

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE EN 2013

Un salarié sur cinq a désormais accès à un Perco

En 2013, 56,1 % 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 45,5 % des salariés, demeure le plus répandu.

Près de 6,9 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 15,7 milliards d'euros ont été distribués en 2013 par les entreprises, dont 15,1 pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus, soit une baisse de 2,6 % par rapport à l'année précédente. Les sommes versées au titre de la participation ont reculé pour la troisième année consécutive et pour la première fois depuis leur création, celles distribuées sur les Perco ont également diminué.

En revanche, en 2013, les sommes versées au titre de l'intéressement ont dépassé pour la deuxième année consécutive 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 2013, la prime de partage des profits a été distribuée à 1,2 million de salariés, pour un montant total de 302 millions d'euros, en baisse également.

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, fabrication de matériels de transport). 88,3 % des salariés ayant accès à au moins un de ces dispositifs sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

En 2013, 56,1 % 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).

En 2013 comme en 2012, le PEE est le dispositif le plus répandu avec 45,5 % des salariés couverts contre 43,3 % pour la participation aux résultats de l'entreprise (tableau 2).

La proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif a connu un léger rebond en 2013 (+0,3 point) après deux années de repli (graphique 1). L'accès à la participation et à l'intéressement est notamment reparti à la hausse en 2013, tandis que la diffusion régulière du PEE et du Perco s'est poursuivie. Le Perco a ainsi couvert 3,2 millions de salariés en 2013, soit 20,8 % des salariés du privé. Le nombre de salariés concernés a presque été multiplié par 4 en sept ans. 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 (encadré 1), créée en 2011 (1), a été distribuée à près d'1,2 million de salariés en 2013 après 1,3 million en 2012, pour un montant total de 302 millions d'euros.

(1) La prime de partage des profits concerne les salariés dont l'entreprise augmente les dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne de ceux versés les deux années précédentes. Elle est supprimée à partir du 1^{er} janvier 2015.

Tableau 1 • **Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2013***, 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)	2 993	12 462	15 455
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers).....	305	8 365	8 670
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	10,2	67,1	56,1
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers).....	217	6 676	6 893
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %).....	71,1	79,8	79,5
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....	7,3	53,6	44,6

* 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.



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014.

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

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). 88,3 % des salariés ayant eu accès en 2013 à un de ces dispositifs travaillaient dans une entreprise de 50 salariés ou plus, alors même que ces salariés ne représentaient que 58,5 % de l'ensemble des salariés. Tandis que 93,8 % des salariés étaient couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 500 salariés ou plus, et 73,0 % dans celles de 50 à 499 salariés, ils n'étaient que 15,8 % 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 de la taille de l'entreprise : en 2013, 3,8 % des salariés étaient couverts en deçà du seuil légal, contre 71,6 % au-delà (graphique 1). Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteint pas 100 % au-delà de 50 salariés. D'une part, la définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir la totalité de ceux présents au 31 décembre (2). D'autre part, 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.

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

Tableau 2 • **Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2013 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.....	52,9	44,3	47,6	15,4	58,3	10,6
C2 Cokéfaction et raffinage.....	95,2	90,2	95,7	62,9	95,7	20,6
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	76,6	60,2	68,1	26,9	82,8	28,6
C4 Fabrication de matériels de transport	90,3	86,8	87,7	46,6	94,0	32,3
C5 Fabrication d'autres produits industriels	58,3	46,5	53,7	21,2	67,3	22,3
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	46,6	75,5	78,5	71,9	86,5	28,0
FZ Construction.....	31,5	24,5	31,6	16,6	42,5	18,6
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	47,4	35,5	45,4	16,6	54,9	14,4
HZ Transports et entreposage	33,9	50,2	64,8	31,5	75,7	18,2
IZ Hébergement et restauration	18,2	7,9	19,3	5,9	23,9	5,8
JZ Information et communication.....	61,5	43,8	62,0	28,7	71,5	27,4
KZ Activités financières et d'assurance	72,4	71,4	76,4	52,4	80,6	30,9
LZ Activités immobilières	12,8	34,9	32,1	17,9	41,5	11,7
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	43,3	22,6	36,8	14,6	55,0	20,4
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	18,3	17,0	19,4	4,5	29,6	9,9
RU Autres activités de services.....	6,5	11,3	13,6	5,1	16,9	5,5
Ensemble.....	43,3	36,6	45,5	20,8	56,1	15,8

