

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

DE BONS RÉSULTATS POUR LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT VERSÉS EN 1998

En 1997, 5,5 millions de salariés étaient couverts par l'un des deux systèmes de partage des bénéfices que sont la participation et l'intéressement. Les bons résultats de cette année de reprise de l'activité économique ont permis aux entreprises de distribuer en 1998, à 4,4 millions de salariés, des primes en moyenne supérieures à celles de l'année précédente : d'un montant de 6 100 francs pour la participation et de 5 600 francs pour l'intéressement, celles-ci sont en général plus élevées dans l'industrie, dans les petites entreprises et pour les cadres. Au total les deux systèmes ont représenté près de 35 milliards de francs versés en 1998.

Les plans d'épargne d'entreprise poursuivent leur diffusion et se révèlent très efficaces pour attirer l'épargne des salariés, notamment lorsqu'un complément financier de l'employeur est prévu. Avec un dépôt moyen de plus de 14 200 francs, 19,3 milliards de francs y ont été épargnés en 1997.

Participation et intéressement permettent à l'entreprise d'associer les salariés aux résultats qu'ils ont contribué à réaliser. Ces deux formules de rémunération collective présentent toutefois des différences notables.

La participation, qui a fêté son trentième anniversaire en 1997, est obligatoire pour toutes les entreprises qui dégagent des bénéfices et emploient au moins cinquante salariés. De conception plus ancienne, mais remanié en 1986, l'intéressement est facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il vise à motiver les salariés en les rassemblant autour d'objectifs adaptés aux spécificités de leur entreprise.

La participation est très largement répandue parmi les plus grandes entreprises, au contraire de l'intéressement qui y est moins pratiqué (graphique 1). En revanche, ce dernier est relativement plus développé dans les unités de moins de 50 salariés bien qu'il n'y touche



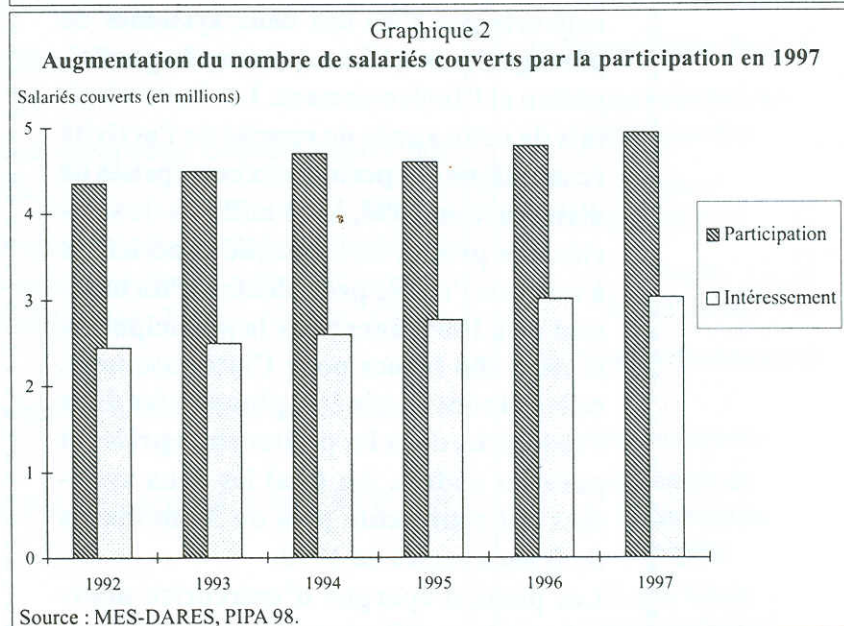
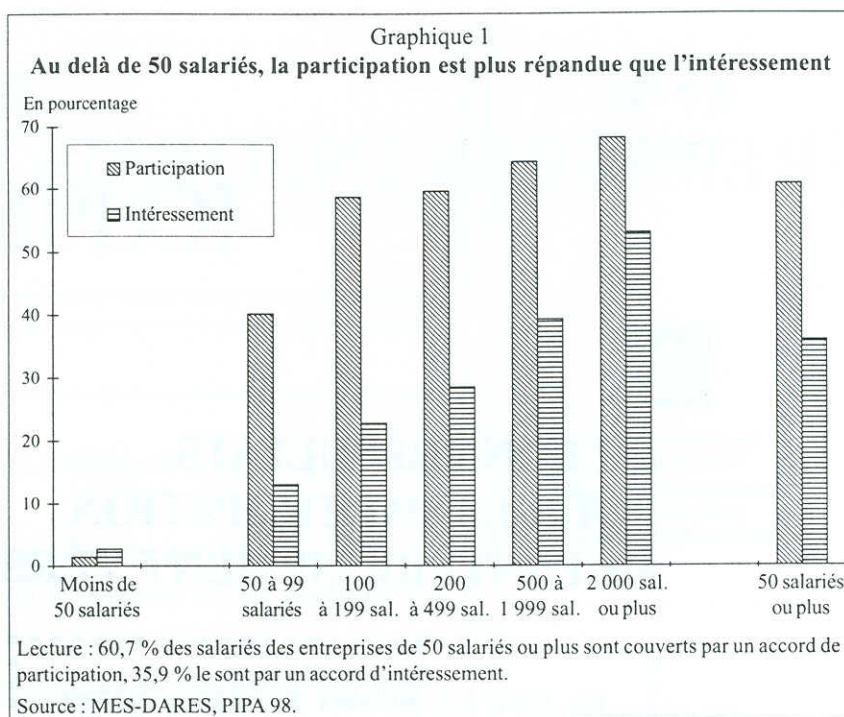
que 2,7 % du total des salariés, contre 1,4 % pour la participation. Une entreprise de moins de 50 salariés désirent mettre en œuvre un système de partage des bénéfices préférera ainsi le plus souvent s'orienter vers l'intéressement en raison de la souplesse d'adaptation que lui offre ce dispositif.

