

## Participation, intéressement et épargne salariale Un complément de rémunération qui repart à la hausse en 2014

En 2014, 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. Un peu plus de 6,8 millions de salariés ont ainsi bénéficié d'un complément de rémunération (prime de participation ou d'intéressement, ou abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif). Le plan d'épargne entreprise, qui couvre 46,1 % des salariés, demeure le plus répandu des dispositifs car il sert de principal support de versement des primes de participation et d'intéressement.

Pour ces quatre dispositifs, près de 15,8 milliards d'euros ont été distribués en 2014, dont 15,3 pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus, soit une hausse de 0,7 % par rapport à 2013. Les sommes versées au titre de la participation ont reculé pour la quatrième année consécutive tandis que celles distribuées sur les plans d'épargne retraite collectif sont nettement reparties à la hausse. Les sommes versées au titre de l'intéressement, de l'ordre de 7,4 milliards d'euros en 2014, représentent quasiment la moitié des versements. Ces compléments de rémunération ont sensiblement progressé (+ 1,9 %) pour atteindre 2 311 euros en moyenne par salarié bénéficiaire.

C'est dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie, activités financières et assurance, cokéfaction et raffinage) que ces dispositifs sont le plus répandus.

En 2014, 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).

Depuis 2012, le PEE est le dispositif le plus répandu avec 46,1 % des salariés couverts, suivi par la participation aux résultats de l'entreprise (42,8 %, tableau 2), notamment

parce qu'il sert de support aux autres dispositifs : participation et intéressement alimentent aux deux tiers les PEE.

La proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif est revenue à son niveau de 2012, après un léger rebond en 2013 (+0,3 point) (graphique 1). L'accès aux dispositifs de participation et d'intéressement s'est replié en 2014, tandis que la diffusion régulière du PEE et du Perco s'est poursuivie. Le Perco a ainsi couvert 3,5 millions de salariés en 2014, soit 22,4 % des salariés du privé. Le nombre de salariés concernés a été multiplié par 4,2 en huit ans. La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 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).

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

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout présents dans les grandes ou moyennes entreprises (graphique 2). En 2014, 87,4 % des salariés ayant eu accès à un de ces dispositifs travail-

Tableau 1  
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2014\*, 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)....	3 008	12 487	15 495
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers) .	393	8 259	8 652
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %).....	13,1	66,1	55,8
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers).....	221	6 598	6 819
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %).....	56,2	79,9	78,8
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....	7,3	52,8	44,0

\* Pour les PEE et les Perco, les primes correspondent à l'abondement de l'employeur aux sommes versées par les salariés.  
Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.  
Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2015.

Tableau 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2014 pour les entreprises de toutes tailles 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 boisson et de produits à base de tabac	49,1	40,7	45,4	16,8	54,8	11,4
C2	Cokéfaction et raffinage.....	97,1	79,2	96,6	76,0	97,5	32,4
C3	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	75,2	58,4	70,3	34,2	82,0	26,1
C4	Fabrication de matériels de transport.....	88,4	83,3	86,7	50,0	93,2	20,0
C5	Fabrication d'autres produits industriels .....	58,5	47,5	55,4	21,9	67,4	25,6
DE	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution .....	45,9	75,5	79,7	71,5	85,9	32,5
FZ	Construction .....	32,3	23,7	34,4	19,3	44,5	20,3
GZ	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles .....	47,1	35,6	45,9	19,6	55,6	16,2
HZ	Transports et entreposage .....	34,7	48,3	64,6	32,5	75,3	17,3
IZ	Hébergement et restauration.....	20,6	8,1	19,9	5,8	26,3	7,3
JZ	Information et communication .....	60,0	38,7	59,3	29,8	69,1	25,7
KZ	Activités financières et d'assurance.....	71,4	70,7	75,6	55,7	79,8	32,0
LZ	Activités immobilières .....	14,8	39,6	35,8	20,0	46,8	16,0
MN	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	42,3	22,1	41,5	15,2	55,1	20,5
OQ	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale .....	15,7	13,9	16,8	4,5	26,4	9,7
RU	Autres activités de services .....	6,6	10,0	12,6	5,2	16,3	6,6
<b>Ensemble.....</b>		<b>42,8</b>	<b>35,4</b>	<b>46,1</b>	<b>22,4</b>	<b>55,8</b>	<b>16,8</b>

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

Lecture : en 2014, 32,3 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 23,7 % par un accord d'intéressement, 34,4 % ont accès à un PEE et 19,3 % à un Perco ; au total, 44,5 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (20,3 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2015.

