

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE EN 2012

Le plan d'épargne entreprise devient le dispositif le plus répandu

En 2012, 55,8 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,7 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Au sein de ces dispositifs, le plan d'épargne entreprise (PEE), qui couvre 43,8 % des salariés, devient le plus répandu.

Près de 7,1 millions de salariés 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 PEE ou sur un plan d'épargne retraite collectif (Perco).

Pour ces quatre dispositifs, plus de 15,5 milliards d'euros ont été distribués en 2012 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une stabilité par rapport à l'année précédente. Les sommes versées au titre de la participation reculent pour la seconde année consécutive tandis que celles distribuées sur les plans d'épargne salariale (PEE, Perco) demeurent dynamiques. En 2012, les sommes versées au titre de l'intéressement, en hausse après le repli de 2011, ont dépassé celles versées au titre de la participation. Le complément de rémunération procuré par l'ensemble des dispositifs s'est élevé en moyenne à 2 269 euros par salarié bénéficiaire.

En 2012, la prime de partage des profits a par ailleurs été distribuée à 1,3 million de salariés, pour un montant total de 340 millions d'euros, après 403 millions en 2011.

Participation, intéressement et épargne salariale sont nettement plus répandus dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie, activités financières et assurance, cokéfaction et raffinage). 87 % des salariés ayant accès à au moins un de ces dispositifs sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

En 2012, 55,8 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,7 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).

Pour la première fois depuis sa création, la participation aux résultats de l'entreprise n'est plus le dispositif le plus répandu : elle couvre 42,4 % des salariés en 2012, contre 43,8 % pour le PEE (tableau 2).

La proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif est en baisse depuis 2010 (-1,5 point entre 2010 et 2012), (graphique 1). En particulier, l'accès à la participation et à l'intéressement diminue, en 2012 comme en 2011. En revanche, la proportion de salariés couverts par un PEE progresse de 1,3 point. Le Perco, avec 18,4 % de salariés couverts en 2012, poursuit son essor : entre 2006 et 2012, le nombre de salariés concernés par ce dispositif a plus que triplé, pour atteindre 2,9 millions. 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 (encadré 1).

La prime de partage des profits, créée en 2011 au bénéfice des salariés lorsque leur entreprise augmente les dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne de ceux versés les deux années précédentes, a quant à elle été distribuée à 1,3 million de salariés en 2012 (18 % de moins qu'en 2011), pour un montant total de 340 millions d'euros (encadré 1).

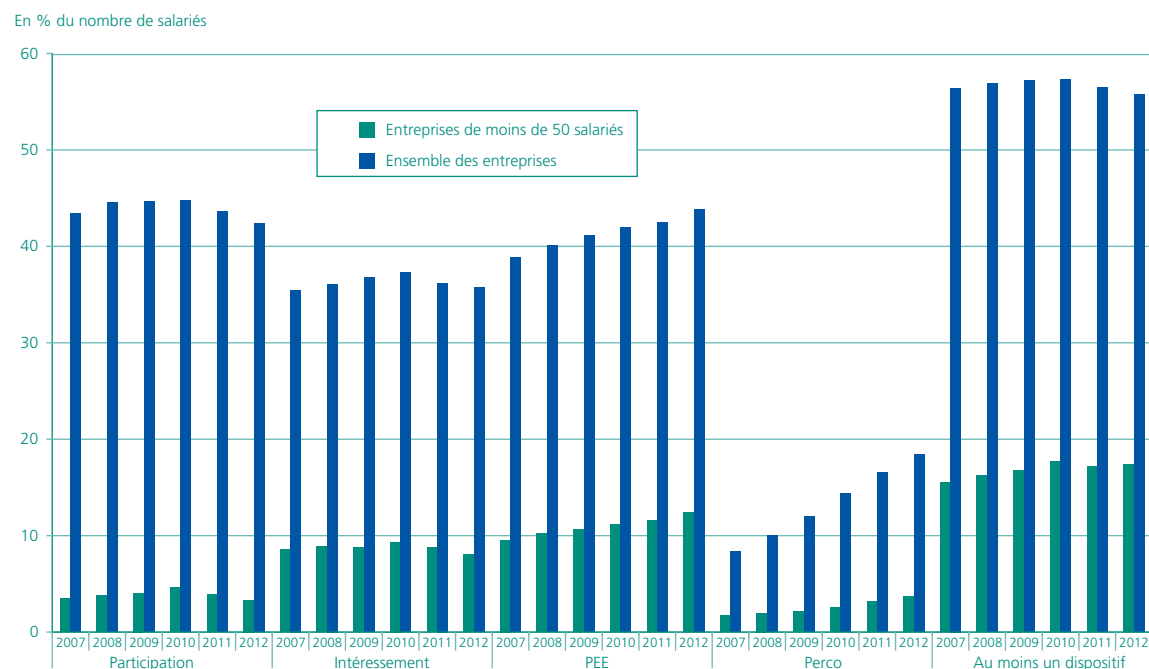
Tableau 1 • **Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2012***, selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Nombre total de salariés (en milliers)	3 029	12 599	15 628
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	395	8 320	8 715
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	13,0	66,1	55,8
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	222	6 852	7 074
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %)	56,2	82,4	81,2
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %)	7,3	54,4	45,3

* 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.

