

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE EN 2010 :

une hausse de 14 % des montants distribués

En 2010, 57,3 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Près de 7,2 millions d'entre eux ont effectivement reçu une prime au titre de la participation ou de l'intéressement ou bénéficié d'un abondement de l'employeur sur les sommes qu'ils ont versées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (Perco).

Plus de 16,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2010 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une augmentation de 14 % en euros courants par rapport à l'année précédente. Le complément de rémunération procuré par l'ensemble des dispositifs s'élève en moyenne à 2 335 euros par salarié, soit 230 euros de plus que l'année précédente.

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

En 2010, 57,3 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif) (tableau 1, encadrés 1 et 2).

Avec 44,8 % de salariés couverts (tableau 2), la participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu, devant les plans d'épargne entreprise (42,0 %) et l'intéressement (37,3 %). Créé en 2003, le plan d'épargne retraite collectif (Perco) concerne, en 2010, 14,4 % des salariés.

Après plusieurs années de progression, la proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif semble se stabiliser (+ 0,1 point entre 2009 et 2010, graphique 1). En particulier, la participation ne progresse plus depuis 2008 alors que l'intéressement et les plans d'épargne entreprise (PEE) continuent de se diffuser. Le Perco, avec 20 % de salariés supplémentaires couverts en 2010, poursuit son essor. Depuis 2006, le nombre de salariés couverts a ainsi quasiment triplé, passant de 800 000 à 2,2 millions de salariés (1). La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 a en effet fixé l'obligation aux entreprises disposant d'un PEE depuis au moins 5 ans de négocier la mise en place d'un Perco ou d'un dispositif de retraite supplémentaire.

(1) Les chiffres relatifs aux exercices 2006 à 2008 ont fait l'objet d'une révision (les données révisées sont disponibles sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr dans la rubrique Études, recherche, statistiques de la Dares > Statistiques > Salaires et épargne salariale > Épargne salariale).

Tableau 1 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2010, selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

En %

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen* dans l'entreprise	Part des salariés	Part des salariés ayant accès à au moins un dispositif	Part des salariés ayant reçu une prime parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu une prime parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés			17,7	66,5	11,8
dont :	inférieur au 3 ^e décile**	18,1	7,2	55,5	4,0
	supérieur au 7 ^e décile***	41,1	24,8	69,6	17,3
50 à 499 salariés			77,0	76,8	59,2
dont :	inférieur au 3 ^e décile	9,8	41,7	74,6	31,1
	supérieur au 7 ^e décile	57,8	83,8	78,1	65,4
500 salariés ou plus			93,3	88,3	82,4
dont :	inférieur au 3 ^e décile	10,5	88,7	87,9	77,9
	supérieur au 7 ^e décile	62,6	90,5	88,7	80,3
Total			57,3	81,6	46,8
dont :	inférieur au 3 ^e décile	13,5	34,2	81,1	27,7
	supérieur au 7 ^e décile	52,3	68,8	82,6	56,8

* Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2010. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 16 530 euros.