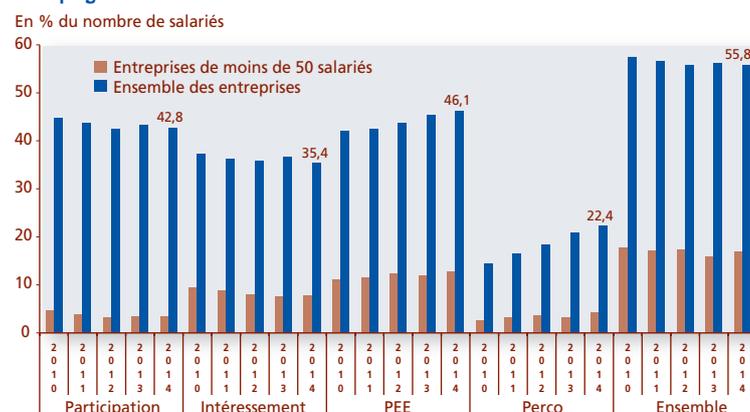
laient dans une entreprise de 50 salariés ou plus, alors même que ces salariés ne représentaient que 58,2 % de l'ensemble des salariés. Tandis que 92,6 % des salariés étaient couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 500 salariés ou plus, et 72,7 % dans celles de 50 à 499 salariés, ils n'étaient que 16,8 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 3) pour lesquelles ces dispositifs ne sont pas obligatoires.

De fait, la proportion de salariés ayant accès à la participation dépend nettement de la taille de l'entreprise : en 2014, 3,4 % des salariés étaient couverts en deçà du seuil légal de 50 salariés, contre 71 % 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 (1). 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<sup>e</sup> exercice clos après leur création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à la participation, sauf cas prévus par décret.

En 2014, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PEE est l'outil d'épargne salarial le plus répandu : 12,7 % des salariés y avaient accès,

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.

Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2010 à 2015.

contre 4,3 % pour les Perco (graphique 2). Parmi les petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un plan d'épargne salariale (PEE) était de 27,6 %. Si l'on y ajoute les entreprises ayant mis en place un Perco, cette part s'établit à 42,1 % en 2014 (graphique 3). Dans les entreprises plus grandes, les plans d'épargne seuls sont plus rares, ils sont beaucoup plus souvent accompagnés de dispositifs de participation et d'intéressement.

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) a concerné, en 2014, 0,6 % de l'ensemble des salariés des entre-

prises de moins de 50 salariés, soit 3,5 % 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'être la règle : il ne concerne que 41,6 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Ces dispositifs sont également plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés, avec des inégalités d'accès qui se sont tassées en 2014 entre le haut et le bas de la distribution des salaires moyens (tableau 3). Ainsi, 68,5 % des salariés avaient accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen versé dépassait 27 307 euros (7<sup>e</sup> décile), part en baisse en 2014 après trois années de hausse. À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen versé était inférieur à 16 802 euros (3<sup>e</sup> décile), cette part a progressé pour atteindre 31,3 % des salariés en 2014, après une baisse continue entre 2010 et 2013.

### ... et dans certains secteurs d'activité

Plus de 90 % des salariés ont eu accès à au moins un des dispositifs dans certaines activités de l'industrie telle que la cokéfaction et le raffinage (97,5 %) et la fabrication de matériels de transport (93,2 %) (tableau 2). À l'inverse, l'accès a été nettement plus limité dans les secteurs où les entreprises sont de petite taille comme l'hébergement et restauration (26,3 %), l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale (26,4 %) ou les autres activités de services (16,3 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté).

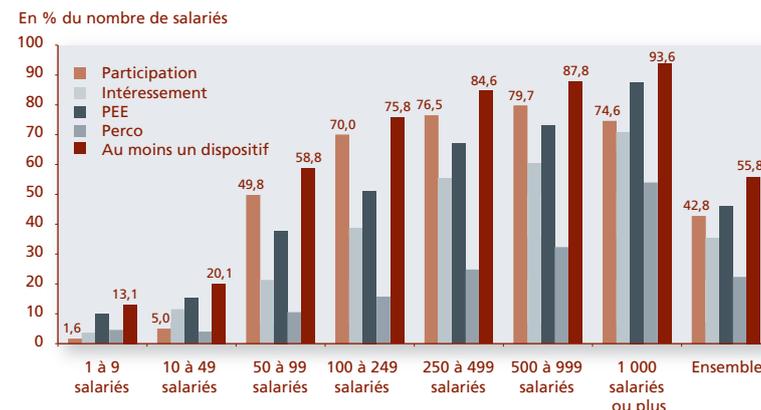
La part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale a légèrement baissé dans la plupart des secteurs en 2014, de manière un peu plus marquée dans l'industrie agro-alimentaire (-3,5 points) et le secteur de l'enseignement privé, santé et action sociale (-3,2 points). Cependant, cette proportion a connu une progression sensible en 2014 dans les secteurs de l'immobilier (5,3 points) et de l'hébergement et restauration (2,4 points).