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



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

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, 87 % 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 58 % de l'ensemble des salariés. Tandis que 93 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 500 salariés ou plus, et 70 % dans celles de 50 à 499 salariés, ils ne sont que 17 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 3).

Du fait de son caractère obligatoire dans les entreprises employant 50 salariés ou plus, la proportion de salariés ayant accès à la participation dépend fortement de la taille de l'entreprise : un peu plus de 3 % des salariés sont couverts en deçà du seuil légal, contre 70 % 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 (1). 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.

Entre 2011 et 2012, la baisse de 0,7 point de la part des salariés ayant accès à un dispositif est surtout due aux entreprises de taille moyenne : -7,2 points pour celles de 50 à 99 salariés et -3,5 points pour celles de 100 à 249 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette part est stable (graphique 2).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les PEE sont les principaux dispositifs mis en place : 12,4 % des salariés y ont accès en 2012, contre 8,1 % pour l'intéressement et 3,4 % pour la participation. Parmi ces petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un plan d'épargne



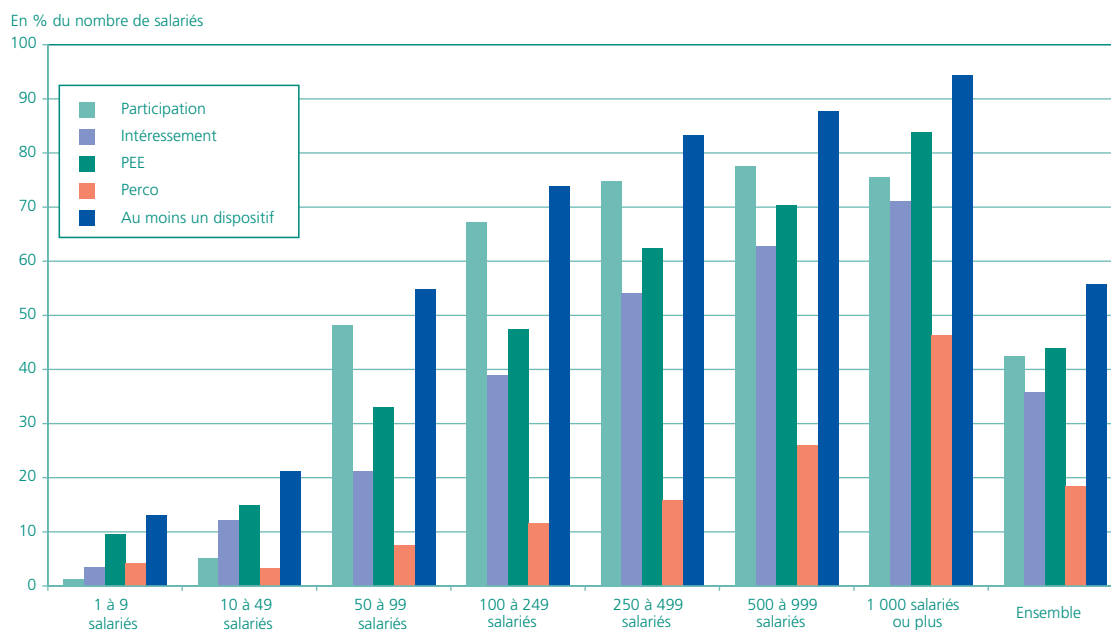
Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2013.



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2008 à 2013.

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

Graphique 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2012 par taille d'entreprise

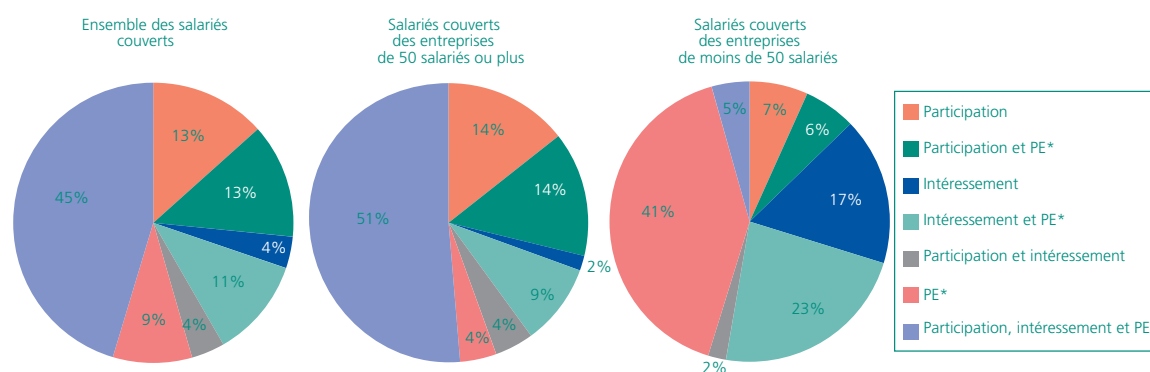


Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2013.

Lecture : fin 2012, 1,3 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 3,5 % par un accord d'intéressement, 9,5 % par un PEE et 4,2 % par un Perco ; au total, 13 % 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.

Graphique 3 • Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2012



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2013.

* La mention PE regroupe l'accès à un PEE et/ou à un Perco.