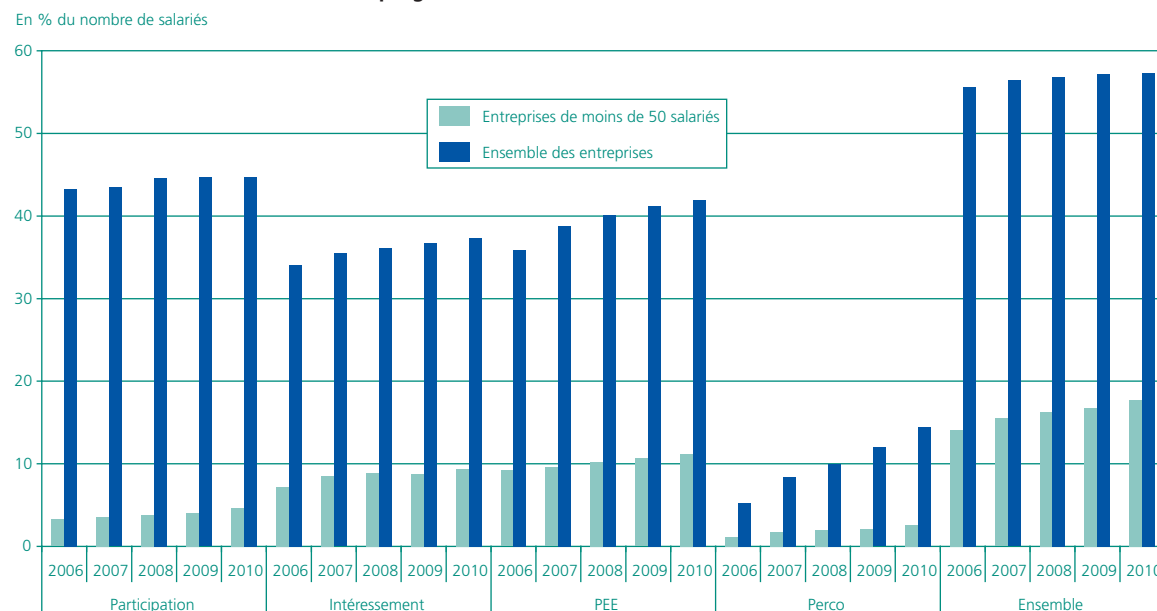
*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 25 910 euros.

Lecture : en 2010, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 17,7 % des salariés ont accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 7,2 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3^e décile.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2011.

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.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2011.

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

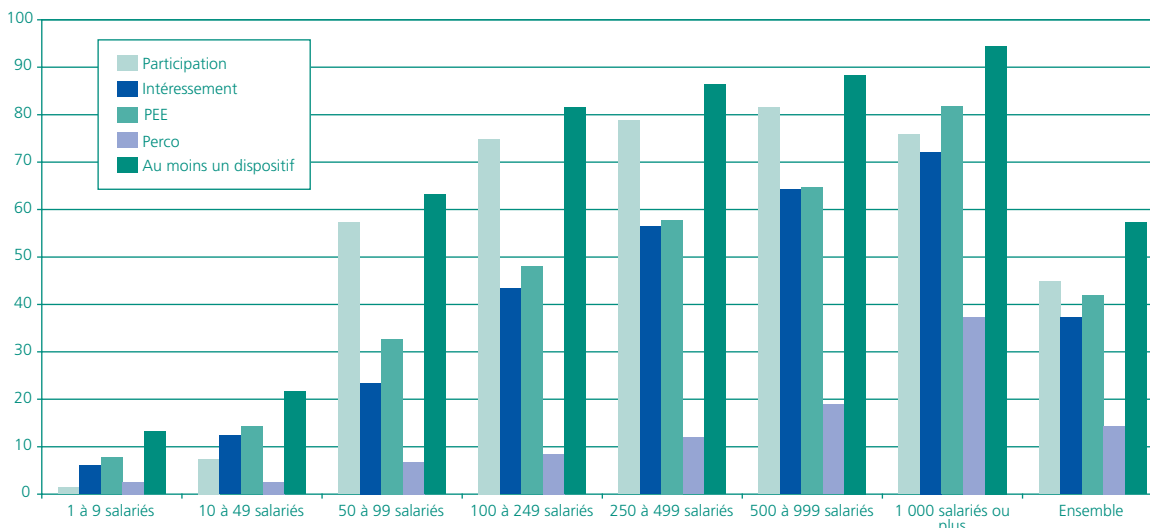
La diffusion des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale est inégale selon la taille de l'entreprise. Ils sont surtout présents dans les entreprises de grande taille ou de taille moyenne (graphique 2). Ainsi, près de 9 salariés sur 10 ayant accès à un de ces dispositifs travaillent dans une entreprise de 50 salariés ou plus, alors même que ces salariés ne représentent que 58 % de l'ensemble des salariés. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, 93,3 % des salariés sont couverts par l'un de ces dispositifs. Ils sont 77 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés mais seulement 17,7 % dans celles de moins de 50 salariés (tableau 1).

