n'ont eu accès qu'à celle-ci.

Les montants des primes distribuées aux salariés par les entreprises s'établissent entre 50 euros et moins de 200 euros pour la moitié des bénéficiaires, et entre 200 et 400 euros pour un quart d'entre eux. Les montants supérieurs à 1 200 euros (1) concernent 0,4 % des salariés, qui appartiennent à des grandes entreprises (tableau D).

Pour les bénéficiaires de la participation ou de l'intéressement, le montant de la prime afférente est plus élevé en moyenne lorsqu'ils perçoivent également une prime de partage des profits. L'écart s'établit à 232 euros en moyenne dans le cas de la participation et à 544 euros dans le cas de l'intéressement. Il est de 414 euros quand le bénéficiaire perçoit à la fois une prime de participation et une prime d'intéressement. À ces écarts, s'ajoute le montant de la prime de partage des profits elle-même (graphique A).

Tableau A • Le dispositif de prime de partage des profits en 2011

Tableau B • Proportion d'entreprises ayant distribué une prime de partage des profits en 2011 par taille

Prime de partage des profits	
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	403
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	1 578
Montant moyen par bénéficiaire (en euros)	256
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	0,7

(*) CSG et CRDS comprises.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2012.

Tableau C • Proportion d'entreprises ayant distribué une prime de partage des profits en 2011 par secteur

	Part (en %)	Montant moyen par salarié (en euros)
10 à 49 salariés	1,6	420
50 à 99 salariés	8,6	304
100 à 249 salariés	11,3	243
250 à 499 salariés	14,9	249
500 salariés ou plus	20,1	244
Ensemble	3,1	256

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2012.

Tableau D • Répartition des salariés bénéficiaires en fonction du montant de la PPP perçue en 2011

	De 10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Ensemble	Montant moyen par salarié (en euros)
Industrie	1,9	13,2	4,4	286
Construction	1,3	21,1	3,0	321
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1,5	13,8	3,4	180
Transports et entreposage	2,3	7,1	3,4	212
Hébergement et restauration	0,6	2,0	0,7	170
Information et communication	3,0	11,5	4,8	194
Activités financières et d'assurance	2,4	14,3	5,0	343
Activités immobilières	4,2	7,4	4,8	297
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2,3	10,6	3,7	268
Enseignement, santé humaine, action sociale	0,1	1,5	0,5	256
Autres activités de services	0,1	2,1	0,4	246
Ensemble	1,6	10,8	3,1	256

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2012.

Tableau D • Répartition des salariés bénéficiaires en fonction du montant de la PPP perçue en 2011

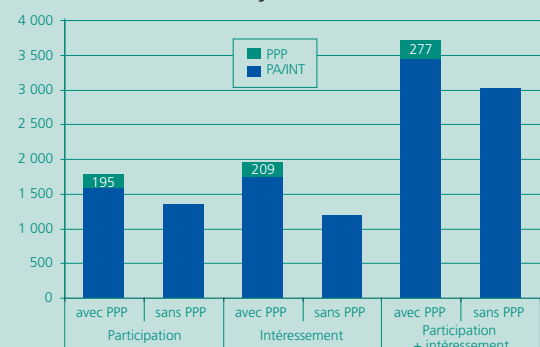
	Nombre de salariés concernés (en milliers)	% de salariés concernés
De 1 à 49 €	93	5,9
De 50 à moins de 200 €	793	50,3
De 200 à moins de 400 €	402	25,5
De 400 à moins de 1 000 €	262	16,6
De 1 000 € à moins de 1 200 €	20	1,3
1 200 € ou plus	7	0,4
Ensemble	1 578	100,0

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2012.