Lecture : en 2012, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 41 % des salariés qui ont accès à un dispositif 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.

salariale (PEE et/ou Perco) progresse sensiblement pour atteindre 41 %, après trois années en-deçà de 35 % (graphique 3). Les plans d'épargne salariale 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 concerne 0,3 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés et 32,5 % des salariés des entreprises de 1 000 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, avec des inégalités d'accès qui semblent s'être accrues en 2012 (tableau 3) : 68,6 % des salariés ont ainsi accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen dépasse 26 430 euros (7^e décile), mais seulement 29,4 % dans les entreprises où il est inférieur à 16 480 euros (3^e décile), alors qu'ils étaient 33,7 % à ce niveau de la distribution des salaires en 2011.

... et dans certains secteurs d'activité

La diffusion des dispositifs, effective dans tous les secteurs d'activité, 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 » (97,3 %) et la « fabrication de matériels

Tableau 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2012 selon le secteur d'activité*

En %

	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	50,3	40,5	45,5	13,2	56,9	8,9
C2 Cokéfaction et raffinage	96,2	91,6	94,4	74,3	97,3	54,4
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	75,2	59,9	64,2	21,7	81,7	30,6
C4 Fabrication de matériels de transport	86,4	85,8	85,5	38,4	93,2	21,6
C5 Fabrication d'autres produits industriels	58,4	48,4	53,1	18,2	68,4	27,2
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	46,3	77,6	81,0	58,9	88,2	39,2
FZ Construction	29,9	24,6	33,5	16,6	42,6	20,5
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	46,8	34,2	43,0	14,7	54,7	15,1
HZ Transports et entreposage	33,6	47,7	62,7	28,7	74,2	14,3
IZ Hébergement et restauration	20,8	8,8	15,8	3,8	27,5	9,4
JZ Information et communication	61,3	41,1	58,1	28,1	71,3	27,6
KZ Activités financières et d'assurance	71,7	71,4	76,5	50,1	81,0	35,4
LZ Activités immobilières	11,9	35,2	35,0	15,5	42,3	17,2
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	40,6	22,5	33,8	11,2	53,2	21,2
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	17,4	14,7	18,1	4,1	27,7	11,7
RU Autres activités de services	5,1	8,0	12,4	4,8	15,8	6,2
Ensemble.....	42,4	35,7	43,8	18,4	55,8	17,4

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

Lecture : en 2012, 29,9 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 24,6 % par un accord d'intéressement, 33,5 % ont accès à un PEE et 16,6 % à un Perco ; au total, 42,6 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (20,5 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

Tableau 3 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2012, 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			17,4	64,6	11,2
	Dont : inférieur au 3 ^e décile**	18,4	7,0	49,8	3,5
	supérieur au 7 ^e décile***	41,1	24,8	67,8	16,8
50 à 499 salariés			70,2	77,6	54,5
	Dont : inférieur au 3 ^e décile	12,7	31,1	72,2	22,5
	supérieur au 7 ^e décile	57,2	80,6	79,8	64,3
500 salariés ou plus			93,1	87,2	81,2
	Dont : inférieur au 3 ^e décile	9,1	84,7	81,5	69,0
	supérieur au 7 ^e décile	65,7	91,1	88,8	80,8
Total.....			55,8	81,2	45,3
	Dont : inférieur au 3 ^e décile	13,9	29,4	75,1	22,1
	supérieur au 7 ^e décile	53,3	68,6	82,6	56,6

* Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2012. 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 16 480 euros.

*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 26 430 euros.

Lecture : en 2012, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 17,4 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 7 % 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.

de transport » (93,2 %), (tableau 2). À l'inverse, l'accès est nettement plus limité dans les secteurs où les entreprises sont de petite taille comme l'« hébergement et la restauration » (27,5 %), « l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » (27,7 %) ou encore les « autres activités de services » (15,8 %, dans la coiffure et les soins de beauté notamment).

La légère baisse de la part des salariés ayant accès à l'épargne salariale touche de nombreux secteurs en 2012. Elle a été la plus forte dans les transports (-6,9 points).

Un maintien des sommes distribuées en 2012 malgré la hausse du forfait social au 1^{er} août 2012

Parmi les 8,7 millions de salariés couverts par au moins un dispositif, 7,1 millions (soit 81,2 % d'entre eux et 45,3 % de l'effectif salarié total) ont effectivement perçu une prime en 2012. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,9 millions ont bénéficié d'une prime, soit 54,4 % de l'effectif salarié total (tableau 1). Au total, 15,5 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (2)) ont été versés au titre de l'exercice 2012 dans les

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

Tableau 4 • Les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et de prime de partage des profits dans les entreprises de 10 salariés ou plus, entre 2009 et 2012