Du fait de son caractère obligatoire dans les entreprises employant 50 salariés ou plus, la proportion de salariés ayant accès à la participation dépend fortement de la taille de l'entreprise. 74 % des salariés sont ainsi couverts par ce dispositif dans les entreprises de 50 salariés et plus, contre environ 5 % dans celles de taille inférieure (graphique 1). Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteigne pas 100 % au-delà de 50 salariés. En premier lieu, la définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir la totalité de ceux présents au 31 décembre (2). De plus, le caractère obligatoire ne s'applique pas aux entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt, ni à celles, concurrentielles, n'ayant pu dégager de profit depuis leur création.

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

Graphique 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2010 par taille d'entreprise

En % du nombre de salariés



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2011.

Lecture : fin 2010, 1,4 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 6,0 % par un accord d'intéressement, 7,7 % par un PEE et 2,6 % 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.

Tableau 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2010, selon le secteur d'activité

En %

	Participation	Intéressement	Plan d'épargne entreprise (PEE)	Plan d'épargne retraite collectif (Perco)	Au moins un dispositif	Au moins un dispositif (entreprises de moins de 50 salariés)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	51,2	43,4	45,1	6,4	58,1	13,1
C2 Cokéfaction et raffinage	95,5	89,1	91,7	68,4	97,7	42,5
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	74,1	56,6	64,0	15,7	84,3	35,4
C4 Fabrication de matériels de transport	89,3	85,0	84,6	23,8	93,7	22,8
C5 Fabrication d'autres produits industriels	61,1	47,5	46,4	13,2	68,7	26,5
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	58,7	72,8	78,3	53,8	87,7	32,2
FZ Construction	31,9	25,2	32,3	12,6	43,5	19,6
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	49,9	38,0	40,7	10,7	56,9	15,9
HZ Transports et entreposage	36,0	48,6	63,2	29,0	77,4	16,8
IZ Hébergement et restauration	24,7	10,1	13,9	3,3	29,8	7,4
JZ Information et communication	63,9	43,2	56,4	25,2	72,6	26,1
KZ Activités financières et d'assurance	67,4	70,8	73,6	36,5	77,4	31,1
LZ Activités immobilières	11,0	35,1	33,4	9,6	42,8	18,3
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	44,1	25,8	33,6	7,7	57,1	23,2
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	17,5	15,6	13,3	2,8	26,8	12,4
RU Autres activités de services	8,8	9,5	12,7	4,1	18,2	7,8
Ensemble	44,8	37,3	42,0	14,4	57,3	17,7

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2011.

Note : les secteurs d'activité sont présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature « NA ».

Lecture : en 2010, 31,9 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 25,2 % par un accord d'intéressement, 32,3 % ont accès à un PEE et 12,6 % à un Perco ; au total, 43,5 % de ces salariés sont couverts par au moins un de ces dispositifs (19,6 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

En outre, les entreprises récemment créées ne sont tenues par l'obligation de mettre en place la participation qu'à partir du 3^e exercice clos après leur création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à la participation, sauf cas prévus par décret.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les plans d'épargne salariale (PEE et Perco) sont les principaux dispositifs mis en place : 11,5 % des salariés ont accès à PEE ou un Perco, contre 9,4 % à

l'intéressement et 4,6 % à la participation. Au sein des seules entreprises disposant d'un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, un tiers des salariés n'ont accès qu'à un plan d'épargne salariale (graphique 3). Ceux-ci sont en effet privilégiés dans les entreprises de petite taille car leur gestion est plus simple. En particulier, les plans interentreprises leur permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou sectoriel.

Au final, seuls 0,3 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés accèdent simultanément aux 4 dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco). Cette proportion est plus élevée dans les grandes entreprises même si l'accès simultané est loin d'être généralisé (25,7 % pour les salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus).

Les dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale sont également plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés (tableau 1) : 68,8 % des salariés ont ainsi accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire moyen dépasse 25 910 euros (7^e décile), contre 34,2 % dans les entreprises où il est inférieur à 16 530 euros (3^e décile).