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

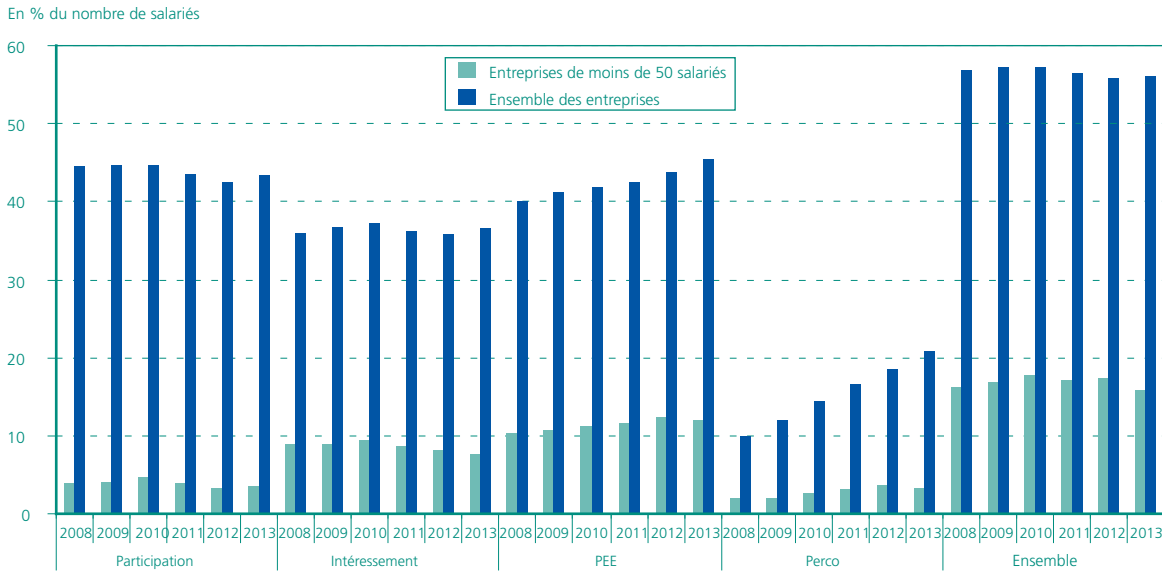
Lecture : en 2013, 31,5 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 24,5 % par un accord d'intéressement, 31,6 % ont accès à un PEE et 16,6 % à un Perco ; au total, 42,5 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (18,6 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014.

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



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2009 à 2014.

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

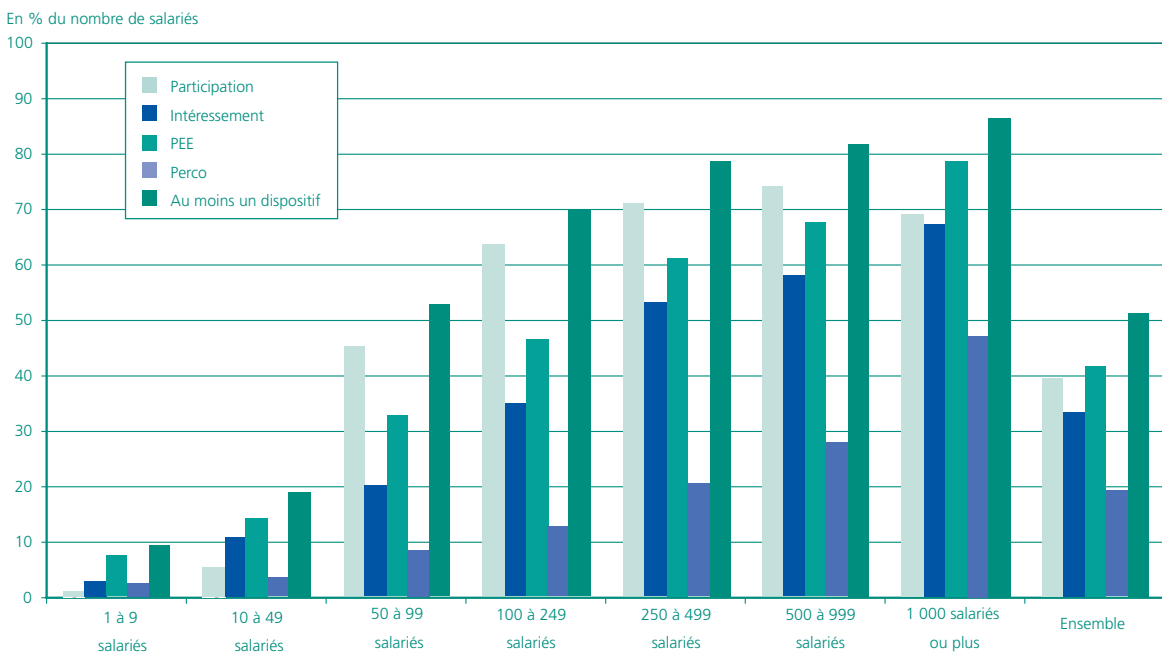
Entre 2012 et 2013, la part des salariés ayant accès à un dispositif s'est accrue de 0,3 point. Ce rebond a surtout été dû aux entreprises de taille moyenne: +2,9 points pour celles de 50 à 99 salariés et +3,0 points pour celles de 250 à 499 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette part a baissé de 1,6 point.