Dispositif	2009	2010	2011	2012
Participation				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	6 439	7 380	7 124	6 664
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 666	4 939	4 806	4 756
Montant moyen de la participation (en euros).....	1 380	1 494	1 482	1 401
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,4	4,7	4,5	4,1
Intéressement				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	6 170	7 185	6 616	7 027
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 382	4 646	4 396	4 507
Montant moyen de l'intéressement (en euros).....	1 408	1 546	1 505	1 559
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,2	4,5	4,3	4,3
Plan d'épargne entreprise (PEE)				
Versements totaux nets* sur un PEE (en millions d'euros).....	7 630	7 833	7 858	7 910
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers).....	3 765	3 734	3 835	4 319
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 350	1 338	1 406	1 429
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 358	2 256	2 236	2 422
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	573	593	629	590
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,5	1,6	1,7	1,5
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)				
Versements totaux nets* sur un Perco (en millions d'euros).....	680	803	1 075	1 315
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers).....	477	579	849	1 075
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	244	288	369	426
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	414	475	732	899
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	591	608	504	471
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,4	1,4	1,3	1,1
Prime de partage des profits (PPP)				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	-	-	403	340
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	-	-	1 578	1 293
Montant moyen de la PPP (en euros).....	-	-	256	261
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	-	-	0,7	0,7
Participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco (hors PPP)				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	14 207	16 194	15 515	15 545
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	6 751	6 937	6 822	6 852
Montant moyen (en euros).....	2 104	2 335	2 274	2 269
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	6,5	7,1	6,7	6,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers).....	8 396	8 412	8 380	8 320
Pour information				
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	371 080	377 733	386 496	398 310
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 297	12 327	12 497	12 599

(*) 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 et la PPP.

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 2012 a permis de distribuer au titre de la participation, 6 664 millions d'euros à 4 756 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 401 euros représentant 4,1 % de la masse salariale.

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

entreprises de 10 salariés ou plus (3), soit une stabilité en euros courants par rapport à l'exercice précédent (tableau 4). Cette stabilité recouvre des évolutions opposées pour deux dispositifs : la baisse des sommes distribuées au titre de la participation et la hausse de celles versées au titre de l'intéressement (-6,5 % et +6,2 % respectivement). En conséquence, les montants versés au titre de l'intéressement dépassent pour la première fois en 2012 ceux de la participation.

La réserve spéciale de participation est calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise, si bien qu'elle suit globalement les inflexions de la conjoncture économique. Dans un contexte de croissance en berne, où une réduction généralisée des performances des entreprises a été observée [4], le nombre de bénéficiaires comme le montant moyen versé de participation ont ainsi continué de reculer en 2012 (-1,0 % et -5,5 % respectivement), comme les deux années précédentes. Cette baisse a pu être accentuée par la décision, prise en 2013 et rétroactive sur 2012, de ne plus déduire de l'impôt sur les sociétés différents crédits d'impôt (crédit impôt recherche, crédit d'impôt innovation, etc.), cette disposition

conduisant mécaniquement à réduire le bénéfice fiscal des entreprises, donc leur réserve spéciale de participation.

Contrairement à la participation, les entreprises sont libres de verser des primes d'intéressement même si elles n'ont pas dégagé de bénéfice. Le critère de déclenchement, qui varie d'une entreprise à l'autre, peut être lié au chiffre d'affaires ou au résultat d'exploitation, et ce critère a permis en tout état de cause de verser plus de primes en 2013 qu'en 2012. Dans le même temps, le nombre de salariés bénéficiaires a progressé de 2,5 %.

Les montants bruts versés par les entreprises au titre de l'abondement sur un PEE ou sur un Perco sont restés orientés à la hausse en 2013 (+1,6 % et +14,6 % respectivement). Mais dans le même temps, le nombre de bénéficiaires de l'abondement sur ces plans d'épargne a également progressé (+8 % et +23 % respectivement), de sorte que la part des montants de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires a reculé.

Les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ont pu être partiellement



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2013.

(3) 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 environ 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 16,1 milliards d'euros en 2012.

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2012*

	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	Versements provenant d'un CET	Transfert d'un autre plan
PEE	32,2	61,9	1 949	32,0	35,6	15,8	16,6	0,0	
Perco (y compris transfert d'un autre plan).....	8,2	37,6	1 272	25,8	20,4	18,2	29,6	5,2	0,8
Perco (hors transfert d'un autre plan).....				26,0	20,6	18,4	29,8	5,2	

* 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 : 61,9 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 1 949 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 35,6 % de l'intéressement.

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



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2013.

affectées par l'augmentation du forfait social (4), dont le taux est passé de 8 à 20 % au 1^{er} août 2012. Les accords sont en effet généralement signés pour une durée de trois ans. Aussi, les entreprises ayant un accord en cours ont continué de verser les primes sur la base des mêmes règles que les années précédentes. En revanche, pour celles dont l'accord arrivait à échéance, des accords basés sur de nouvelles règles, voire des non-renouvellements, ont pu être conclus.

La participation et l'intéressement ont continué de générer les flux les plus importants : respectivement 6,7 et 7,0 milliards d'euros en 2012. Dans le même temps, 1,4 milliard d'euros ont été versés au titre de l'abondement sur PEE, et 426 millions d'euros pour l'abondement sur Perco (encadré 4).

Une prime moyenne de 2 269 euros

En 2012, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'établit en moyenne à 2 269 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit un montant proche de celui de 2011. Les salariés bénéficiaires sont légèrement plus nombreux (+0,4 %) si bien que la prime moyenne a très légèrement baissé (-5 euros). Ces primes représentent un surcroît de rémunération correspondant à 6,5 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires.

Les montants moyens des primes d'intéressement et de participation demeurent proches (respectivement 1 559 et 1 401 euros en moyenne par salarié bénéficiaire), malgré une divergence d'évolution en 2012 (respectivement +3,6 % et -5,5 %). L'abondement moyen sur plan d'épargne salariale, en recul de 30 euros, reste nettement plus faible : 590 euros en moyenne pour le PEE et 471 euros pour le Perco.