... et dans certains secteurs d'activité

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale se diffusent dans tous les secteurs d'activité mais leur présence demeure encore inégale. Ainsi, près de 9 salariés sur 10 ont accès à au moins un des dispositifs dans certaines activités de l'industrie telle que la « cokéfaction et le raffinage », la « fabrication de matériels de transport », les « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » (tableau 2). À l'inverse, moins de 3 salariés sur 10 accèdent à ces dispositifs dans les secteurs de l'« hébergement et de la restauration »,

« l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » ou encore les « autres activités de services » (coiffure et soins de beauté notamment).

Une nette augmentation des sommes distribuées

Parmi les 8,8 millions de salariés couverts par au moins un des dispositifs, 7,2 millions (soit 82 % d'entre eux et 47 % de l'effectif salarié total) ont effectivement perçu une prime en 2010. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, ils étaient 6,9 millions, soit 56 % de l'effectif salarié total (tableau 3). Au total, 16,2 milliards d'euros ont été versés au titre de l'exercice 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (3), soit une hausse de 14 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent (tableau 4). Après deux années de repli, les sommes distribuées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale progressent donc à nouveau. Cette évolution est à relier au rebond, en 2010, des bénéfices des sociétés, après une année 2009 fortement marquée par la crise [3].

Au total, participation et intéressement sont les dispositifs qui génèrent les flux les plus importants : respectivement 7,4 et 7,2 milliards d'euros en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus ; 1,3 milliard d'euros a été versé au titre de l'abondement sur PEE, et 288 millions d'euros pour l'abondement sur Perco.

(3) Les sommes versées par les entreprises de moins de 10 salariés ne sont plus connues depuis 2006. Si l'on se fonde sur les derniers résultats disponibles en 2005, ces sommes représenteraient entre 2 et 3 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Sous cette hypothèse, le montant total versé par l'ensemble des entreprises s'élèverait à 16,6 milliards d'euros en 2010.

Tableau 3 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2010, selon la taille de l'entreprise

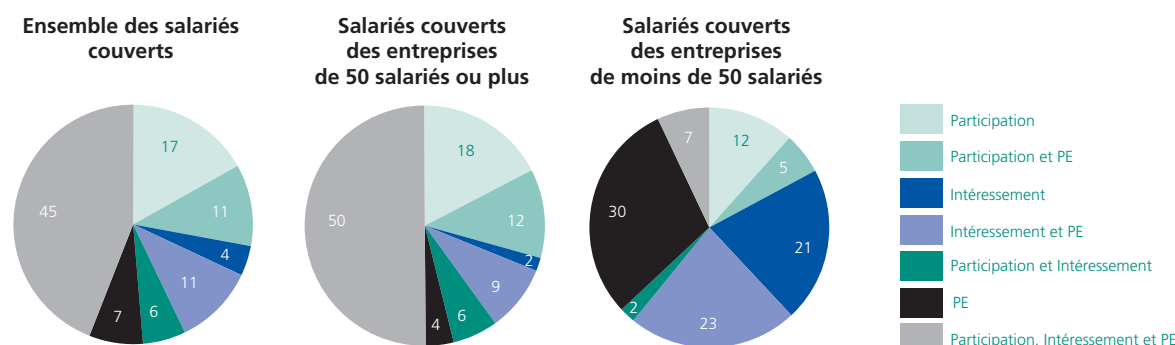
	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Nombre total de salariés (en milliers)	3 046	12 327	15 373
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	400	8 412	8 812
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	13,1	68,2	57,3
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	255	6 937	7 192
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %)	63,8	82,5	81,6
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %)	8,4	56,3	46,8

Note : pour les PEE et les Perco, les primes correspondent à l'abondement de l'employeur aux sommes versées par les salariés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2011.

Graphique 3 • Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2010



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

Lecture : en 2010, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 30 % des salariés qui ont accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2011.

Tableau 4 • **Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2008, 2009 et 2010**

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2009 à 2011.

(*) CSG et CRDS déduites.

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

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

Lecture : l'exercice 2010 a permis de distribuer au titre de la participation 7 380 millions d'euros à 4 939 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 494 euros représentant 4,7 % de la masse salariale.