En 2013, les PEE étaient les principaux dispositifs mis en place dans les entreprises de moins de 50 salariés : 12,0 % des salariés y ont eu accès, contre 7,6 % pour l'intéressement, 3,4 % pour la participation et 3,3 % pour les Perco. Parmi ces petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, 27,0 % des salariés ont eu accès exclusivement à un plan d'épargne salariale (PEE). Si l'on

y ajoute les entreprises ayant mis en place un Perco, cette part s'établit à 38,8 % en 2013, en retrait de 2 points par rapport à 2012 (40,7 %), (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 (participation, intéressement, PEE et Perco) a concerné, en 2013, 0,4 % de l'ensemble des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, soit

Graphique 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2013 par taille d'entreprise



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014.

Lecture : fin 2013, 1% des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 2,9 % par un accord d'intéressement, 7,9 % par un PEE et 2,7 % par un Perco ; au total, 10,2 % 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.

2,4 % des salariés couverts dans ces entreprises. Dans les grandes entreprises, cette proportion est plus élevée, mais l'accès simultané à tous les dispositifs est loin d'y être la règle : il ne concerne que 36,9 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Les dispositifs d'épargne salariale sont également plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés, avec des inégalités d'accès qui ont continué de s'accroître en 2013 : 69,6 % des salariés ont eu accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen dépassait 27 060 euros (7^e décile), part en hausse depuis trois ans (tableau 3). À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen était inférieur à 15 930 euros (3^e décile), cette part, de 28,2 % en 2013, baisse depuis quatre ans à ce niveau de la distribution des salaires (29,4 % en 2012 et 33,7 % en 2011).

... et dans certains secteurs d'activité

Plus de 90 % des salariés ont eu accès à au moins un des dispositifs d'épargne salariale dans certaines activités de l'industrie telle que la « cokéfaction et le raffinage » (95,7 %) et la « fabrication de matériels de transport » (94 %), (tableau 2). À l'inverse, l'accès a été nettement plus limité dans les secteurs où les entreprises sont généralement de petite taille comme l'« hébergement et la restauration » (23,9 %), « l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale » (29,6 %) ou encore les « autres activités de services » (16,9 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté).

La part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale a rebondi en 2013 dans la plupart des secteurs, dont l'industrie alimentaire (+1,4 point), l'enseignement privé, la santé et l'action sociale (+1,9 point) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+1,7 point). Elle a continué de se réduire dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (-3,6 points en 2013 après -2,4 points l'année précédente).

Une diminution des sommes globales distribuées au titre de 2013

Parmi les 8,7 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 6,9 millions (soit 79,5 % d'entre eux et 44,6 % de l'effectif salarié total) ont effectivement perçu une prime en 2013 ou au titre de 2013 (tableau 1).

Dans les entreprises de moins de 10 salariés (3), qui représentent près de 20 % des salariés, un peu plus de 500 millions d'euros bruts ont été versés au titre de l'exercice 2013, soit 3,4 % des sommes distribuées par les entreprises de taille supérieure. Dans ces petites entreprises, les flux générés par l'épargne salariale concernent principalement l'abondement des entreprises aux plans d'épargne (197 millions d'euros pour le PEE et 115 millions pour le Perco). Les flux versés au titre de l'intéressement ont été du même ordre : 152 millions d'euros. La participation, dispositif non obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés et attaché au bénéfice de l'entreprise, n'est pas un dispositif répandu au sein des TPE. Les sommes afférentes versées au titre de 2013 ont représenté 57 millions d'euros.

(3) Les sommes versées par les entreprises de moins de 10 salariés font désormais l'objet d'un module triennal associé à l'enquête Acemo TPE (encadré 2).

Tableau 3 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2013, 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			15,8	68,8	10,9
	<i>Dont : inférieur au 3^e décile**</i>	18,3	5,4	62,4	3,3
	<i>supérieur au 7^e décile***</i>	40,2	23,6	71,8	16,9
50 à 499 salariés			73,0	75,3	55,0
	<i>Dont : inférieur au 3^e décile</i>	10,4	28,4	59,3	16,8
	<i>supérieur au 7^e décile</i>	56,7	82,5	77,6	64,0
500 salariés ou plus			93,8	84,3	79,1
	<i>Dont : inférieur au 3^e décile</i>	9,0	87,0	70,2	61,0
	<i>supérieur au 7^e décile</i>	66,7	90,2	85,9	77,5
Total			56,1	79,5	44,6
	<i>Dont : inférieur au 3^e décile</i>	13,2	28,2	67,1	19,0
	<i>supérieur au 7^e décile</i>	53,2	69,6	81,5	56,7



* Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2013. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes. Les salaires sont calculés à partir des sources TPE et Pipa 2014.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 15 930 euros.