34 % des salariés couverts par au moins un dispositif ont bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2012, pour un montant moyen de 3 178 euros, en hausse de 4,6 %.

Une hausse importante des versements totaux sur Perco

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, où 52 % des salariés ont accès à un PEE, près de 61,9 % d'entre eux y ont effectué des versements en 2012, soit un peu plus que l'année précédente (56,9 %), mais pour un montant moyen en léger retrait à 1 949 euros, après 2 173 euros en 2011 (tableau 5). Dans ces mêmes entreprises, parmi les 22 % de salariés couverts par un Perco, une fraction également plus importante de salariés l'a alimenté en 2012 (37,6 %, après 32,8 %), là aussi pour un montant en léger repli : 1 272 euros, après 1 322 euros en 2011. Cette hausse de la part de salariés alimentant leur Perco, qui suit celle de 8 points en 2011, fait écho 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 communique son choix pour le placement de ces sommes) ou possibilité de versement de jours RTT (encadré 1).

Au total, 7,9 milliards d'euros ont été investis sur un PEE, soit une hausse de 0,7 % en euros courants par rapport à 2011. Les versements sur Perco ont connu une progression nettement plus forte (+22,3 %) pour s'établir à 1,3 milliard d'euros en 2012.

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 67,6 % des fonds investis sur un PEE, les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentant un peu moins du tiers restant dans des proportions égales.

La provenance des fonds placés sur un Perco diffère de celle afférente au PEE : l'abondement constitue la part la plus importante avec 29,8 % des fonds hors transfert d'un autre plan (contre 16,6 % sur un PEE) ; participation et intéressement n'en représentent que 46,6 %. En 2012, la

(4) Le forfait social est une nouvelle contribution à la charge de l'employeur créée par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 qui a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale (encadré 1).

part des sommes versées sur un Perco provenant d'un compte épargne temps (CET) (5) (ou jours de congés non pris) était de 5,2 %.

Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne du salarié constituent 0,8 % des sommes versées : cette part est en baisse depuis deux ans et semble se tarir.

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité. De 257 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur de l'« hébergement et restauration », il atteint 1 403 euros dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (24 % des fonds investis sur un PEE), secteur où les PEE sont très largement répandus. En moyenne, pour 1 euro versé sur un PEE en 2012, l'abondement était de 31 centimes, similaire au niveau de 2011 ; pour le Perco, il s'est en revanche replié de 81 à 77 centimes pour un 1 euro versé.

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

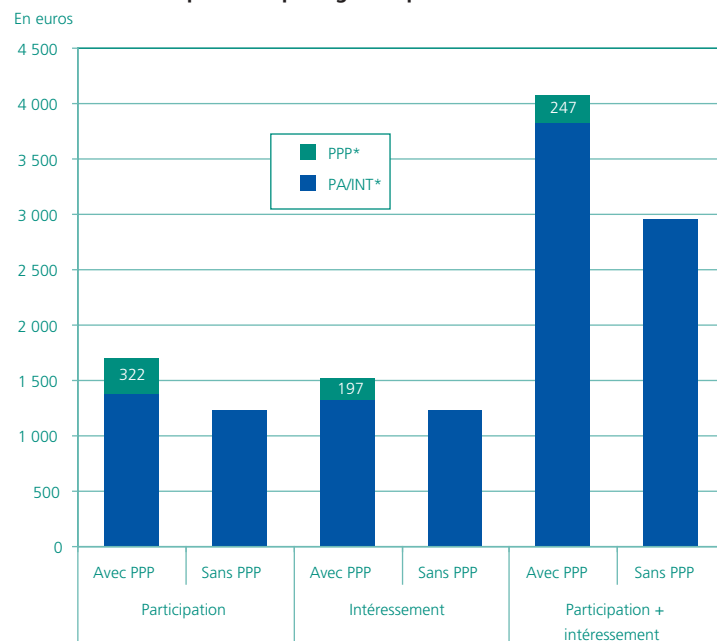
Depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, les montants distribués au titre de la participation peuvent être perçus immédiatement par le salarié ou, comme c'était déjà le cas, placés sur différentes catégories de supports financiers.

Sur les 6,1 milliards d'euros perçus en 2013 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2012 (6), 2,1 milliards (34 %) leur ont été versés directement, en légère baisse par rapport à l'année précédente. Celle-ci se place dans un contexte où le gouvernement a permis un déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2013 aux salariés ayant bloqué des sommes sur un PEE. Certains salariés ont pu choisir de placer les sommes versées en 2013, au détriment d'un versement direct, et recourir au déblocage des sommes placées antérieurement.

Sur les 4,1 milliards finalement bloqués, 78 % ont été versés sur un plan d'épargne salariale (69 % sur un PEE et 9 % sur un Perco) et 22 % ont été placés sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise.

Enfin, suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le taux de recours au Perco par défaut a nettement

Graphique 4 • Montants moyens des primes de participation et d'intéressement par bénéficiaire selon qu'il ait ou non reçu une prime de partage des profits en 2012



* PA (participation) ; INT (intéressement).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique, qui ont distribué une prime de participation et/ou d'intéressement ; France métropolitaine.

augmenté en 2013 pour atteindre 9,5 % des montants totaux de participation versés par les entreprises sur un Perco, contre 2,2 % en 2012.

