

Participation, intéressement et épargne salariale en 2018

Un accès plus large aux dispositifs, mais moins de bénéficiaires de primes de participation et d'intéressement

En 2018, neuf millions de salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, soit 50,9 % des salariés du secteur privé non agricole. Cette part progresse légèrement par rapport à 2017 (+1,0 point), surtout dans les très petites entreprises. 7,5 millions de salariés ont disposé de ce complément de revenu. En 2018, les bénéficiaires de prime d'intéressement ou de participation sont moins nombreux qu'en 2017 (-3,5 % et -1,1 %), comme les bénéficiaires d'un l'abondement de l'employeur sur le plan d'épargne retraite collectif (Perco). Inversement, davantage de salariés bénéficient d'un abondement de l'employeur sur un plan épargne entreprise (PEE). Ce dernier couvre 42,9 % des salariés et demeure le plus répandu des dispositifs car il sert de support principal aux versements.

19,4 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'année 2018 par les entreprises, dont 18,6 par celles de 10 salariés ou plus. Ce montant augmente moins vite en 2018 (+1,3 %) qu'en 2017 (+6,6 %), en raison du ralentissement des sommes versées au titre de la participation (+1,1 %, après +4,0 %) et de la baisse des montants versés au titre de l'intéressement (-0,4 %, après +9,1 %). Les abondements distribués sur les PEE progressent fortement (+10,9 % après +4,9 %), alors que ceux des Perco ralentissent (+1,1 %, après +6,1 %). 7,3 millions de salariés des entreprises de 10 salariés ou plus bénéficient ainsi d'un complément de rémunération moyen de 2 561 euros (+1,9 %, après +6,4%).

En 2018, 50,9 % des salariés du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales) ont 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). Cette proportion augmente par rapport à l'année précédente (+1,0 point, après -1,8 point en 2017 (1)).

Le PEE reste le dispositif le plus répandu avec 42,9 % des salariés couverts en 2018 (+0,2 point par rapport à 2017, graphique 1), notamment parce qu'il sert de support aux autres dispositifs : 68 % des sommes versées proviennent de la participation et de l'intéressement. Viennent ensuite la participation aux résultats de l'entreprise (38,2 %), obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus, puis l'intéressement (32,6 %). L'accès à ces deux dispositifs de versement est quasi stable par rapport à 2017 (+0,3 point pour la participation et -0,2 point pour l'intéressement). Le Perco poursuit sa progression tendancielle et couvre 4,1 millions de salariés en 2018, soit 23,2 % des salariés (+0,7 point en 2018, après +0,3 point en 2017). Il bénéficie depuis 2016 d'une incitation à épargner via un allègement du forfait social (encadré 1), renforcée à partir de 2019 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En parallèle, la proportion d'entreprises offrant un dispositif de retraite supplémentaire diminue (-4,2 points à champ constant entre 2015 et 2018 pour les contrats à cotisations définies) (Focus).

Tableau 1
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2018*, 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).....	3 265	14 409	17 674
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers).....	464	8 538	9 002
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %).....	14,2	59,3	50,9
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers).....	284	7 260	7 544
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %)	61,2	85,0	83,8
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....	8,7	50,4	42,7

* 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 privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

(1) La variation indiquée pour 2017 porte sur l'ancien champ de l'enquête (encadré 2).

Une couverture en hausse dans les entreprises de moins de 10 salariés

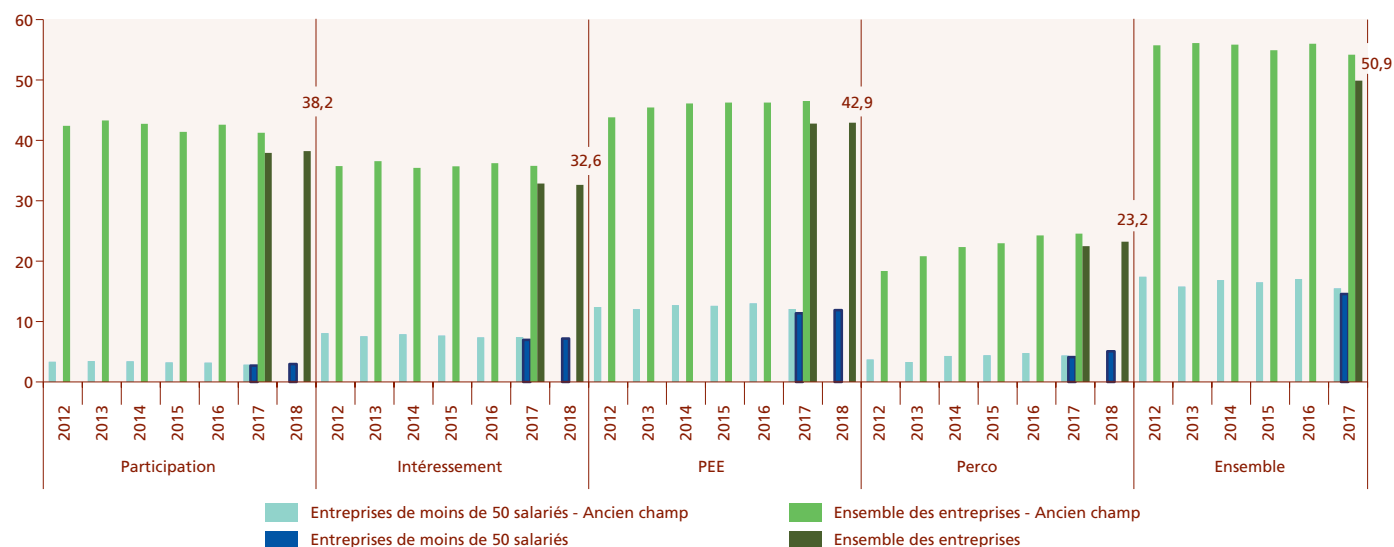
Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout présents dans les grandes ou les moyennes entreprises. Ceci se vérifie que les tailles d'entreprises soient définies au sens de l'unité légale (2) (graphique 2) ou au sens de la catégorie d'entreprise issue de la loi de modernisation de l'économie (LME) (encadré 3). En 2018, la proportion de salariés couverts par au moins un dispositif varie de 14,2 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés, à 86,8 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus. Par rapport à 2017, elle augmente davantage dans les premières (+3,1 points) que dans celles de 10 salariés ou plus (+0,6 point).