### Le maintien des sommes globales distribuées au titre de 2014

Parmi les 8,7 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 6,8 millions (soit 78,8 % d'entre eux et 44,0 % de l'effectif salarié total) ont perçu une prime en 2014 pour les

### Graphique 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2014 par taille d'entreprise



Lecture : fin 2014, 1,6 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 3,6 % par un accord d'intéressement, 9,8 % par un PEE et 4,6 % par un Perco ; au total, 13,1 % 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.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2015.

### Tableau 3

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2014, selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

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
De 1 à 49 salariés			16,8	64,0	10,8
Dont :	inférieur au 3 <sup>e</sup> décile**	19,1	7,4	49,7	3,7
	supérieur au 7 <sup>e</sup> décile***	39,9	24,5	67,8	16,6
De 50 à 499 salariés			72,7	75,2	54,7
Dont :	inférieur au 3 <sup>e</sup> décile	10,3	36,5	60,3	22,0
	supérieur au 7 <sup>e</sup> décile	57,3	80,7	77,6	62,6
500 salariés ou plus			92,6	84,5	78,3
Dont :	inférieur au 3 <sup>e</sup> décile	10,0	85,7	77,1	66,1
	supérieur au 7 <sup>e</sup> décile	65,5	90,6	85,2	77,2
Total			55,8	78,8	44,0
Dont :	inférieur au 3 <sup>e</sup> décile	13,9	31,3	69,7	21,8
	supérieur au 7 <sup>e</sup> décile	52,7	68,5	80,8	55,3

\* Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2014. 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 2015.

\*\* Le 3<sup>e</sup> décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 16 802 euros.

\*\*\* Le 7<sup>e</sup> décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 27 307 euros.

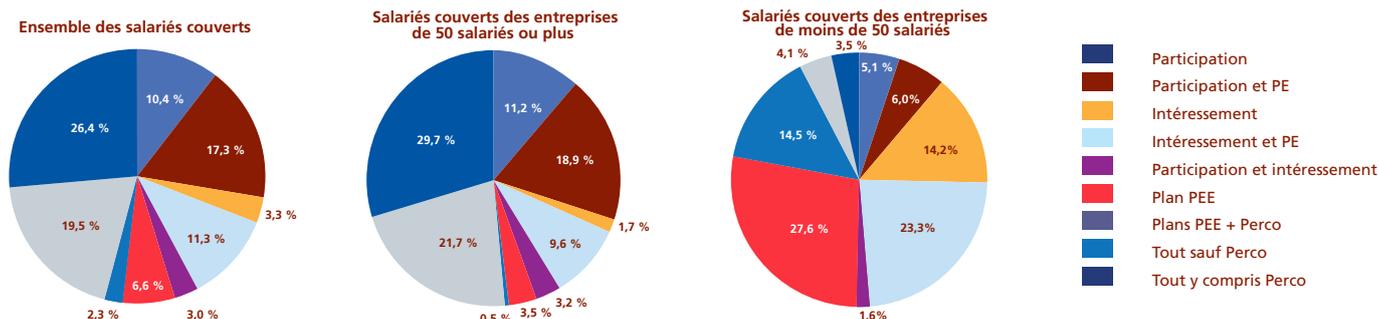
Lecture : en 2014, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 16,8 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 7,4 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3<sup>e</sup> décile.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2015.

### Graphique 3

Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2014



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

Lecture : en 2014, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 27,6 % 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 2015.

abondements sur plans d'épargne ou, en 2015, au titre de 2014 pour la participation et l'intéressement (tableau 1).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,6 millions de salariés ont bénéficié d'une prime, soit 52,8 % de l'effectif salarié (tableau 1). Au total, 15,25 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (2)) ont été versés au titre de l'exercice 2014 dans ces entreprises, soit une hausse de 0,7 % qui représente 105 millions d'euros courants supplémentaires par rapport à l'exercice précédent (tableau 4). Les sommes versées par les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas connues en 2015 (encadré 2). Si l'on se fonde sur les résultats de l'enquête TPE 2014, ces sommes représenteraient 3,4 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Sous cette hypothèse, le montant total versé par l'ensemble des entreprises pour les quatre dispositifs s'élèverait à 15,8 milliards d'euros au titre de 2014.