La prime de partage des profits en baisse pour sa deuxième année d'existence

En 2012, la part des entreprises de 10 salariés ou plus ayant distribué une prime de partage des profits (PPP) est en recul à 2,6 %, après 3,1 % en 2011. La diffusion de la PPP croît avec la taille de l'entreprise : de 1,4 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés à 18,4 % pour celles de 1 000 salariés ou plus. Le montant moyen de la prime versée en 2012 a été proche de celui de 2011 : 261 euros, après 256 euros (tableau 4). Il est resté plus élevé dans les petites entreprises de 10 à 49 salariés (450 euros) où le versement de la prime n'est pas obligatoire et où le montant est libre. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, où la part de celles ayant versé une PPP a baissé de 2,7 points, la prime moyenne est restée stable passant de 240 à 243 euros.

Le nombre de salariés ayant bénéficié de cette prime a également baissé (-18 % entre 2011 et 2012) pour s'établir à 10,3 % de l'ensemble de salariés. Le secteur de l'information et de la communication demeure celui où la part des entreprises ayant distribué la PPP a été la plus élevée (4 %).



(5) Les sommes versées sur un Perco provenant d'un CET ou jours de congés non pris ont été mesurées pour la première fois cette année.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2013.

(6) Cette somme correspond aux 6,7 milliards d'euros bruts distribués par les entreprises de 10 salariés et plus au titre de la participation (encadré 4).

Le montant moyen de la PPP est resté marqué par des écarts sectoriels allant du simple au quadruple : il s'est établi entre 112 euros par salarié dans l'immobilier et 471 euros dans les autres activités de services.

Les montants distribués pour la PPP sont restés peu élevés pour une grande majorité de salariés : pour 48 % des bénéficiaires ils s'élèvent entre 50 euros et moins de 200 euros, et entre 200 euros et 400 euros pour 30 % d'entre eux. Les montants supérieurs à 1200 euros n'ont concerné que 2 % des salariés, le plafond d'exonérations de cotisations étant fixé par la loi à 1200 euros (encadré 1).

Pour les bénéficiaires de la participation ou de l'intéressement, le montant de la prime afférente est resté plus élevé en moyenne lorsqu'ils perçoivent également une prime de partage des profits. L'écart avec ou sans PPP est de 879 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 4).

Aline PAURON (Dares).

Pour en savoir plus

[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] Pauron A. (2013), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2011 : une baisse de 4 % des montants distribués », *Dares Analyses* n° 068, novembre.

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

[4] Banque de France (2013), « Les entreprises en France en 2012 : dégradation des performances mais consolidation des équilibres financiers », *Bulletin de la Banque de France* n° 194, 4^e trimestre 2013.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2012

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 dégagant 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 cotisations sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de cotisations 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, variable d'une entreprise à l'autre, est fonction des résultats ou 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 mais sont soumises au forfait social instauré en 2009.

LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Le salarié peut placer les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement sur l'un des plans d'épargne salariale suivants.

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 DISPOSITIFS D'ASSURANCE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE AUTRES QUE LE PERCO

À côté du Perco, d'autres dispositifs de retraite supplémentaire offerts aux salariés par les entreprises ont été mis en place par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Ces dispositifs sont des régimes par capitalisation qui se répartissent en deux types principaux, selon le mode de calcul de la rente à l'issue du contrat.

Les contrats à prestations définies

L'entreprise s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés. Les cotisations de l'entreprise sont déposées sur un fonds collectif de réserve, sur lequel le gestionnaire prélève les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité. Le montant de cette rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies : les régimes différentiels et les régimes additifs qui sont les plus courants. Ces **contrats relèvent de l'article 39** du code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, ces contrats bénéficient d'une exonération de la CSG et de la CRDS. Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. Ces contrats englobent en particulier les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L 137-11 du code de la Sécurité sociale. La loi portant réforme des retraites de 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un tel dispositif à mettre en place pour l'ensemble des salariés un dispositif d'épargne retraite, quel qu'il soit, au plus tard le 31 décembre 2012.

Les contrats à cotisations définies

Le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées et des tables de mortalité utilisées pour la conversion du capital accumulé en rente viagère. Ces contrats peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont déposés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise. Parmi ces contrats figurent ceux **relevant de l'article 83 du CGI** : désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, en partie soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites de 2010 introduit la possibilité pour les salariés de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires.

LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES RÉCENTES

Depuis 2006, 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 1 500 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 ;

- 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 ;
- 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, à 6 % en 2011, puis à 8 % entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2012 pour atteindre 20 % à partir du 1^{er} août 2012. Elle concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et au titre de la participation, du supplément de réserve spéciale de participation, les sommes relatives aux abondements de l'employeur au plan d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi que les 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.

- Au 1^{er} janvier 2013, tous les accords doivent 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 est affectée au Perco.

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.

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. 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 ».

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 et l'épargne d'entreprise (Pipa) et 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 2013 portant sur l'exercice 2012, comporte sept volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2012 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2012 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2013) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2012 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2013) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'une prime de partage des profits versée au cours de l'année 2012 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2012 et les sommes versées au cours de l'année 2012 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2012 et les sommes versées au cours de l'année 2012 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif de retraite supplémentaire en 2012.

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 43 700 réponses exploitables reçues, 13 300 par le biais de l'enquête Pipa et 30 400 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.