La proportion de salariés ayant accès à la participation s'élève nettement à partir du seuil de 50 salariés, au-delà duquel sa mise en place devient obligatoire. Le taux d'accès passe ainsi de 4,5 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 38,2 % pour celles de 50 à 99 salariés. Il n'atteint toutefois pas 100 % au-delà de 50 salariés. D'une part, la définition légale des effectifs à prendre en compte pour l'assujettissement à ce dispositif peut conduire à ne pas retenir la totalité des salariés présents au 31 décembre (3). D'autre part, le caractère obligatoire ne s'applique pas à certaines entreprises, même lorsqu'elles franchissent le seuil de taille (entreprises publiques, etc., encadré 1).

Parmi les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'au moins un dispositif (soit 15,0 % d'entre elles), 25,5 % des salariés ont accès exclusivement

Graphique 1

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



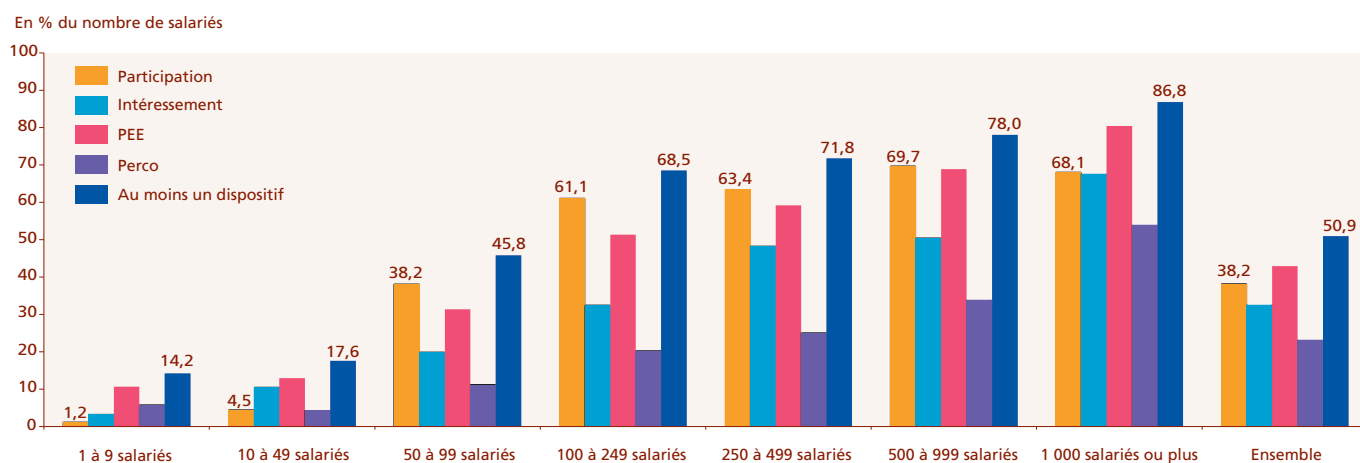
Champ jusqu'en 2016 (= « Ancien champ ») : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Champ à partir de 2017 : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2013 à 2019.

Graphique 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2018 par taille d'entreprise



Lecture : fin 2018, 1,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 3,3 % par un accord d'intéressement, 10,7 % par un PEE et 5,8 % par un Perco ; au total, 14,2 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

(2) Dans cette publication, les entreprises renvoient à l'unité légale (encadré 2). Des résultats en entreprises au sens LME figurent dans l'encadré 3.

(3) Notamment, les salariés en contrat de professionnalisation et les apprentis sont inclus dans les effectifs au 31 décembre, alors qu'ils ne doivent pas être comptabilisés dans l'effectif légal d'assujettissement. De plus, l'effectif légal prend en compte les salariés à temps partiel ou présents une partie de l'année au prorata de leur temps de présence au cours de l'année.

FOCUS La retraite supplémentaire en 2018

Les employeurs peuvent offrir d'autres dispositifs de retraite supplémentaire que le Perco. Ceux-ci les engagent davantage car ils comportent une obligation de versements réguliers par l'entreprise, contrairement au Perco où l'abondement n'est pas obligatoire. Ces dispositifs peuvent prendre la forme de contrats d'assurance retraite à prestations définies (article 39 du code général des impôts - CGI) ou à cotisations définies (articles 82 ou 83 du CGI, ou encore plans d'épargne retraite d'entreprise - Pere).

En 2018, 8 % des entreprises de 10 salariés ou plus offrent un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies lié essentiellement à l'article 83 (1), contre 7 % pour le Perco (tableau A). La proportion d'entreprises offrant ces contrats croît avec la taille de l'entreprise : elle varie de 6 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés (4 % pour le Perco) à 30 % pour celles de 1 000 salariés ou plus (44 % pour le Perco). En 2018, la part d'entreprises ayant distribué des retraites supplémentaires à cotisations définies est plus élevée dans les activités financières (19 %), la fabrication de matériels de transport (16 %) et les activités immobilières (15 %).