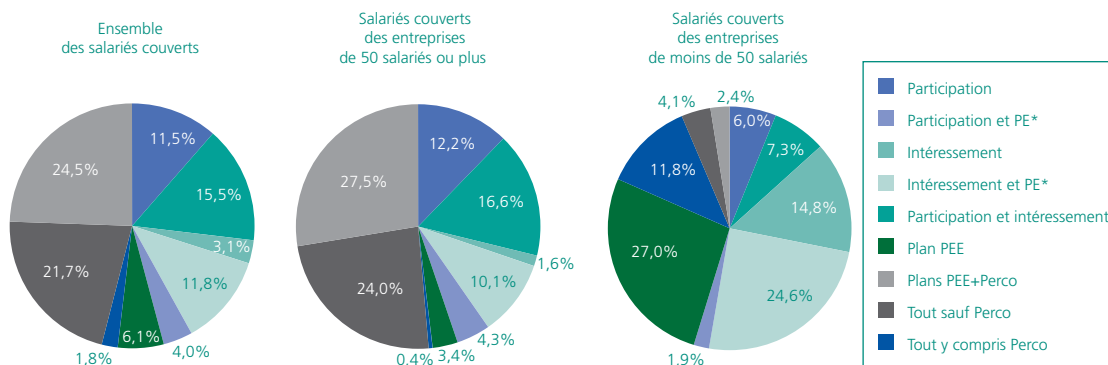
*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 27 065 euros.

Lecture : en 2013, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 15,8 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 5,4 % 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.

Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014.

Graphique 3 • Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2013



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

Lecture : en 2013, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 27 % des salariés qui ont accès à un dispositif d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne salariale (PEE).

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.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,7 millions de salariés ont bénéficié d'une prime, soit 53,6 % de l'effectif salarié (tableau 1). 15,1 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (4)) ont été versés au titre de l'exercice 2013 dans ces entreprises, soit une baisse de 2,6 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent (tableau 4).

Le nombre de bénéficiaires comme le montant moyen versé de participation ont continué de reculer (-4,5 % et -4,3 % respectivement), comme les deux années précédentes (tableau 4). La part de la participation dans la masse salariale des bénéficiaires a également poursuivi son repli pour atteindre son plus bas niveau historique à 3,8 % en 2013. En effet, 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 ralentissement économique, où les entreprises de toutes tailles et la quasi-totalité des secteurs de l'économie sont touchées, l'activité des entreprises françaises a décéléré en 2013 [3]. En outre, la baisse des sommes versées au titre de la participation (-8,6 %) a pu être accentuée par la décision, prise en 2013, 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 toujours 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 2014 qu'en 2013 (+3,0 %). Cette augmentation de l'intéressement s'est accompagnée d'une baisse du nombre de salariés bénéficiaires (-1,2 %), le montant moyen

versé par salarié progressant par rapport à l'année précédente.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les montants totaux versés au titre de l'intéressement pour 2013 (7,2 milliards d'euros) ont de nouveau dépassé ceux de la participation (6,1 milliards d'euros), (encadré 4). Les sommes versées ont pu être partiellement affectées par l'augmentation du forfait social (5), 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. Les entreprises ayant en 2013 un accord en cours ont continué de verser les primes sur la base des mêmes règles que les années précédentes. Mais pour celles dont l'accord arrivait à échéance en 2013, des accords basés sur de nouvelles règles ont pu être conclus, ou certains accords non renouvelés.

Par ailleurs, 1,4 milliard d'euros ont été versés par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'abondement sur PEE et 388 millions d'euros pour l'abondement sur Perco. Les sommes versées au titre de l'abondement sur un PEE sont restées stables en 2013 (+0,1 %). Celles abondées sur un Perco ont nettement reculé, pour la première fois depuis la mise en place de ce dispositif (-8,9 %). Cela peut être lié à la hausse du taux du forfait social à partir du 1^{er} août 2012, qui a également concerné les sommes abondées par les entreprises: cette hausse pourrait avoir influé sur la décision de ne plus abonder. Ainsi, le nombre de bénéficiaires de l'abondement sur plans d'épargne de type PEE ou Perco a diminué significativement (-9,0 % et -3,0 % respectivement). Le montant moyen de l'abondement sur Perco a reculé en 2013 au niveau historiquement bas de 445 euros par salarié bénéficiaire.

Une prime moyenne de 2269 euros

En 2013, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'est établi en

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

(5) 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).