Le montant moyen versé de participation a continué de reculer en 2014 (-3,0 %), comme en 2012 et 2013 (tableau 4), alors que le nombre de bénéficiaires est reparti à la hausse (+0,4 %).

La part de la participation dans la masse salariale des bénéficiaires a également poursuivi son repli pour atteindre son plus bas niveau historique à 3,7 % en 2014. La réserve spéciale de participation étant calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise, elle suit globalement la conjoncture. Le ralentissement économique ayant touché tous les types d'entreprises et la quasi-totalité des secteurs d'activité, la participation a marqué le pas en 2014. En outre, la baisse des sommes versées au titre de la participation (-2,7 %) a pu être accentuée par la suppression de la déduction de différents crédits d'impôt (crédit impôt recherche, crédit d'impôt innovation, etc.) du calcul du bénéfice fiscal des entreprises.

Contrairement à la participation, l'intéressement n'est pas toujours indexé sur le bénéfice de l'entreprise. Le critère de déclenchement, qui varie d'une entreprise à l'autre, peut être lié au chiffre d'affaires, au résultat d'exploitation ou à des objectifs qualitatifs. Les salariés ont perçu davantage de primes d'intéressement au titre de 2014 que de 2013 (7,4 milliards d'euros, en hausse de 2,5 %). Cette augmentation s'est accompagnée

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 2010 et 2014

Dispositif	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Participation</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 380	7 124	6 664	6 090	5 927
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 939	4 806	4 756	4 540	4 556
Montant moyen de la participation (en euros).....	1 494	1 482	1 401	1 341	1 301
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,7	4,5	4,1	3,8	3,7
<b>Intéressement</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 185	6 616	7 027	7 236	7 419
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 646	4 396	4 507	4 453	4 434
Montant moyen de l'intéressement (en euros).....	1 546	1 505	1 559	1 625	1 673
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,5	4,3	4,3	4,3	4,4
<b>Plan d'épargne entreprise (PEE)</b>					
Versements totaux <u>nets*</u> sur un PEE (en millions d'euros).....	7 833	7 858	7 910	8 002	8 057
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers).....	3 734	3 835	4 319	3 806	3 836
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 338	1 406	1 429	1 431	1 450
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 256	2 236	2 422	2 203	2 192
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	593	629	590	649	661
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,6	1,7	1,5	1,6	1,6
<b>Plan d'épargne retraite collectif (Perco)</b>					
Versements totaux <u>nets*</u> sur un Perco (en millions d'euros).....	803	1 075	1 315	1 300	1 538
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers).....	579	849	1 075	1 059	1 120
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	288	369	426	388	454
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	475	732	899	872	944
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	608	504	471	445	481
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,4	1,3	1,1	1,0	1,1
<b>Prime de partage des profits (PPP)</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	-	403	340	302	262
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	-	1 578	1 293	1 153	1 117
Montant moyen de la PPP (en euros).....	-	256	261	262	235
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	-	0,7	0,7	0,7	0,6
<b>Participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco (hors PPP)</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	16 194	15 515	15 545	15 145	15 250
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	6 937	6 822	6 852	6 676	6 598
Montant moyen (en euros).....	2 335	2 274	2 269	2 269	2 311
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	7,1	6,7	6,5	6,3	6,4
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers).....	8 412	8 380	8 320	8 365	8 259
<b>Pour information</b>					
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	377 733	386 496	398 310	406 478	410 993
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 327	12 497	12 599	12 462	12 487

(\*) 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 2014 a permis de distribuer au titre de la participation, 5 927 millions d'euros à 4 556 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 301 euros représentant 3,7 % de la masse salariale.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2015.

d'une baisse du nombre de salariés bénéficiaires (-0,4 %), si bien que le montant moyen versé par salarié au titre de l'exercice 2014, qui s'élève à 1 673 euros, a progressé pour la troisième année consécutive (+3,0 % en 2014, après +4,2 % en 2013).

Les montants totaux versés au titre de l'intéressement en 2014 ont de nouveau dépassé ceux de la participation (1,5 milliard d'euros d'écart en 2014) (tableau 4). Pourtant, la part des entreprises ayant un accord d'intéressement (14 % en 2014) est en baisse depuis deux ans, de 0,2 point chaque année. L'augmentation du forfait social (encadré 1) (3), dont le taux est passé de 8 % à 20 % au 1<sup>er</sup> août 2012, a pu jouer sur les décisions des entreprises de renouveler ou non leurs accords en matière d'épargne salariale. Les accords sont généralement signés pour une durée de trois ans. Les entreprises ayant en 2014 un accord en cours ont continué de verser les primes sur la base des mêmes règles que les années précédentes, mais les autres ont pu conclure des accords basés sur de nouvelles règles ou cesser de proposer ce dispositif à leurs salariés.