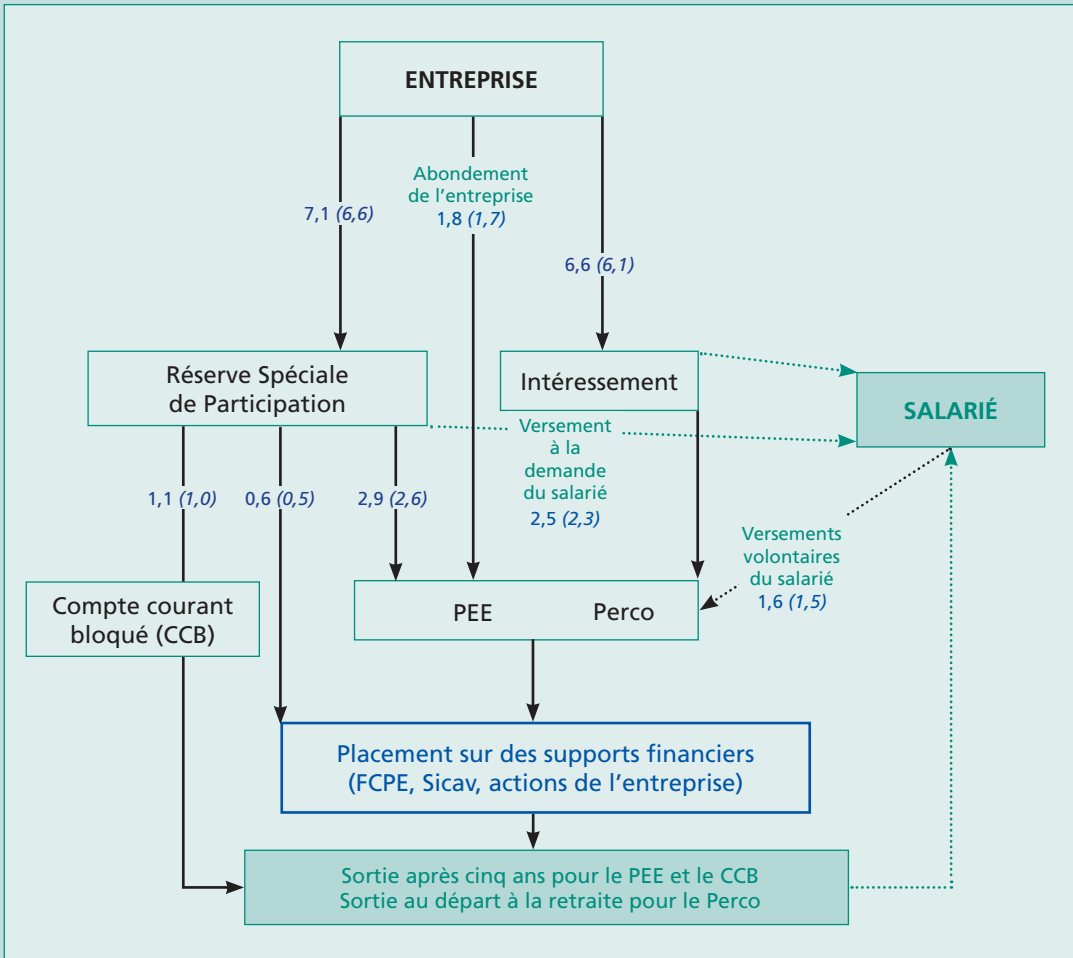
(1) Seuil d'exonération de charges.

Graphique A • Montants moyens des primes de participation et d'intéressement par bénéficiaire selon qu'il ait ou non reçu une PPP en 2011



LES FLUX DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ABONDEMENT SUR PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS OU PLUS

Montants bruts et nets en milliards d'euros, exercice 2011



PEE : plan épargne entreprise ; Perco : plan épargne retraite collectif.

Entre parenthèses figurent les flux nets de la CSG et de la CRDS, ces contributions correspondant à 8% des montants bruts. Ainsi, les entreprises ont versé, en montants bruts, au titre de la participation 7,1 Mds, et 6,6 Mds au titre de l'intéressement, soit respectivement 6,6 Mds et 6,1 Mds nets. Seuls les flux liés à la participation sont décomposés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2012.