Tableau 4 • Les dispositifs de participation, d'intéressement, de prime de partage des profits et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, entre 2009 et 2013*



	2009	2010	2011	2012	2013
Participation					
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 439	7 380	7 124	6 664	6 090
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 666	4 939	4 806	4 756	4 540
Montant moyen de la participation (en euros)	1 380	1 494	1 482	1 401	1 341
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,4	4,7	4,5	4,1	3,8
Intéressement					
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 170	7 185	6 616	7 027	7 236
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 382	4 646	4 396	4 507	4 453
Montant moyen de l'intéressement (en euros).....	1 408	1 546	1 505	1 559	1 625
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,2	4,5	4,3	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	8 002
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers).....	3 765	3 734	3 835	4 319	3 806
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 350	1 338	1 406	1 429	1 431
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 358	2 256	2 236	2 422	2 203
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	573	593	629	590	649
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,5	1,6	1,7	1,5	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)					
Versements totaux nets** sur un Perco (en millions d'euros)	680	803	1 075	1 315	1 300
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers).....	477	579	849	1 075	1 059
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	244	288	369	426	388
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	414	475	732	899	872
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	591	608	504	471	445
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,4	1,4	1,3	1,1	1,0
Prime de partage des profits (PPP)					
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	-	-	403	340	302
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	-	-	1 578	1 293	1 153
Montant moyen de la PPP (en euros)	-	-	256	261	262
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	-	-	0,7	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	15 145
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6 751	6 937	6 822	6 852	6 676
Montant moyen (en euros).....	2 104	2 335	2 274	2 269	2 269
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	6,5	7,1	6,7	6,5	6,3
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8 396	8 412	8 380	8 320	8 365
Pour information					
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	371 080	377 733	386 496	398 310	406 478
Nombre total de salariés (en milliers)	12 297	12 327	12 497	12 599	12 462

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2014.

* 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.

** CSG et CRDS déduites.

Lecture : l'exercice 2013 a permis de distribuer au titre de la participation, 6 090 millions d'euros à 4 540 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 341 euros représentant 3,8 % de la masse salariale.

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

moyenne à 2 269 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit un montant égal à celui de 2012. La baisse du nombre de salariés bénéficiaires et du montant total des sommes distribuées étant la même (-2,6 %), la prime moyenne est restée stable. Ces primes représentent un surcroît de rémunération correspondant à 6,3 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, part en baisse régulière depuis trois ans. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, 218 000 salariés ont perçu une prime en 2013. Celle-ci s'élève en moyenne à 2 398 euros, soit 5 % de plus que dans les entreprises de plus grande taille.

Les montants moyens des primes d'intéressement et de participation sont demeurés proches entre eux (respectivement 1 625 et 1 341 euros en moyenne par salarié bénéficiaire), malgré une divergence d'évolution en 2013 (respectivement +4,2 et -4,3 %). L'abondement moyen sur plan d'épargne salariale est resté nettement plus faible que les autres primes : 649 euros en moyenne pour le PEE et 445 euros pour le Perco. Un tiers

des salariés couverts par au moins un dispositif ont bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2013, pour un montant moyen de 3 153 euros.

Retournement à la baisse des versements sur Perco

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi le quart de salariés couverts par un Perco, une fraction beaucoup moins importante qu'en 2012 l'a alimenté (32,4 % en 2013, après 37,6 % en 2012), pour un montant moyen de 1 278 euros (1 272 euros en 2012). Dans ces mêmes entreprises, parmi les 54,5 % de salariés qui détenaient un PEE, plus de la moitié y ont effectué des versements, soit 9,6 points de moins que l'année précédente, mais pour un montant moyen nettement supérieur : 2 256 euros contre 1 949 euros en 2012 (tableau 5).

Au total, les versements sur Perco ont légèrement reculé (-1,2 %), pour la première fois depuis la création de ce dispositif, et se sont établis à

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2013*



	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	28,5	52,3	2 256	30,9	37,4	15,2	16,5	0,0	
Perco (y compris transfert d'un autre plan).....	8,2	32,4	1 278	26,3	21,1	16,4	27,5	6,8	1,9
Perco (hors transfert d'un autre plan).....				26,8	21,5	16,7	28,0	6,8	

* 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 : 52,3 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 256 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 37,5 % de l'intéressement.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2014.

1,3 milliard d'euros en 2013. Ce retournement à la baisse est lié en partie à celui de l'abondement sur Perco (-8,9 %). Les fonds placés sur un Perco -hors transfert d'un autre plan- proviennent en effet pour 27,5 % de l'abondement en 2013 (contre 16,5 % pour un PEE), (tableau 5).

Si l'abondement s'était maintenu à son niveau de 2012, les sommes versées auraient alors continué de progresser.