Par ailleurs, 1,45 milliard d'euros ont été versés par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'abondement sur PEE, et 454 millions d'euros pour l'abondement sur Perco. Les sommes versées au titre de l'abondement sur un PEE ont augmenté en 2014 (+1,3 %). Celles abondées sur un Perco sont reparties à la hausse (+16,8 %), après avoir nettement reculé en 2013 pour la première fois depuis la mise en place de ce dispositif (-8,9 %). Le nombre de bénéficiaires de l'abondement a légèrement diminué pour le PEE (-0,5 %) mais a nettement progressé pour le Perco (+8,3 %), pour approcher 1 million de salariés en 2014. Le montant moyen de l'abondement sur Perco est de 481 euros par salarié bénéficiaire tandis que celui sur PEE a atteint son plus haut niveau historique à 661 euros en moyenne.

## Une prime moyenne de 2 311 euros

En 2014, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'est établi en moyenne à 2 311 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Il a ainsi progressé de 42 euros par rapport à 2013 (+1,9 %) et a effacé trois années consécutives de repli. La baisse globale du nombre de salariés bénéficiaires et la hausse du montant total des sommes distribuées se sont en effet combinées pour permettre cette reprise de la prime moyenne par salarié. Celle-ci a représenté un surcroît de rémunération correspondant à 6,4 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, part qui a connu un léger rebond en 2014 après une baisse régulière entre 2010 et 2013.

Les montants moyens des primes d'intéressement et de participation sont demeurés proches (respectivement 1 673 euros et 1 301 euros en moyenne par salarié bénéficiaire), malgré une divergence d'évolution en 2014 (respectivement +3,0 % et -3,0 %). L'abondement moyen sur plan d'épargne salariale est resté nettement plus faible que les autres primes. 34 % des salariés couverts par au moins un dispositif ont bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2014 et ont perçu un montant moyen de 3 082 euros.

## Reprise des versements sur Perco

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi les 26,6 % de salariés couverts par un Perco, 32,7 % l'a alimenté après 32,4 % en 2013. Le montant moyen de ces versements a nettement progressé, 1 415 euros contre 1 278 euros en 2013. Parallèlement, parmi les 54,9 % de salariés qui détenaient un PEE, plus de la moitié y a effectué des versements (52,6 %, après 52,3 % en 2013), pour un montant moyen de 2 234 euros (tableau 5).

Tableau 5

Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2014\*

	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.....	28,9	52,6	2 234	29,8	37,1	16,6	16,6	0,0	
Perco (y compris transfert d'un autre plan)	8,7	32,7	1 415	24,9	20,9	18,7	27,1	6,7	1,6
Perco (hors transfert d'un autre plan).....				25,3	21,3	19,0	27,6	6,7	

\* 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 : 52,6 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 234 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 37,1 % 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 2015.

(3) 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).

Au total, les versements sur Perco ont repris de l'ampleur (+18,3 %) et se sont établis à 1,5 milliard d'euros en 2014. Ce retour à la hausse est peut-être le reflet de la reprise de l'abondement sur Perco (+16,8 %). Les fonds placés sur un Perco -hors transfert d'un autre plan- provenaient en effet pour 27,6 % de l'abondement en 2014 (contre 16,6% pour un PEE) (tableau 5).

Participation et intéressement ont représenté 45,9 % des versements sur Perco en 2014, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) (4) était de 6,7 %. Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne du salarié ont constitué 1,6 % des sommes versées, part en baisse par rapport à l'année précédente.

En 2014, 8,1 milliards d'euros ont été investis sur un PEE (+0,7 % en euros courants par rapport à 2013). Les sommes placées par le salarié sur un PEE sont supérieures à celles afférentes au Perco. Elles proviennent en général soit de la participation et de l'intéressement (66,8% en 2014), soit de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite compléter ces versements par une contribution additionnelle, l'abondement. Les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentaient le tiers restant dans des proportions égales (tableau 5).

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité (5). De 238 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur de l'industrie alimentaire (5,2 % des fonds investis sur un PEE), il atteignait 2 108 euros en 2014 dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (32,1 % des fonds investis sur un PEE), secteur où 56,1 % des entreprises de plus de 10 salariés disposaient d'un PEE. En moyenne, pour 1 euro versé sur un PEE en 2014, l'abondement était de 31 centimes, niveau similaire à celui des trois dernières années ; pour le Perco, il s'est en revanche replié de 73 à 69 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, la participation peut être perçue immédiatement par le salarié ou, comme c'était déjà le cas, placée sur différents supports financiers.