LES DISPOSITIFS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE AUTRES QUE LE PERCO

À côté du Perco sont offerts, également dans un cadre professionnel par les employeurs, d'autres dispositifs de retraite supplémentaire (contrats d'assurance retraite à prestations définies et à cotisations définies relevant respectivement des articles 39 et 83 du CGI), (encadré 1) qui engagent davantage les entreprises (obligation d'effectuer des versements contrairement au Perco où l'abondement n'est pas obligatoire).

En 2012, les entreprises offrant un contrat relevant de l'article 83 sont deux fois plus nombreuses que celles disposant du Perco : 10 % des entreprises de 10 salariés ou plus offrent un dispositif de retraite supplémentaire lié à l'article 83, contre près de 5 % pour le Perco. La proportion d'entreprises offrant ces contrats croît avec la taille de l'entreprise : elle varie de près de 9 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés (3 % pour le Perco) à 32 % pour celles de 1 000 salariés ou plus (34 % pour le Perco). Les secteurs où la part des entreprises ayant distribué en 2012 des retraites supplémentaires à cotisations définies est la plus élevée sont les activités financières (28 %), les industries extractives, de l'énergie et de l'eau et la fabrication d'équipements électriques, électroniques et informatiques (17 % chacun).

Le total des montants versés, à la fois par les entreprises et les salariés, sur ces contrats (article 83) s'élève à 2,1 milliards d'euros en 2012 (tableau A). Le montant moyen versé pour chaque salarié en 2012 est de 1 660 euros, dont 1 470 euros proviennent de l'entreprise et 190 euros du salarié. Ce montant moyen versé est le plus élevé dans les petites entreprises (3 074 euros pour celles de 10 à 49 salariés), et le plus faible pour celles comptant 100 salariés ou plus, s'échelonnant de 1 320 à 1 530 euros (tableau B). Il varie entre 800 et 1 300 euros dans l'industrie, secteur où il est le moins élevé, et s'étage de 1 100 euros à 2 500 euros dans le tertiaire. Il s'élève à 2 000 euros dans la construction.

Tableau A • Les dispositifs de retraite supplémentaire en 2012

	CPD* Article 39	CCD* Article 83
Montant total net distribué par l'entreprise (en millions d'euros).....	763	2 112
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	121	1 272
Montant moyen par bénéficiaire (en euros).....	6 310	1 661

* CPD (contrats à prestations définies article 39 du CGI) ; CCD (contrats à cotisations définies article 83 du CGI).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2013.



Tableau B • Part des entreprises ayant des dispositifs de retraite supplémentaire en 2012 par taille

	CPD* Article 39		CCD* Article 83		Perco (total)	
	Part (en %)	Montant moyen par salarié (en euros)	Part (en %)	Montant moyen par salarié (en euros)	Part (en %)	Montant moyen par salarié (en euros)
10 à 49 salariés.....	1,6	3 344	8,8	3 074	3,3	1 959
50 à 99 salariés.....	1,6	2 185	14,0	1 742	7,3	1 169
100 à 249 salariés.....	2,8	2 449	18,2	1 433	11,6	1 368
250 à 499 salariés.....	2,5	2 043	21,6	1 325	15,6	1 112
500 à 999 salariés.....	3,9	5 749	23,1	1 415	25,9	1 255
1 000 salariés ou plus.....	7,0	9 645	32,3	1 531	33,8	1 258
ENSEMBLE.....	1,7	6 310	10,2	1 661	4,6	1 272

* CPD (contrats à prestations définies article 39 du CGI) ; CCD (contrats à cotisations définies article 83 du CGI).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2013.



28 % des entreprises offrant un Perco proposent également un contrat relevant de l'article 83, soit 1,3 % des entreprises et 5 % de l'ensemble des salariés. Pour les salariés concernés, le montant moyen versé sur le Perco est supérieur à celui versé aux salariés uniquement concernés par le Perco (1 336 euros, contre 1 272 euros) soit un total de près de 3 000 euros par an et par salarié consacré uniquement à des dispositifs d'épargne retraite (tableau C).

Les contrats relevant de l'article 39, généralement réservés aux cadres supérieurs, sont moins répandus au sein des entreprises de 10 salariés ou plus. En 2012, 1,7 % des entreprises de ce champ ont distribué 763 millions d'euros de prime de retraite supplémentaire dans ce cadre, à 121 000 salariés. La part des entreprises concernées croît avec leur taille : elle varie de près de 2 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés à 7 % pour celles de 1 000 salariés ou plus. Le montant moyen versé aux salariés en 2012 est de 6 310 euros. Il augmente avec la taille de l'entreprise, à partir de 50 salariés, s'étalant de 2 185 euros pour les entreprises de 50 à 99 salariés, à 9 645 euros dans les plus grandes.

Tableau C • Entreprises ayant un Perco et un dispositif de retraite supplémentaire en 2012

	CPD* Article 39	CCD* Article 83
Parmi les entreprises ayant un Perco, part de celles ayant un dispositif de retraite supplémentaire (en %) ..	6,9	28,3
Montant moyen versé sur le Perco (en euros).....	1 504	1 336

* CPD (contrats à prestations définies article 39 du CGI) ; CCD (contrats à cotisations définies article 83 du CGI).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2013.