Participation et intéressement ont représenté 48,3 % des versements sur Perco en 2013, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) (6) était de 6,8 % (+1,6 point par rapport à 2012). Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne du salarié ont constitué 1,9 % des sommes versées, part en hausse par rapport à l'année précédente.

En 2013, 8,0 milliards d'euros ont été investis sur un PEE (+1,2 % en euros courants par rapport à 2012). Les sommes placées par le salarié sur un PEE diffèrent de celles afférentes au Perco. Elles proviennent en général 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 68,3 % des fonds investis sur un PEE en 2013, les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentant un peu moins du tiers restant, dans des proportions à peu près égales (tableau 5).

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité (7). De 262 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur du commerce (9,9 % des fonds investis sur un PEE), il atteignait 1 607 euros en 2013 dans celui de la cokéfaction et du raffinage (26,9 % des fonds investis sur un PEE), secteur où 57,9 % des entreprises de plus de 10 salariés disposaient d'un PEE. En moyenne, pour 1 euro versé sur un PEE en 2013, l'abondement était de 31 centimes, similaire au niveau des deux dernières années ; pour le Perco, il s'est en revanche replié de 77 à 74 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 nets perçus en 2014 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2013, 1,8 milliard (30,0 %) leur ont été versés directement, en baisse (-4 points en un an). Ce nouveau recul des versements directs est intervenu dans un contexte où le gouvernement avait permis un déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement entre le 1er juillet et le 31 décembre 2013 pour les salariés ayant des sommes bloquées sur un PEE. Certains salariés ont pu choisir de placer leur prime de participation de 2014, plutôt que de profiter d'un versement direct, ayant déjà bénéficié d'un déblocage en 2013.

Sur les 3,7 milliards finalement bloqués, 80 % ont été versés sur un plan d'épargne salariale (70 % sur un PEE et 10 % sur un Perco) et 20 % ont été placés sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise.

Enfin, suite à la loi n° 2010-1 330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le versement sur un Perco par défaut (8) a de nouveau augmenté en 2014 pour atteindre 10,1 % des montants totaux de participation versés par les entreprises sur un Perco, contre 9,5 % en 2013.

La prime de partage des profits toujours en baisse

En 2013, la part des entreprises de 10 salariés ou plus ayant distribué une prime de partage des profits (PPP) est en recul à 2,4 %, après 2,6 % en 2012. La diffusion de la PPP croît avec la taille de l'entreprise : de 1,5 % en 2013 pour celles

(6) 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.

(7) Les montants moyens des abondements sur plans d'épargne par secteur d'activité sont en ligne sur le site de la Dares rubrique Epargne salariale ou www.travail-emploi.gouv.fr/acemopipa.

(8) Lorsque la personne ne demande pas le versement immédiat ou l'affectation à un plan d'épargne entreprise, la moitié de la participation est versée par défaut sur un Perco.

employant entre 10 et 49 salariés à 15,2 % pour celles de 1000 salariés ou plus. Le secteur de l'information et de la communication est demeuré celui où la part des entreprises ayant distribué la PPP a été la plus élevée (4,9 %). En 2013, 9,3 % de l'ensemble des salariés ont bénéficié

de la PPP. Le nombre de salariés bénéficiaires a baissé (-10,8 % entre 2012 et 2013) et le montant moyen de la prime versée en 2013 est resté stable à 262 euros (tableau 4).

Aline PAURON (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Pauron A. (2014), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2012 : le plan d'épargne entreprise devient le dispositif le plus répandu », *Dares Analyses* n° 053, juillet.

[2] 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.

[3] Banque de France (2014), « Les entreprises en France en 2013 : tirée par les grandes entreprises, la rentabilité se redresse », *Bulletin de la Banque de France* n° 198, 4^e trimestre 2014.

[4] Solard G. (sous dir.), Collin C. (coord.) (2015), « Les retraités et les retraites », *Collection Études et statistiques*, Drees, avril.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2013

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.

Depuis 2008, les montants distribués au titre de la participation peuvent être perçus immédiatement par le salarié, partiellement ou en totalité, ou, comme c'était déjà le cas, placés sur un plan d'épargne entreprise où elles sont bloquées pendant cinq ans à l'exception des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du troisième enfant, divorce, invalidité).

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 deux types de plans 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. Les sommes versées sur un PEE 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

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.

Suite encadré 1

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.

La prime de partage des profits, instituée en 2011, est supprimée à partir du 1^{er} janvier 2015 (art. 19 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015). Cette prime bénéficiait aux salariés lorsque leur entreprise augmentait les dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes. La mesure était 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'était pas fixé par la loi, était 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 était mise en place par décision unilatérale de l'employeur. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prime pouvait être mise en place soit directement, à l'initiative de l'entreprise, soit par accord collectif. La prime, lorsqu'elle était versée dans les conditions précitées, était 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 Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas) a été installé le 20 juin 2014. Il a remis à l'automne 2014 un rapport au gouvernement contenant des propositions sur l'élargissement aux PME et la simplification de l'épargne salariale d'une part, et sur le financement de l'économie et la gouvernance d'autre part.