Le montant moyen versé pour chaque salarié dans le cadre des contrats à cotisations définies est de 1 420 euros net, dont 1 160 proviennent de l'entreprise et 260 du salarié. Ce montant moyen est le plus élevé dans les petites entreprises (2 950 euros pour celles de 10 à 49 salariés) que dans celles comptant 1 000 salariés ou plus (1 060 euros) (tableau A). Il est en moyenne inférieur dans l'industrie (1 140 euros) par rapport au tertiaire (1 510 euros). Il atteint toutefois 1 960 euros dans l'industrie de fabrication de machines-outils et, inversement, il est plutôt bas dans les activités financières et d'assurance (1 190 euros, tableau B).

21 % des entreprises offrant un Perco proposent également un contrat à cotisation définies, soit 1,4 % des entreprises et 4 % de l'ensemble des salariés. Dans ces entreprises, le contrat à cotisations définies n'ampute pas les versements sur le Perco, qui atteignent 1 880 euros en moyenne par salarié, comme dans les entreprises disposant seulement d'un Perco (2) (1 830 euros). Les salariés concernés par les deux dispositifs ont ainsi bénéficié d'un total de 3 200 euros de versements moyens sur des dispositifs d'épargne retraite en 2018.

Les contrats à prestations définies, généralement réservés aux cadres supérieurs, sont moins répandus : en 2018, ils ne concernent que 1 % des entreprises de 10 salariés ou plus (3).

Au total, 37 % des salariés travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus donnant accès à un dispositif de retraite supplémentaire (Perco et/ou contrats à cotisations définies et/ou contrats à prestations définies). Plus largement, 65 % des salariés travaillent dans une entreprise de de cette taille donnant accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement, de plan d'épargne entreprise ou de retraite supplémentaire.

Tableau A

Part des entreprises ayant des dispositifs de retraite supplémentaire en 2018 par taille

Taille	Contrats à cotisations définies*		Perco* (total)	
	Part en %	Montant moyen** par salarié (en euros)	Part en %	Montant moyen** par salarié (en euros)
10 à 49 salariés	6	2 950	4	2 490
50 à 99 salariés	8	2 270	11	1 360
100 à 249 salariés	15	1 780	20	1 410
250 à 499 salariés	21	1 390	25	1 590
500 à 999 salariés	21	1 700	33	1 600
1 000 salariés ou plus	30	1 060	44	1 940
Ensemble	8	1 420	7	1 830

* Contrats à cotisations définies : contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou du PERE (Plan d'épargne retraite d'entreprise) ; Perco : Plan d'épargne retraite collectif.

** Le montant moyen est calculé sur les entreprises qui ont des versements strictement positif.

Lecture : En 2018, 6 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont des dispositifs de retraite supplémentaire type contrats à cotisations définies.

Champ : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2019.

Tableau B

Part des entreprises ayant des contrats à cotisations définies* et montants des cotisations versées en 2018 par secteur

Secteur d'activité	Part en %	Montant moyen** par salarié (en euros)
Industrie.....	10	1 140
Construction.....	4	2 310
Tertiaire.....	8	1 510
dont : activités financières et d'assurance.....	19	1 090
Ensemble	8	1 420

* Contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou du PERE (Plan d'épargne retraite d'entreprise).

** Le montant moyen est calculé sur les entreprises qui ont des versements strictement positif.

Lecture : En 2018, 10 % des entreprises du secteur de l'industrie ont des dispositifs de retraite supplémentaire type contrats à cotisations définies.

Champ : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2019

(1) D'après l'enquête « Retraite supplémentaire » de 2018 menée par la Drees (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) auprès d'organismes de gestion en épargne salariale, les cotisations versées sur des contrats à cotisations définies s'élèvent à 3,6 milliards d'euros en 2018, soit 28 % de l'ensemble des versements sur des dispositifs de retraite supplémentaire offerts aux salariés dans un cadre professionnel (<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2020>).

(2) Ces montants moyens sont calculés sur les entreprises effectuant des versements en 2018, et non sur l'ensemble des entreprises ayant ce dispositif.

(3) 1,6 milliard d'euros en 2018 d'après l'enquête « Retraite supplémentaire ».

à un PEE (graphique 3). En ajoutant les entreprises cumulant PEE et Perco, la proportion de salariés couverts uniquement par des plans d'épargne salariale, sans aucun dispositif de versement de participation ou d'intéressement, s'élève à 45,2 %, en hausse de +3,4 points par rapport à 2017. Dans les entreprises plus grandes, les plans d'épargne seuls sont très rares.

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) concerne 0,5 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés en 2018. Même dans les grandes entreprises, l'accès simultané à tous les dispositifs est loin d'être la règle : il concerne 36,6 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

À taille d'entreprise comparable, les dispositifs sont plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés (tableau 2). Ainsi, en 2018, 66,7 % des salariés ont accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen dépasse 28 692 euros (7^e décile). À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen est