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

Une prime moyenne de 2 335 euros

Le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'établit en moyenne à 2 335 euros par salarié dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit environ 230 euros de plus que l'année précédente. Cette prime représente en moyenne un surcroît de rémunération correspondant à 7,1 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires. Les primes d'intéressement et de participation sont de montants proches : respectivement 1 546 et 1 494 euros par salarié en moyenne. L'abondement sur plan d'épargne salariale est nettement plus faible : 593 euros en moyenne pour le PEE et 608 euros pour le Perco.

Plus d'1 salarié sur 3 a bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2010, pour un montant moyen de 3 210 euros.

Une hausse importante des versements totaux sur Perco

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

en 2010, pour un montant moyen de 2 221 euros (tableau 5). Parmi les 17,3 % de salariés couverts par un Perco, un quart l'a alimenté en 2010, pour un montant moyen de 1 503 euros. Au total, 7,8 milliards d'euros ont été investis sur un PEE, soit une hausse de 3 % en euros courants par rapport à 2009. Les versements sur Perco ont connu une progression nettement plus forte (+18 %) pour s'établir à 803 millions en 2010.

Les sommes placées par le salarié sur un PEE proviennent soit de la participation et de l'intéressement soit de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite compléter ces versements par une contribution additionnelle à leur effort d'épargne, l'« abondement ». L'intéressement et la participation constituent ainsi plus de deux tiers des fonds investis sur un PEE, les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentant le tiers restant. La part de cet abondement augmente avec le salaire moyen de l'entreprise : dans le quart des entreprises où il est le plus faible, elle atteint 10 %, contre 17 % dans le quart des entreprises où le salaire moyen est le plus élevé.

L'origine des fonds placés sur un Perco diffère de celle afférente au PEE : l'abondement constitue

la part la plus importante avec un tiers des fonds (contre 16 % sur un PEE), participation et intéressement n'en représentant que 43 %. Enfin, les sommes transférées d'un autre plan d'épargne du salarié constituent près de 2 % des sommes versées.

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité. De 170 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur de « fabrication de matériels de transports » (soit 10 % des fonds investis sur un PEE), il atteint 1 120 euros dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (soit 22 % des fonds), 2 secteurs où les PEE sont très largement répandus.

En moyenne, pour 1 euro versé sur un PEE, l'abondement est de 31 centimes ; il est de 81 centimes pour un 1 euro versé sur un Perco.

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

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

Sur les 6,8 milliards d'euros perçus en 2011 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2010 (4), 2,1 milliards (31 %) leur ont été versés directement, soit en progression de 5 points par rapport à l'année précédente. Sur les 4,7 milliards bloqués, 61 % ont été versés sur un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco), 23 % ont été placés sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise, 16 % ont été investis en fonds commun de placement entreprise (FCPE hors PEE et Perco) ou Sicav. Moins de 1 % a été investi en actions de l'entreprise.

Enfin, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, a institué un mécanisme d'affectation par défaut de la participation au Perco pour les entreprises disposant d'un tel dispositif (encadré 1). Dans le cas où le salarié ne formule pas de choix de placement ou de demande de versement immédiat du montant de tout ou partie de sa participation, 50 % sont automatiquement affectés au Perco. En 2011, le recours à cette nouvelle disposition a été relativement restreint : les versements par défaut sur un Perco représentent seulement 1,9 % des montants totaux de participation versés au titre de l'exercice 2010 par les entreprises disposant d'un Perco. Ce taux atteint 3,4 % dans celles où cette nouvelle disposition a été utilisée.

(4) Cette somme correspond aux 7,4 milliards d'euros distribués par les entreprises au titre de la participation, après déduction de la CSG et de la CRDS.

Élise AMAR (Dares).

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2010

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble des salariés (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les salariés couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total versé)				
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	Transfert d'un autre plan
PEE	28,6	56,7	2 221	33,6	35,0	15,7	15,7	
Perco (y compris transfert d'un autre plan) .	4,3	25,0	1 503	23,9	18,9	22,1	33,1	2,0
Perco (hors transfert d'un autre plan)				24,4	19,3	22,5	33,8	

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

Lecture : 56,7 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 221 euros; les sommes versées par ces salariés proviennent à 33,6 % de la participation.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2011.