Ce rapport comporte des mesures visant deux objectifs principaux : développer l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale dans les petites entreprises ; orienter cette épargne vers le financement des petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaires (ETI).

Les articles 36 à 40 du texte du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dans sa version de juin 2015 comportent plusieurs mesures de simplification et d'harmonisation des dispositifs d'épargne salariale qui, sans remettre en cause leurs spécificités, doivent accroître leur lisibilité et faciliter ainsi leur appréhension par les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs.

Encadré 2

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 2014 portant sur l'exercice 2013, comporte sept volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2013 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2013 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2014) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2013 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2014) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'une prime de partage des profits versée au cours de l'année 2013 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2013 et les sommes versées au cours de l'année 2013 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2013 et les sommes versées au cours de l'année 2013 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif de complémentaire santé en 2013.

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. L'interrogation porte notamment sur la diffusion des dispositifs d'épargne salariale et sur l'existence de versements de prime afférents. À partir de 2014, le questionnaire comporte un module triennal portant sur les montants versés, les dernières données collectées en la matière datant de 2006.

Les résultats présentés proviennent de 43 430 réponses exploitables reçues, 13 130 par le biais de l'enquête Pipa et 30 300 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.

LE DISPOSITIF D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ COLLECTIVE

Certains employeurs contribuent au financement de prestations complémentaires de santé au bénéfice de leurs salariés. Ils facilitent ainsi l'accès à une couverture médicale dans le cadre d'un contrat avec des organismes d'assurance complémentaire de santé et/ou de prévoyance. Les tarifs d'assurance sont en général inférieurs à ceux qui seraient proposés directement au salarié.

À la suite de l'accord national inter-professionnel conclu le 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, toutes les entreprises du secteur privé, quels que soient leur statut, leur taille ou leur secteur d'activité, devront avoir mis en place au 1^{er} janvier 2016 un contrat complémentaire santé collective pour leurs salariés. Elles devront financer au minimum 50 % du coût de la complémentaire santé, le reste étant à la charge du salarié bénéficiaire.

Cette assurance complémentaire santé n'était pas obligatoire en 2013, mais 48 % des entreprises du secteur marchand la proposaient à leurs salariés (tableau A). Ainsi, en 2013, 70 % des salariés de ces entreprises sont déjà couverts. Ceux travaillant dans le secteur financier des banques et assurances (90 %) le sont davantage que ceux des secteurs de la construction (64 %) et de l'hébergement et de la restauration (61 %). Cette différence tient pour partie à la taille des entreprises : 91 % des salariés des grandes entreprises de 1 500 salariés ou plus bénéficiaient d'une complémentaire santé contre 47 % de ceux travaillant dans une entreprise de 10 à 49 salariés (tableau B).

La cotisation annuelle à l'assurance complémentaire santé collective est en moyenne de 1 178 euros, dont 57 % sont pris en charge par l'employeur. Selon le secteur d'activité, cette part varie de 50 à 60 %. La contribution moyenne de l'employeur est inférieure à 400 euros dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et s'élève à plus de 800 euros dans le secteur de l'information et de la communication et celui des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.

Tableau A • Part des entreprises souscrivant une assurance complémentaire de santé collective selon la taille de l'entreprise en 2013



Taille de l'entreprise	Part des entreprises (en %)	Part des salariés couverts (en %)	Cotisation patronale moyenne versée à l'organisme complémentaire par salarié bénéficiaire	Part de la cotisation prise en charge par l'entreprise (en %)
10 à 49 salariés	46	47	682	58
50 à 99 salariés	52	54	662	56
100 à 249 salariés	66	67	650	55
250 à 499 salariés	76	76	596	57
500 à 999 salariés	82	82	702	55
1 000 à 1 499 salariés	84	84	615	55
1 500 salariés ou plus	90	91	582	55
Ensemble	48	70	675	57

Lecture : 46 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit à une complémentaire santé, couvrant 47 % des salariés appartenant à ces entreprises ; la cotisation patronale moyenne versée par l'entreprise est de 682 euros, soit 58 % du montant total versé à l'organisme complémentaire.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2014.