Sur les 5,5 milliards d'euros nets perçus en 2015 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2014, 1,8 milliard d'euros (34,0 %) leur ont été versés directement (encadré 3), chiffre toujours orienté à la baisse (-0,4 %, après -4,0 % en 2014). Ce nouveau recul des versements directs est intervenu dans un contexte de réforme de l'épargne salariale, notamment le fléchage des sommes versées les orientant par défaut vers un placement sur des plans d'épargne (PEE, Perco) afin de participer au financement de l'économie.

Sur les 3,6 milliards finalement bloqués, 82,8 % ont été versés sur un plan d'épargne salariale (72,0 % sur un PEE et 10,8 % sur un Perco) et le reste sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise.

## La prime de partage des profits, amenée à disparaître

Cette prime a été supprimée en 2015 (encadré 1). En 2014, la part des entreprises de 10 salariés ou plus ayant distribué une prime de partage des profits (PPP) était en recul à 2,3 %, après 2,4 % en 2013. Le montant moyen de la prime versée en 2014 a reculé de 262 euros à 235 euros (tableau 4). De même, la part des salariés en ayant bénéficié s'établit à 8,9 % de l'ensemble des salariés (après 9,3 % en 2013).

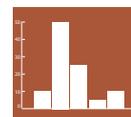
Aline PAURON (DARES).

## Pour en savoir plus

[1] Pauron A. (2015), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2013 : un salarié sur cinq a désormais accès à un Perco », *Dares Analyses* n° 055, 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.

## Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



### DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle 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. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**  
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**  
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**  
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

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

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

## Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2014

### 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 ni aux entreprises à forme mutualiste ni 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 PEE où ils sont bloqués 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, mais ils peuvent décider 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 peut bénéficier éventuellement d'un abondement de l'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 la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut abonder les sommes versées par les salariés. Les sommes versées sur un PEE sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a instauré les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou 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]. 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<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2012 pour atteindre 20 % à partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2013, tous les accords doivent permettre l'affectation de la participation à l'épargne salariale sur un PEE ou 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<sup>er</sup> 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 loi n°2015-990 du 6 août 2015** pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et ses décrets d'application en matière d'épargne salariale a principalement modifié les dispositions régissant la participation, l'intéressement et le Perco avec les dispositions suivantes :

- Allègement des charges à la charge (taux réduit à 8 % du forfait social) de l'employeur sur les sommes versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 au titre de l'intéressement et de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident pour la première fois de conclure un accord ;
- Allègement des charges (taux réduit à 16 % du forfait social) pour les sommes affectées sur un Perco (provenant des primes de participation, d'intéressement ou d'abondements) sous certaines conditions de gestion et de placement ;
- Affectation par défaut de l'intéressement sur un plan d'épargne entreprise de type PEE ou PEI en l'absence de choix du salarié sur son investissement ;
- Harmonisation des dates de versement des primes d'intéressement et de participation.

## 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 18 200 entreprises employant 10 salariés ou plus représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2015 et portant sur l'exercice 2014, comporte sept volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2014 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2014 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2015) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2014 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2015) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'une prime de partage des profits versée au cours de l'année 2014 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2014 et les sommes versées au cours de l'année 2014 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2014 et les sommes versées au cours de l'année 2014 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif d'actionnariat salarié en 2014.

Les données des entreprises ayant déclaré avoir un accord de participation et indiquant ne pas distribuer de prime en 2015 ont été redressées, pour la première fois cette année, par les sommes correspondantes indiquées dans les liasses fiscales (source Elaboration des statistiques annuelles d'entreprise). Ce redressement représente 92 millions de gain de participation pour l'année 2015 au titre de l'exercice 2014.