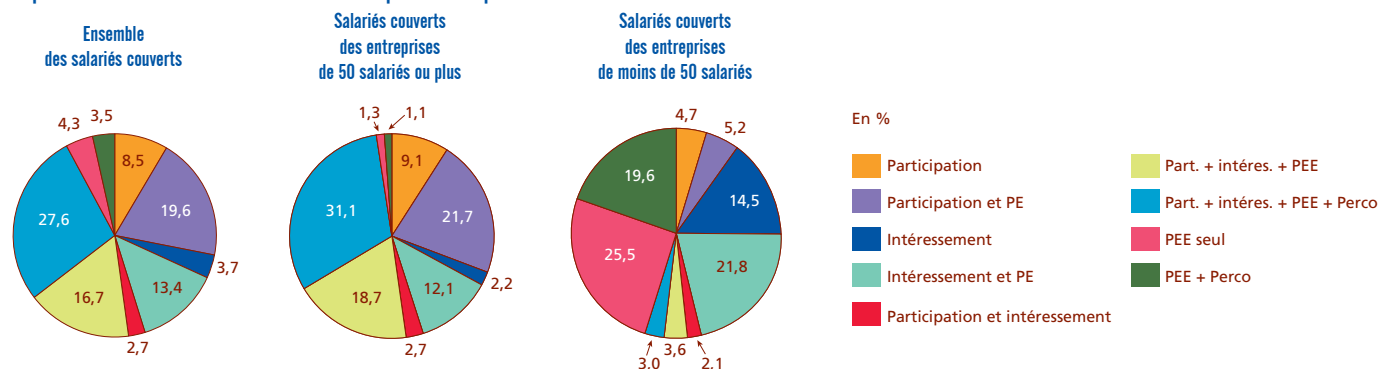
inférieur à 16 961 euros (3^e décile), cette part s'établit à 18,6 % des salariés. L'écart est encore plus important s'agissant de la proportion de salariés ayant bénéficié d'un versement parmi l'ensemble des salariés : ces proportions sont respectivement de 59,1 % et de 8,0 %. Le taux d'accès poursuit son recul en 2018 pour les entreprises à faible rémunération moyenne, alors qu'il se redresse pour les entreprises à rémunérations élevées.

Un meilleur accès aux dispositifs dans l'industrie

Dans certaines activités de l'industrie, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs. C'est le cas de la cokéfaction-raffinage (94,8 %) et de la fabrication de matériels de transport (93,8 %) (tableau 3). À l'inverse, l'accès est nettement plus limité dans les secteurs des services où les entreprises sont de petite taille comme l'hébergement-restauration (26,2 %), l'enseignement privé, la santé humaine privée et l'action sociale (13,7 %) ou les autres activités de services (19,1 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté).

Graphique 3

Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2018



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

Lecture : en 2018, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 25,5 % 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 privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

Tableau 2

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2018, 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 un versement parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu un versement parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés			16,0	66,2	10,6
Dont : inférieur au 3 ^e décile**.....		19,0	7,6	53,0	4,1
supérieur au 7 ^e décile***.....		38,1	22,6	72,4	16,3
50 à 499 salariés			62,2	79,9	49,7
Dont : inférieur au 3 ^e décile.....		13,0	18,7	48,2	9,0
supérieur au 7 ^e décile.....		51,6	78,4	83,5	65,5
500 salariés ou plus			84,8	90,3	76,6
Dont : inférieur au 3 ^e décile.....		6,1	60,5	35,4	21,4
supérieur au 7 ^e décile.....		61,3	92,6	94,6	87,6
Total			50,9	83,8	42,7
Dont : inférieur au 3 ^e décile.....		13,1	18,6	43,1	8,0
supérieur au 7 ^e décile.....		49,3	66,7	88,6	59,1

* Le salaire annuel moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2018. 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 2019.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 16 961 euros.

*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 28 692 euros.

Lecture : en 2018, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 16,0 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 7,6 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3^e décile.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

Tableau 3

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2018 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	52,7	43,0	53,4	29,6	59,2	15,5
C2 Cokéfaction et raffinage	94,8	84,5	91,3	87,7	94,8	2,3
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	75,1	59,9	71,7	41,6	82,4	26,2
C4 Fabrication de matériels de transport	91,0	87,1	89,9	61,5	93,8	28,7
C5 Fabrication d'autres produits industriels	54,2	47,0	55,6	26,6	66,6	24,2
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution....	43,9	74,2	80,6	74,6	84,8	35,9
FZ Construction	31,1	24,4	34,7	22,2	43,3	20,5
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motos.....	47,0	35,1	48,5	20,5	55,9	16,3
HZ Transports et entreposage	32,8	57,6	58,8	36,2	72,0	13,0
IZ Hébergement et restauration	20,6	7,9	19,6	8,9	26,2	6,4
JZ Information et communication	58,3	32,7	57,5	27,6	68,1	25,7
KZ Activités financières et d'assurance	68,1	70,8	76,7	59,3	79,4	27,9
LZ Activités immobilières.....	21,5	41,2	43,4	20,4	51,4	16,1
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	38,1	21,5	39,6	17,3	51,1	19,7
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	7,8	5,9	9,8	3,7	13,7	6,6
RU Autres activités de services	8,1	8,7	15,1	8,2	19,1	8,4
Ensemble	38,2	32,6	42,9	23,2	50,9	16,0

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

Lecture : en 2018, 31,1 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 24,4 % par un accord d'intéressement, 34,7 % ont accès à un PEE et 22,2 % à un Perco ; au total, 43,3 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (20,5 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

La part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale augmente dans la plupart des secteurs en 2018, après avoir baissé en 2017. Cette hausse est un peu plus marquée dans les secteurs des autres activités de services (+4,3 points), de l'information et de la communication (+3,6 points) et des industries agroalimentaires (+3,1 points). L'accès recule au contraire de 1,8 point dans l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale, et de 0,7 point dans les industries extractives.

Hausse modérée des sommes distribuées aux salariés

7,5 millions des salariés (soit 83,8 % des 9,0 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale et 42,7 % de l'effectif salarié total) perçoivent en 2019 une prime au titre de 2018 pour la participation et l'intéressement, ou en 2018, les abondements sur plans d'épargne (tableau 1).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 7,3 millions de salariés bénéficient d'une prime, soit 50,4 % de l'effectif salarié. Tous dispositifs confondus, 18,6 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (4)) ont été versés au titre de l'exercice 2018 dans ces entreprises, soit une hausse de +1,3 %, après une progression exceptionnelle +6,6 % en 2017 (tableau 4). Les sommes versées en 2018 par les entreprises de moins de 10 salariés

ne sont pas connues (encadré 2). Selon l'enquête TPE 2018, le versement moyen distribué par l'ensemble des entreprises au titre de 2017 s'établissait à 2 885 euros. En supposant que ce montant soit resté stable, les entreprises de moins de 10 salariés auraient versé 819 millions d'euros en 2018. 19,4 milliards d'euros ont ainsi été distribués au titre de l'année 2018 par les entreprises du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales).