Tableau B • Part des entreprises souscrivant une assurance complémentaire de santé collective selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2013

	Part des entreprises (en %)	Part des salariés couverts (en %)	Cotisation patronale moyenne versée à l'organisme complémentaire par salarié bénéficiaire	Part de la cotisation prise en charge par l'entreprise (en %)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac	47	73	518	52
C2 Cokéfaction et raffinage	89	99	730	52
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	62	85	775	56
C4 Fabrication de matériels de transport	42	88	685	60
C5 Fabrication d'autres produits industriels	47	74	655	54
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	62	66	594	51
FZ Construction	53	64	751	59
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	42	65	745	61
HZ Transports et entreposage	67	88	567	52
IZ Hébergement et restauration	58	61	391	52
JZ Information et communication	56	79	822	62
KZ Activités financières et d'assurance	66	90	799	63
LZ Activités immobilières	69	83	650	57
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	50	63	826	62
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	26	43	505	54
RU Autres activités de services	30	45	563	57
Ensemble	48	70	675	57

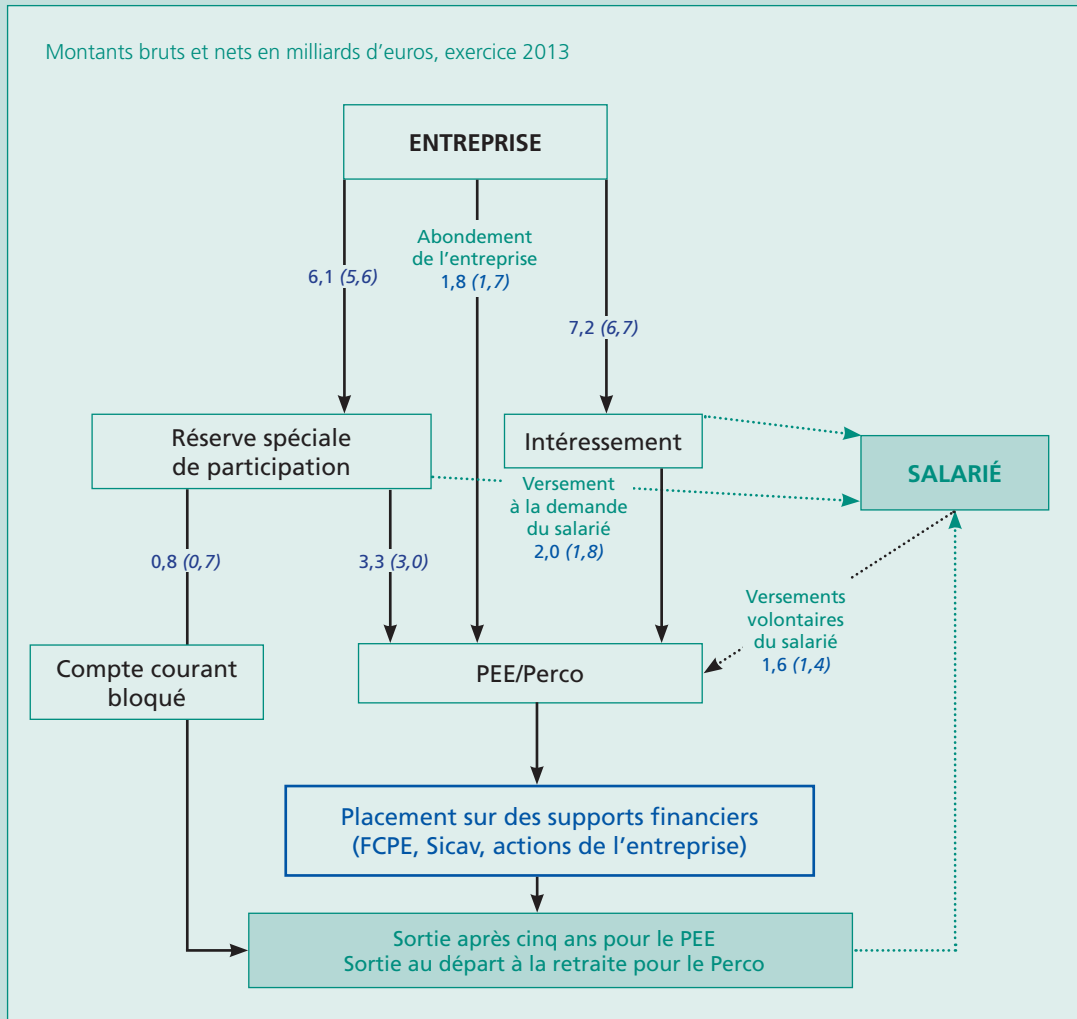
Lecture : 66 % des entreprises du secteur financier et des assurances ont souscrit à une complémentaire santé, couvrant 90 % des salariés appartenant à ces entreprises ; la cotisation patronale moyenne versée par l'entreprise est de 799 euros, soit 63 % du montant total versé à l'organisme complémentaire.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2014.

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 2013



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 6,1 Mds, et 7,2 Mds au titre de l'intéressement, soit respectivement 5,6 Mds et 6,7 Mds nets. Seuls les flux liés à la participation sont décomposés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2014.