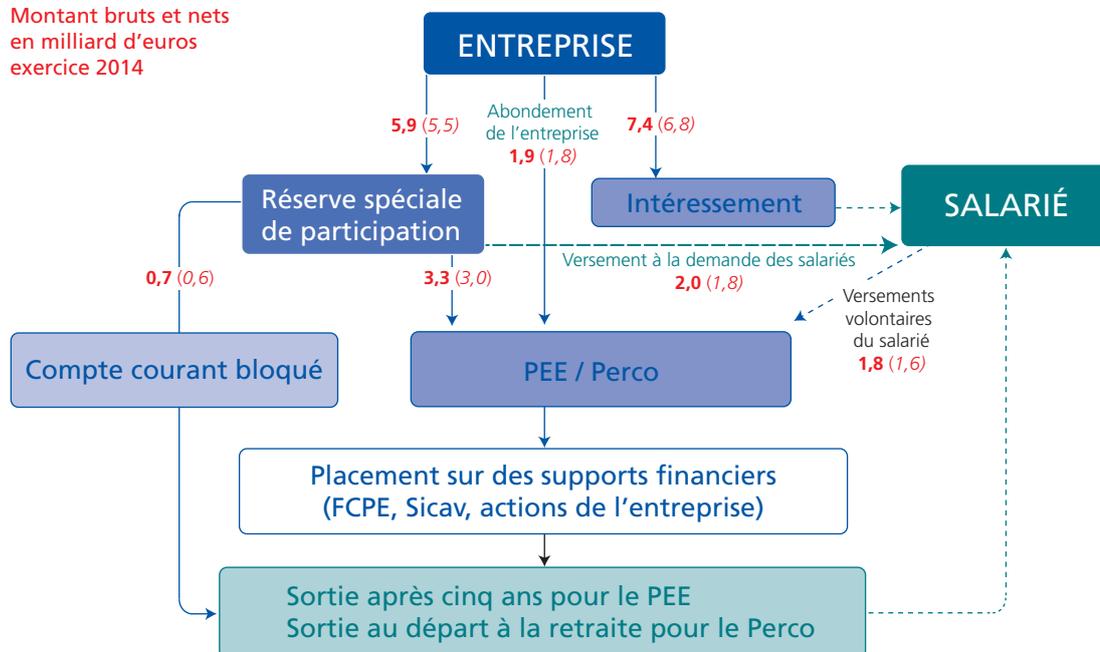
### Dans les entreprises de moins de 10 salariés : l'enquête TPE

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 versement de prime afférent. Depuis 2014, le questionnaire comporte un module quadriennal portant sur les montants versés. Les montants versés en 2014 par les TPE au titre de l'exercice 2013 ont été publiés dans le Dares analyses n° 55 de juillet 2015 [1]. Les prochaines données collectées en la matière porteront sur les versements en 2018.

Les résultats présentés proviennent de 43 500 réponses exploitables reçues, 13 400 par le biais de l'enquête Pipa 2015 et 30 100 par l'intermédiaire de l'enquête TPE 2015

## Les flux de participation, d'intéressement et d'abondement sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Montant bruts et nets  
en milliard d'euros  
exercice 2014



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 5,9 Mds, et 7,4 Mds au titre de l'intéressement, soit respectivement 5,5 Mds et 6,8 Mds nets. Seuls les flux liés à la participation sont décomposés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2015.

## L'actionnariat des salariés en 2014

L'actionnariat salarié est un dispositif d'épargne salariale permettant aux entreprises, cotées ou non, de partager leur capital avec leurs salariés. Une société cotée est une société dont les actions ont été introduites en bourse (marché Euronext, Alternext ou le marché libre). Un peu plus de 600 entreprises sont cotées en 2014. Les entreprises non cotées peuvent également partager leur capital en émettant des actions : celles-ci ne sont pas échangées sur le marché boursier mais peuvent être distribuées aux salariés.

Les salariés peuvent bénéficier des opérations d'actionnariat salarié et acquérir des actions de leur employeur (titres de l'entreprise ou du groupe) de plusieurs manières : en lien avec leur PEE (avoirs investis en FCPE d'actionnariat ou actions détenues en direct sur un PEE), en acquérant des stock-options, des actions gratuites (AGA) ou des bons de souscription de part de créateur d'entreprise (BSPCE).

En 2014, 1,4 % des sociétés cotées et des entreprises non cotées de 10 salariés ou plus (champ PIPA) ont mis en place une opération d'actionnariat salarié (tableau A). Cette proportion est nettement plus importante parmi les sociétés cotées : 23,4 % d'entre elles ont été concernées et 23,7 % en incluant les entreprises non cotées mais appartenant à un groupe coté (tableau B).

Les secteurs d'activité où l'actionnariat salarié a été le plus répandu en 2014 sont l'immobilier (5,0 % des entreprises du secteur), celui des banques et assurances (4,8 %), des biens d'équipement et de l'information et communication (3,8 %). La diffusion de l'actionnariat salarié croît avec la taille de l'entreprise pour atteindre 18,1 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

L'investissement du PEE en FCPE ou en actions détenues en direct est la forme la plus répandue d'actionnariat salarié : elle a concerné 0,5 % de l'ensemble des entreprises en 2014, mais jusqu'à 10,5 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté. Vient ensuite la distribution d'actions gratuites, observée dans 4,6 % des entreprises cotées en 2014, dont l'attrait peut s'expliquer par sa fiscalité allégée. Les entreprises peuvent enfin combiner différents modalités pour favoriser la détention d'actions par leurs salariés. En 2014, 2,8 % des entreprises cotées ont ainsi conjugué distribution d'actions gratuites et détention d'action via le PEE.