Une prime moyenne de 2 561 euros par salarié bénéficiaire

En 2018, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'établit en moyenne à 2 561 euros par salarié bénéficiaire (tableau 4). Il progresse de 49 euros (soit +1,9 %, après +6,4 % en 2017), alors que le nombre de bénéficiaires diminue légèrement (-0,7 %). Au total, la somme des primes représente un complément de rémunération à hauteur de 6,5 % de la masse salariale des bénéficiaires, comme en 2017.

Le montant moyen des primes d'intéressement reste dynamique en 2018 (+3,3 % après +5,7 % en 2017). Sa progression reste légèrement supérieure à celle des primes de participation (+2,2 %). Leurs montants s'établissent respectivement à 1 888 euros et à 1 430 euros par salarié bénéficiaire.

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

Pour les abondements, les montants moyens sont de 776 euros sur les PEE et de 616 euros sur les Perco. 34 % des salariés couverts par au moins un dispositif bénéficient à la fois d'une prime de participation et d'un intéressement, soit 2,9 millions de salariés. Le nombre de bénéficiaires des deux primes à la fois diminue en 2018 (-6 %, après +6 % en 2017). Le montant moyen afférent perçu accélère (+7 % en 2018, après +2 % en 2017) pour s'établir à 3 622 euros.

Moins de bénéficiaires de la participation et de l'intéressement

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le nombre de bénéficiaires de la participation recule de 1,1 % en 2018 pour atteindre 5 millions (tableau 4). En pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, la participation augmente légèrement (+0,1 point par rapport à 2017) et s'établit à 3,7 %. La réserve spéciale de participation étant calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise, elle dépend de la conjoncture économique. L'activité ayant été un peu moins dynamique en 2018 qu'en 2017 (croissance du PIB de +1,8 % après +2,3 %) [1], les sommes versées au titre de la participation ralentissent (+1,1 %, après +4,0 % en 2017), pour atteindre 7,1 milliards d'euros.

Contrairement à la participation, l'intéressement n'est pas nécessairement 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 un peu moins de primes d'intéressement au titre de 2018 que de 2017 (9,1 milliards d'euros, soit -0,4 %, contre +9,1 % l'année précédente). Cette légère baisse du montant perçu s'accompagne d'une nette diminution du nombre de salariés bénéficiaires (-3,5 % en 2018). Le nombre de salariés bénéficiaires de l'intéressement, qui avait rejoint celui de la participation en 2017, lui redevient inférieur en 2018 (4,8 millions, contre 5,0 millions de salariés pour la participation). La baisse du nombre de salariés bénéficiaires provient principalement d'entreprises qui versaient de l'intéressement en 2018 et n'en ont pas versé en 2019, alors que leur accord est toujours en vigueur.

Cette légère baisse du montant d'intéressement distribué intervient en dépit de la suppression du forfait social sur ce dispositif, pour les versements réalisés par les entreprises de moins de 250 salariés à partir de 2019 (encadré 1). Cette suppression, votée en fin d'année 2018, ne pouvait que marginalement influencer les versements effectués en 2019 au titre de l'année 2018, à travers les surcroûts de versement non prévus par les accords. Par ailleurs, la prime Pepa (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « Macron ») mise en place en 2019 s'est partiellement substituée à d'autres éléments de rémunération : les salaires ont plus faiblement progressé au premier trimestre 2019 dans les établissements ayant versé une prime Pepa que dans ceux qui n'en n'ont pas versé [2].

Tableau 4

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Dispositif	2010	2017	2018
Participation			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 380	7 032	7 112
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	5 226	5 029	4 975
Montant moyen par bénéficiaire de la participation (en euros).....	1 412	1 398	1 430
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	4,4	3,6	3,7
Intéressement			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 185	9 144	9 111
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 646	5 001	4 826
Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros).....	1 546	1 828	1 888
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	4,5	4,6	4,6
Plan d'épargne entreprise (PEE)			
Versements totaux nets* sur un PEE (en millions d'euros).....	7 833	9 806	10 437
Nombre de salariés ayant épargné sur un PEE (en milliers).....	3 734	3 993	4 049
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 338	1 637	1 815
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 256	2 260	2 340
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros).....	593	724	776
Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....	1,6	1,6	1,7
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)			
Versements totaux nets* sur un Perco (en millions d'euros).....	803	1 826	1 976
Nombre de salariés ayant épargné sur un Perco (en milliers).....	579	1 173	1 120
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	288	547	553
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	475	983	898
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros).....	608	556	616
Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....	1,4	1,1	1,2
Ensemble : participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	16 194	18 359	18 591
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	7 234	7 309	7 260
Montant moyen par bénéficiaire (en euros).....	2 239	2 512	2 561
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	6,8	6,5	6,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)			
	8 412	8 443	8 538
Pour information			
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	377 733	480 134	486 094
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 327	14 376	14 409

(*) CSG et CRDS déduites.

Note : les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N+1 le plus souvent pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement au PEE et au Perco.

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

Le nombre de bénéficiaires de l'abondement sur PEE ou Perco est égal au nombre d'épargnants sur le plan lorsqu'il y a abondement de l'entreprise.

Lecture : l'exercice 2018 a permis de distribuer au titre de la participation, 7 112 millions d'euros à 4 975 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 430 euros. Les sommes versées représentent 3,7 % de la masse salariale.

Champ jusqu'en 2016 : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Champ à partir de 2017 : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2011, 2018 et 2019.