À l'instar des contrats relevant de l'article 83, c'est dans le secteur des activités financières et dans celui de la fabrication d'équipements électriques, électroniques et informatiques que la part des entreprises ayant distribué des retraites supplémentaires à prestations définies est la plus élevée. Les montants moyens versés sont très disparates selon les secteurs (tableau D). Ils sont très élevés dans celui de la fabrication d'autres produits industriels (16 777 euros) et beaucoup plus encore dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (40 913 euros). Ils sont beaucoup plus faibles, inférieurs à 1 000 euros, dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires et dans l'information et communication.

Suite page suivante

Tableau D • Part des entreprises ayant des dispositifs de retraite supplémentaire et montants versés en 2012 par secteur



Secteur d'activité en Naf 17	CPD* Article 39		CCD* Article 83	
	Part (en %)	Montant moyen par salarié (en euros)	Part (en %)	Montant moyen par salarié (en euros)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,5	675	14,7	812
Cokéfaction et raffinage	4,8	11 429	19,3	995
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	7,0	6 808	17,2	1 273
Fabrication de matériels de transport	4,5	9 252	9,9	1 000
Fabrication d'autres produits industriels	1,4	40 913	15,7	1 183
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,0	1 217	17,3	979
Construction	2,6	3 382	8,3	2 031
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1,1	4 201	11,9	2 552
Transports et entreposage	1,7	1 218	7,4	1 115
Hébergement et restauration	1,0	1 498	4,6	1 443
Information et communication	0,5	696	8,8	2 065
Activités financières et d'assurance	9,5	2 781	27,8	2 143
Activités immobilières	3,5	2 482	9,9	1 050
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	1,6	16 777	10,0	1 570
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0,4	5 860	5,1	1 075
Autres activités de services	0,7	2 182	2,7	1 164
ENSEMBLE	1,7	6 310	10,2	1 661

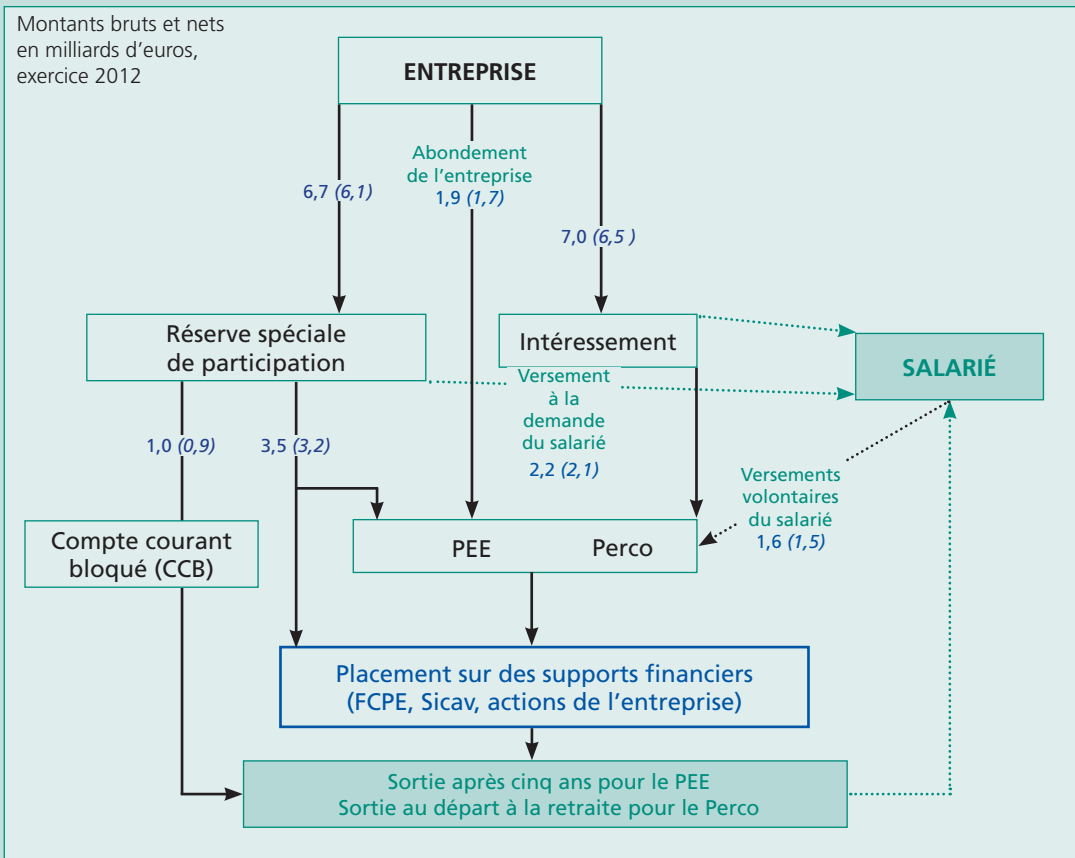
* CPD (contrats à prestations définies article 39 du CGI) ; CCD (contrats à cotisations définies article 83 du CGI).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2013.

Encadré 4

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



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

Lecture : 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 6,7 Mds, et 7,0 Mds au titre de l'intéressement, soit respectivement 6,1 Mds et 6,5 Mds nets. Seuls les flux liés à la participation sont décomposés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2013.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygart.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

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

Abonnement aux avis de parution de la Dares

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.