En 2014, 571 000 salariés ont bénéficié d'une opération d'actionnariat salarié, soit 44 % des salariés des entreprises ayant procédé à une opération de ce type. La proportion de salariés bénéficiaires est particulièrement élevée dans les secteurs des activités immobilières (83 %), des services fournis aux entreprises (78 %), des banques et assurances (54 %) et de la construction (53 %). Cette part a toutefois une distribution très hétérogène : 10 % des entreprises ayant proposé de l'actionnariat salarié ont 4,5 % de salariés bénéficiaires alors que trois quarts d'entre elles ont 88 % de salariés bénéficiaires.

La proportion de salariés bénéficiaires est également sensible aux formes d'actionnariat proposé et à leur combinaison : alors que 27 % des salariés sont concernés dans les entreprises distribuant uniquement des actions gratuites et 40 % dans celles ayant choisi uniquement la détention d'actions via le PEE, ils sont 60 % lorsque l'entreprise combine ces deux types d'actionnariat. Cet écart est aussi marqué dans les sociétés cotées : 31 % pour les actions gratuites et 33 % pour le PEE en formes seules, contre 62 % pour la combinaison des deux. Enfin, la part de salariés qui bénéficient de l'actionnariat est plus faible dans les sociétés cotées qui ne distribuent que des stocks options (27 %) que dans celles qui combinent stocks options et actions gratuites (56 %).

Tableau A

Part des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié, en 2014

En %

Secteur d'activité	Part des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié	Part de salariés bénéficiaires de l'opération dans les entreprises en ayant proposé
	C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac .....	1,1
C2 Cokéfaction et raffinage.....	NS	NS
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines.....	3,8	40
C4 Fabrication de matériels de transport.....	3,1	31
C5 Fabrication d'autres produits industriels .....	1,3	40
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution .....	1,8	40
FZ Construction .....	1,5	53
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motos.....	0,9	53
HZ Transports et entreposage .....	0,8	53
IZ Hébergement et restauration.....	0,1	23
JZ Information et communication .....	3,8	39
KZ Activités financières et d'assurance.....	4,8	54
LZ Activités immobilières.....	5,0	83
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien .....	2,3	38
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale .....	0,0	6
RU Autres activités de services .....	0,1	78
<b>Taille de l'entreprise</b>		
1 à 9 salarié (*).....	4,9	86
10 à 49 salariés.....	0,5	61
50 à 99 salariés.....	2,6	43
100 à 249 salariés.....	6,3	45
250 à 499 salariés.....	10,2	40
500 à 999 salariés.....	13,6	46
1 000 salariés ou plus .....	18,1	43
<b>Ensemble.....</b>	<b>1,4</b>	<b>44</b>

(\*) : sociétés cotées ou sièges sociaux uniquement

Champ : entreprises et sociétés cotées de 10 salariés ou plus et sociétés cotées de moins de 10 salariés.

Source : Dares, enquête PIPA 2015.

Tableau B

Principales formes d'actionnariat mobilisées par les entreprises ayant effectué une opération en 2014

En %

	Part des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié			Part de salariés bénéficiaires de l'opération dans les entreprises en ayant proposé		
	Ensemble des entreprises	Entreprises cotées uniquement	Entreprises cotées ou filiales d'un groupe coté	Ensemble des entreprises	Entreprises cotées uniquement	Entreprises cotées ou filiales d'un groupe coté
En lien avec un PEE uniquement (part de FCPE ou actions détenues en direct) .....	0,5	4,2	10,5	40	33	38
Attribution gratuite d'actions (AGA) seule.....	0,4	4,6	4,2	27	31	41
Stocks options seule .....	0,1	2,4	0,5	23	27	54
BSPCE (Bons de souscription de part de créateur d'entreprises) seul.....	0,1	3,3	0,2	45	28	25
PEE + AGA combinés.....	0,1	2,8	2,9	60	62	63
Stocks options + AGA combinés.....	0,1	2,6	2,5	30	56	28
Autres formes .....	0,1	3,5	3,0	69	48	70
<b>Total .....</b>	<b>1,4</b>	<b>23,4</b>	<b>23,7</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>46</b>

Champ : entreprises et sociétés cotées de 10 salariés ou plus et sociétés cotées de moins de 10 salariés.

Source : Dares, enquête PIPA 2015.