Suivant l'enquête Pipa, parmi les entreprises ayant versé de l'intéressement en 2019 et en 2018, celles qui ont versé une prime Pepa ont plus souvent diminué le montant d'intéressement versé en 2019, à taille équivalente. Cependant, le même type de comparaison ne fait pas ressortir de lien entre le versement de la prime Pepa et la baisse du nombre de bénéficiaires de l'intéressement en 2018.

Enfin, 1,8 milliard d'euros a été versé par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'abondement sur PEE, et 553 millions d'euros pour l'abondement sur Perco. Les sommes progressent fortement en 2018 pour le PEE (+10,9 %, après +4,9 % en 2017), alors qu'elles ralentissent pour le Perco (+1,1 % après +6,1 %) en raison du recul du nombre de bénéficiaires. *In fine*, 2,3 millions de salariés ont bénéficié d'un abondement de leur PEE et 0,9 million de leur Perco en 2018.

Tableau 5

Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2017*

	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	Total
PEE.....	26,3	52,4	2 753	24,8	42,9	14,6	16,0	0,3	1,4	100,0
Perco (y compris transfert d'un autre plan)	7,5	27,5	1 831	24,8	21,3	18,5	25,7	8,1	1,6	100,0
Perco (hors transfert d'un autre plan)				25,2	21,7	18,8	26,1	8,2		100,0

* Les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N+1 le plus souvent pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement au PEE et au Perco.

Lecture : 52,4 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 753 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 42,9 % de l'intéressement.

Champ : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2019.

58 % des montants de participation et d'intéressement versés sur des plans d'épargne salariale

Un salarié bénéficiaire d'un versement de participation ou d'intéressement peut choisir de le percevoir immédiatement ou de le placer sur différents supports financiers.

Sur les 14,6 milliards d'euros nets perçus en 2019 par les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, au titre de la participation et de l'intéressement relatifs à l'exercice comptable 2018, 8,5 milliards sont bloqués sur des plans d'épargne salariale (soit 58 % du montant reçu), dont 7,5 milliards sur des PEE et 1,0 milliard sur des Perco ; 0,5 milliard est affecté sur des comptes cou-

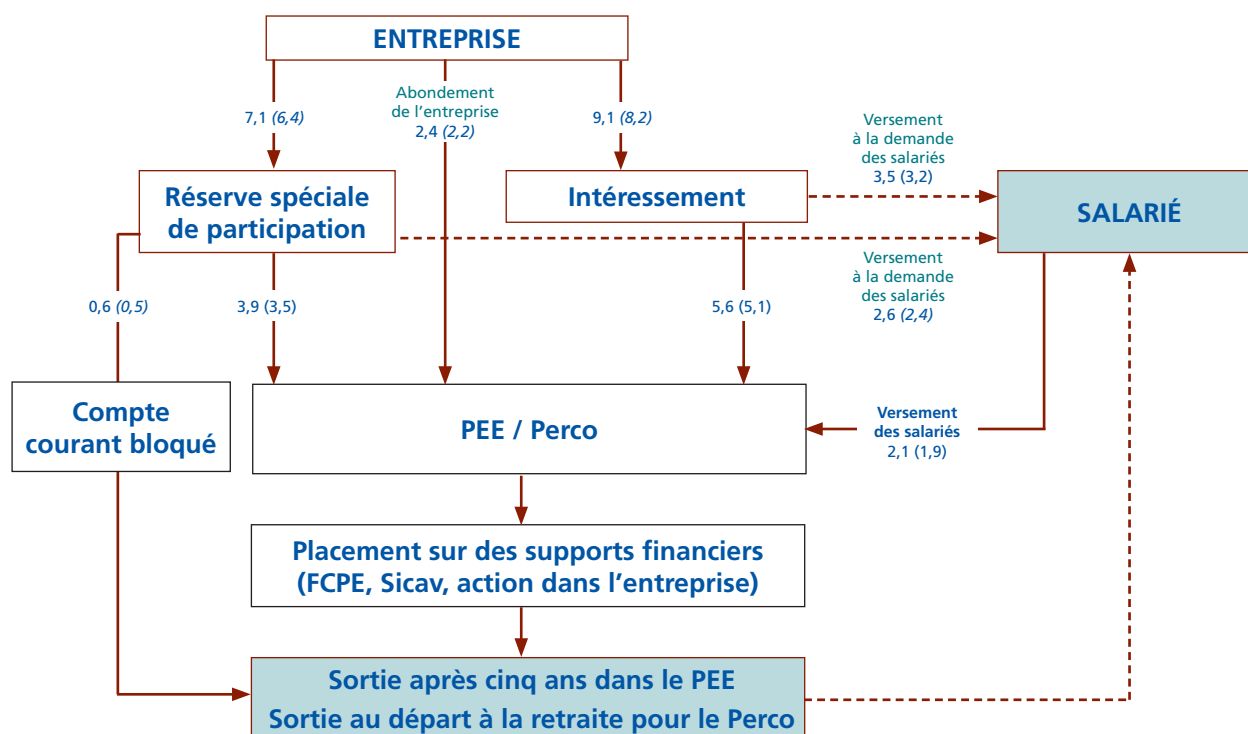
rants bloqués (schéma) ; les 5,6 milliards d'euros restants sont directement versés aux salariés à leur demande. Ce montant représente une proportion constante des montants perçus (38 %).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les conditions de versement de l'intéressement sont alignées sur celles de la participation. En l'absence de demande de versement immédiat par le salarié dans les 15 jours suivant la notification des sommes attribuées par l'entreprise, les montants sont orientés par défaut vers un placement sur des plans d'épargne entreprise (PEE). La part des montants ainsi versés directement aux salariés diminue légèrement en 2019, au titre de 2018, mais reste supérieure pour l'intéressement (39 % contre 37 % pour la participation).