Pour en savoir plus

- [1] Amar E. (2011), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2009 : un recul des montants distribués », *Dares Analyses* n° 063, août.
- [2] Andrieux V., Barthélémy N., Chantel C., Housset F., Laborde C., Lequien L. (2012), « Les retraités et les retraites en 2010 », *Études et résultats* n° 790, Drees, février.
- [3] Banque de France (2011), « Les entreprises en France en 2010 : une situation en demi-teinte », *Bulletin de la Banque de France* n° 186, 4^e trimestre 2011.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités 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.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

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

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

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbovois.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

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



LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2010

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION ET D'INTÉRESSEMENT

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et à celles qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Ceci exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

La participation aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités prévues par un accord collectif.

Cet accord doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du Code du travail). À défaut, un régime dit d'autorité doit être mis en place par l'entreprise. Les salariés se voient alors reconnaître un droit de créance sur l'entreprise égal au montant de la réserve spéciale de participation, obtenu selon la formule de droit commun.

Avant la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant cinq ans, exception faite des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du troisième enfant, divorce, invalidité). Désormais, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008, le salarié peut demander à percevoir tout ou partie des sommes correspondantes. En contrepartie du blocage des sommes versées, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux (sommes déductibles de l'assiette de l'impôt, exonération de charges sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de charges sociales salariales pour le salarié). Les sommes bloquées sont placées essentiellement sur des plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

L'**intéressement** permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne salariale : dans ce cas, les sommes ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et le salarié bénéficie éventuellement d'un abondement de la part de son entreprise. Comme pour la participation, les sommes allouées au titre de l'intéressement n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Le **plan d'épargne entreprise** (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement compléter – c'est-à-dire abonder – les sommes versées par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocages anticipés (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n° 2001-152 du 19 février 2001, dite « loi Fabius », a instauré les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises soit à un niveau géographique soit à un niveau sectoriel.

Le **plan d'épargne retraite collectif** (Perco) a été mis en place par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital ([2]). Sous réserve de dispositions particulières, les dispositions relatives au PEE sont applicables au Perco (article L. 3334-1 du code du travail).

LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES RÉCENTES

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

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social » a encouragé la diffusion de l'épargne salariale, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ce faire, elle oblige les branches professionnelles à négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi. Elle oblige les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi, à mettre en place un PEE et celles ayant un PEE depuis plus de cinq ans à négocier un Perco ou un régime de retraite supplémentaire. Elle autorise le versement d'un supplément éventuel de participation et d'intéressement, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds légaux existants. Enfin, elle crée un « intéressement de projet » au bénéfice des salariés travaillant dans des entreprises concourant à un projet commun, que les entreprises soient juridiquement indépendantes ou non.

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

- possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1500 euros par salarié, exonérée de cotisations sociales, pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord avant le 30 juin 2009 ;
- crédit d'impôt sur l'intéressement pour les entreprises concluant un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, d'ici au 31 décembre 2014 ; il est fixé à 20 % des primes dans le cas d'un premier accord ou de l'augmentation des primes dans le cas de la modification d'un accord existant ;
- possibilité d'un déblocage immédiat de toute ou partie de la participation attribuée au titre des exercices clos après la promulgation de la loi, sur simple demande de la part du salarié au moment du versement ; en cas de déblocage, le montant de participation est soumis à l'impôt sur le revenu ;

...suite de l'encadré 1

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

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

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

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

Encadré 2

LE DISPOSITIF DE SUIVI STATISTIQUE DE LA PARTICIPATION, DE L'INTÉRESSEMENT ET DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale repose principalement sur deux enquêtes du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) réalisées par la Dares : l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Pipa) ; l'enquête sur les petites entreprises (TPE).

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

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

La dernière enquête, réalisée en 2011, porte sur l'exercice 2010 et comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2010 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2010 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2011) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2010 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2011) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2010 et les sommes versées au cours de l'année 2010 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2010 et les sommes versées au cours de l'année 2010 ;
- l'actionnariat des salariés en 2010.

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

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

Les résultats présentés ici proviennent de 43 750 réponses exploitables reçues, 13 065 par le biais de l'enquête Pipa et 30 685 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.