Schéma

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

Montants bruts (et nets) en milliards d'euros, exercice 2018



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 9,7 % des montants bruts. Ainsi, les entreprises ont versé, en montants bruts, au titre de la participation 7,1 Md d'euros, et au titre de l'intéressement 9,1 Md d'euros, soit respectivement 6,4 Md d'euros et 8,2 Md d'euros nets.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2019.

La structure des sommes bloquées diffère légèrement d'un dispositif à l'autre. En 2019, 91 % des sommes bloquées au titre de l'intéressement le sont sur un PEE, contre 73 % pour la participation. En effet, 13 % des sommes bloquées issues de la participation sont orientées vers des comptes courants bloqués que les entreprises doivent consacrer à des investissements, alors que cette option n'existe pas pour l'intéressement. La part des sommes bloquées sur un Perco est de 14 % pour la participation, contre 9 % pour l'intéressement.

Accélération des versements sur les plans d'épargne

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi les 50,2 % de salariés qui détiennent un PEE, plus de la moitié y effectue des versements en 2018 (52,4 %), pour un montant moyen de 2 753 euros (tableau 5). Parmi les salariés couverts par un Perco, 27,5 % l'alimentent. Le montant moyen de ces versements augmente et atteint 1 831 euros.

10,4 milliards d'euros ont ainsi été investis sur un PEE, en hausse de 6,2 % en 2018 (après +5,3 % en 2017). Les sommes placées par le salarié sur un PEE proviennent majoritairement de la participation

ou de l'intéressement (67,7 % en 2018). Le salarié peut en outre effectuer des versements volontaires que l'entreprise peut ensuite compléter par une contribution additionnelle, l'abondement. Les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentent près du tiers restant (30,6 %, tableau 5), dans des proportions équivalentes.

Les versements sur Perco accélèrent en 2018 (+8,0 % après +5,0 % en 2017), en raison d'une hausse des versements volontaires des salariés. Ces derniers comptent pour 18,5 % des sommes placées sur un Perco, contre 14,6 % des sommes placées sur un PEE (tableau 5). Au total 2,0 milliards d'euros sont déposés sur les Perco. La participation et l'intéressement en représentent 46,1 %, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) est de 8,1 %. Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne salariale constituent 1,6 % des versements, une part en baisse par rapport à l'année précédente (-0,9 point).

Antonin BRIAND (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Insee (2020), « [Les comptes de la Nation en 2019](#) », *Comptes nationaux annuels*, mai.
- [2] Insee (2020), « [Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises](#) », *Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail*.
- [3] 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*.
- [4] Boutier K. (2019), « [Participation, intéressement et épargne salariale en 2017 : des bénéficiaires de l'intéressement pour la première fois aussi nombreux que ceux de la participation](#) », *Dares Résultats* n° 036, août.

Encadré 1 – Dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2018

Dispositifs de participation et d'intéressement

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels selon des modalités prévues par un accord collectif. Une réserve spéciale de participation est ainsi constituée à la clôture de l'exercice comptable, puis distribuée aux salariés au cours de l'année suivante.

La participation est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégagant 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).

Un accord de participation 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, calculé selon une formule de droit commun. En cas d'accord signé, la réserve spéciale de participation ne peut être inférieure à cette formule légale.

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, au calcul 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. Comme pour la participation, les salariés peuvent choisir de percevoir l'intéressement immédiatement ou de l'épargner sur des supports financiers assortis d'avantages fiscaux. Depuis le 1^{er} janvier 2016 (loi du 6 août 2015), les sommes versées sont par défaut affectées sur un plan d'épargne salariale.

Les salariés bénéficiaires de versements au titre de la participation ou de l'intéressement peuvent choisir de les percevoir immédiatement, partiellement ou en totalité, ou de les placer sur différents supports financiers. 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 et 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). Un forfait social est prélevé en remplacement des cotisations sociales, dont le taux varie entre 8 % et 20 % selon l'ancienneté de l'accord et les conditions de placement (cf. infra). 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).

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. L'abondement représente l'ensemble des sommes versées par l'entreprise sur le PEE en complément des sommes versées par le salarié. Les sommes versées sur un PEE sont bloquées pendant cinq ans, avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (départ de l'entreprise, achat de la résidence principale, mariage, divorce, invalidité, 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 sur des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même périmètre géographique ou sectoriel. Les PEI se substituent alors aux PEE avec les mêmes conditions d'utilisation.
- 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 ([1], [3]). Comme pour le PEE, l'entreprise peut verser un abondement en complément des sommes versées par le salarié.

Évolutions législatives relatives à l'épargne salariale

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 et de la participation, les abondements de l'employeur aux plans 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. Elle comporte différentes dispositions visant à développer le Perco :

- au 1^{er} janvier 2013, tous les accords doivent permettre l'affectation de la participation sur un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco).
- les sommes portées à la réserve spéciale de participation et dont le bénéficiaire ne demande pas de versement immédiat sont obligatoirement affectées à un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco) – ou, dans une certaine limite, à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

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 modifié les dispositions suivantes, régissant la participation, l'intéressement et le Perco, depuis le 1^{er} janvier 2016 :

- allègement du forfait social (taux réduit à 8 %) sur les sommes versées 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 du forfait social (taux réduit à 16 %) 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 ;

Suite de l'encadré page suivante...

Suite de l'encadré 1

- affectation par défaut de l'intéressement sur un plan d'épargne entreprise en l'absence de choix du salarié sur son investissement ;
- harmonisation des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation.

La **loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 du 3 décembre 2018** réduit les charges sociales sur l'épargne salariale pour les PME à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de la participation et de l'abondement employeur (sur des PEE, Perco) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- allègement du forfait social (taux réduit à 10 %) appliqué à l'abondement de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié (fonds commun de placement en titres de l'entreprise).

La **loi n°2019-486 du 22 mai 2019** relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) entraîne notamment les modifications suivantes :

- assujettissement à la participation obligatoire seulement après cinq années consécutives de franchissement du seuil d'effectif de 50 salariés ;
- suppression de la possibilité de placer la participation sur un compte courant bloqué, sauf pour les sociétés coopératives (SCOP) ;
- suppression de l'obligation de préexistence d'un PEE avant de mettre en place un Perco.

Encadré 2 – Suivi statistique de la participation, l'intéressement et 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 auprès des très petites entreprises (TPE). Depuis 2018, le champ des enquêtes Acemo est étendu aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Le champ porte désormais sur l'ensemble des salariés du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte). Intérimaires et stagiaires sont exclus du champ.

Les entreprises sont définies dans ces enquêtes par l'unité légale et non par les entreprises au sens de la loi de modernisation de l'économie de 2008, qui privilégie le concept d'unité éco-indépendante.

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 19 100 entreprises employant 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales).

La dernière enquête, réalisée en 2019 et portant sur l'exercice 2018, comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise à la fin de l'année 2018 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2018 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2019) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2018 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2019) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2018 et les sommes versées au cours de l'année 2018 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2018 et les sommes versées au cours de l'année 2018 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif d'actionnariat salarié en 2018.

Les données des entreprises ayant déclaré avoir un accord de participation et indiquant ne pas distribuer de prime au titre de l'exercice 2018 sont redressées par les sommes correspondantes figurant dans les liasses fiscales (source : Insee, élaboration des statistiques annuelles d'entreprise). Ce redressement représente 178 millions d'euros de participation pour l'année 2019 au titre de l'exercice 2018.

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 privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales). L'interrogation porte notamment sur le recours aux dispositifs d'épargne salariale et sur l'existence de versements de primes afférents. Depuis 2014, le questionnaire comporte certaines années un module portant sur les montants versés. Les montants versés en 2018 par les TPE au titre de l'exercice 2017 sont publiés dans [4]. Les prochaines données collectées en la matière porteront sur les versements en 2019.

Les résultats présentés dans cette étude proviennent de 38 500 réponses exploitables reçues, 13 300 par le biais de l'enquête Pipa 2019 et 25 200 par l'intermédiaire de l'enquête TPE 2019.

Encadré 3 – Les taux d'accès aux dispositifs d'épargne salariale par catégorie d'entreprise au sens de la loi de modernisation de l'économie

Le décret d'application du 18 décembre 2008 de la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 définit l'entreprise comme « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes », reprenant ainsi les termes du règlement européen 696/93 adopté en 1993. Il peut donc s'agir d'une entreprise individuelle, d'une société indépendante ou d'un ensemble de sociétés appartenant à un même groupe. Le même décret distingue quatre catégories d'entreprises à des fins d'analyse statistique et économique :

- Les **microentreprises** comptent moins de 10 personnes et leur chiffre d'affaires ou le total de leur bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros.
- Les **PME** (petites et moyennes entreprises) comptent moins de 250 personnes, leur chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou le total de leur bilan n'excède pas 43 millions d'euros, et ce ne sont pas des microentreprises.
- Les **ETI** (entreprises de taille intermédiaires) ont un effectif inférieur à 5 000 personnes et leur chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou le total de leur bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros, et n'appartiennent pas à la catégorie des PME.
- Les **grandes entreprises** n'appartiennent à aucune des catégories précédentes.

Une décomposition par catégorie d'entreprise permet de compléter la description du comportement des entreprises en matière d'épargne salariale, jusqu'ici uniquement fournie par taille d'unité légale. Par exemple, une petite entreprise au sens de l'unité légale peut appartenir à un grand groupe et avoir de ce fait un comportement différent des autres unités légales de même taille. Cependant, la législation fiscale de l'épargne salariale et la réglementation de la participation sont fixées au niveau de l'unité légale et non de la catégorie d'entreprise. La décomposition par taille d'unité légale reste donc essentielle à l'analyse de l'épargne salariale.

La décomposition par catégorie d'entreprise fait apparaître une forte concentration de l'épargne salariale sur les grandes entreprises : en 2018, la proportion de salariés couverts par au moins un dispositif varie de 12,8 % dans les microentreprises à 94,0 % dans les grandes entreprises (tableau 6). La proportion de salariés ayant accès à la participation est nettement plus forte dans les ETI (58,4 %) et les grandes entreprises (75,0 %) que dans les microentreprises (0,9 %) et les autres PME (18,6 %). Hors microentreprises, les proportions de salariés ayant accès à un PEE par catégorie d'entreprise sont proches des parts de salariés ayant accès à la participation : le PEE est en effet obligatoire dans toutes les unités légales soumises légalement à la participation. L'intéressement est surtout développé dans les grandes entreprises : 78,4 % des salariés de ces entreprises y ont accès, contre 39,2 % pour les ETI. Il en est de même pour le Perco : la part de salariés y ayant accès dans les grandes entreprises (62,6 %) est plus élevée que la moyenne (23,2 % toutes entreprises confondues).

Tableau 6

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2018 par catégorie d'entreprise

Catégorie d'entreprise	Participation	Intéressement	PEE	Perco	Au moins un dispositif
Microentreprise	0,9	2,7	9,7	5,3	12,8
PME	18,6	12,1	20,4	7,0	29,2
ETI.....	58,4	39,2	55,0	20,7	68,4
Grande entreprise	75,0	78,4	88,6	62,6	94,0
Ensemble	38,2	32,6	42,9	23,2	50,9

Lecture : fin 2018, 0,9 % des salariés des microentreprises sont couverts par un accord de participation, 2,7 % par un accord d'intéressement, 9,7 % par un PEE et 5,3 % par un Perco ; au total, 12,8 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**. Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

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

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**

joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données
des graphiques
et tableaux
accessibles
au format excel