La participation pourrait se stabiliser autour de cinq millions de salariés couverts (graphique 2). L'arrivée de France Télécom dans le système participatif, après sa transformation en société anonyme en 1997, explique pour une bonne part l'accroissement observé entre 1996 et 1997 du nombre de salariés couverts.

Le potentiel de développement de l'intéressement semble plus important. Ce système, qui a connu une progression importante à la fin des années 1980, dépasse les trois millions de salariés couverts depuis 1996. A la différence de la formule de participation, uniquement assise sur les résultats économiques de l'entreprise (encadré 1), il permet d'intégrer, dans les objectifs que l'entreprise fixe à ses salariés, des indicateurs très variés comme la productivité, l'évolution de l'effectif salarié ou même plus récemment la réduction du temps de travail (1). Toutefois, les entreprises recourent massivement à des formules de calcul liées aux résultats financiers de l'entreprise : dans près de 80 % des accords, ces formules sont exclusivement fondées sur ceux-ci, et dans près de 7 % des cas sur des indicateurs mixtes de résultats financiers et de performance économique (2).

La reprise de 1997 profite aussi bien à la participation qu'à l'intéressement

27 500 entreprises, indépendantes ou filiales de groupe, appliquaient des accords de participation et d'intéressement en 1997.



Participation et intéressement réagissent différemment aux variations de la conjoncture économique. Une conjoncture médiocre pèsera plus sur les résultats de la participations, liés aux seuls indicateurs économiques, que sur ceux de l'intéressement, qui reposent sur des objectifs plus diversifiés. La reprise entamée en 1996 et confirmée en 1997, permet, quant à elle, à ces deux dispositifs d'atteindre de bons résultats. En 1997, sur les 5,5 millions de salariés du secteur marchand couverts par un accord, 4,4 millions, soit plus de huit sur dix, ont bénéficié de l'attribution d'une

prime de participation ou d'intéressement. Les 35 milliards de francs issus de ces deux dispositifs ont été en majorité distribués aux 1,4 million de salariés qui relèvent d'une entreprise distribuant simultanément les deux types de prime. Ce cumul est d'autant plus fréquent que l'entreprise est importante (12 % des firmes employant moins

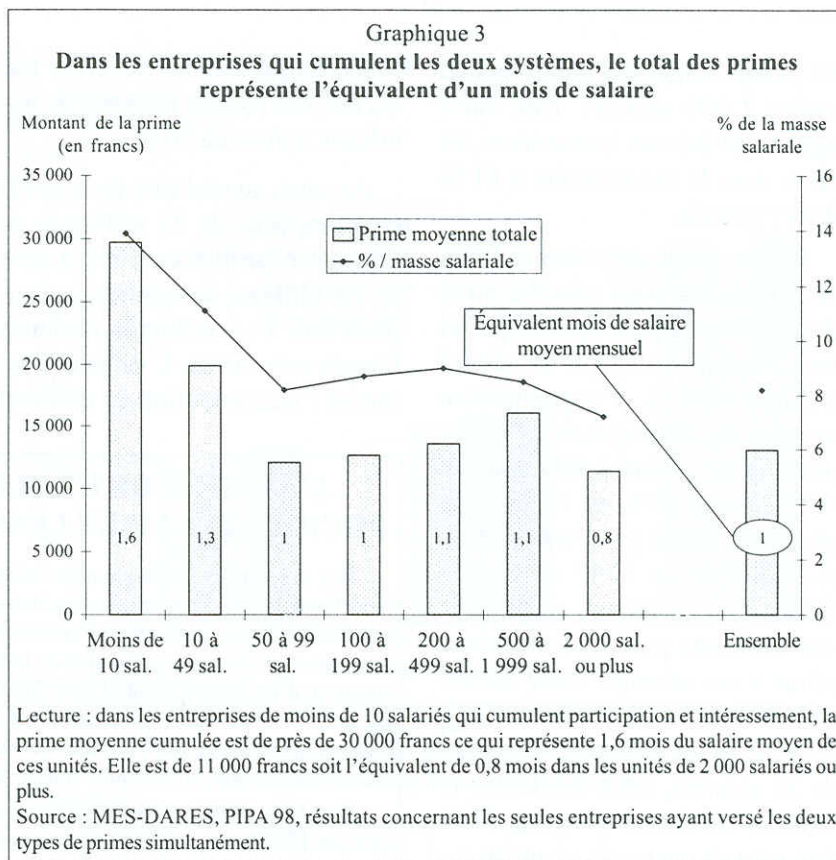
(1) - Dans 7 % des cas, la signature d'une convention de réduction du temps de travail (Loi Aubry) est l'occasion de modifier ou de mettre en place un accord d'intéressement (voir bilan de la loi du 13 juin 1998 à paraître).

(2) - Voir « La participation financière - Rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation pour 1998 ».

de 10 salariés, 55 % de celles de 2 000 salariés ou plus). La prime moyenne cumulée varie alors de plus de 11 000 francs dans les plus grandes unités à près de 30 000 francs dans celles de moins de 10 salariés (graphique 3).

Pour les deux dispositifs, la part de bénéficiaires reste stable mais les primes sont en hausse

Près de 19 000 entreprises, employant 4,9 millions de salariés, appliquaient un accord de participation en 1997. A l'instar de l'exercice précédent, six sur dix ont eu des résultats suffisants pour pouvoir dégager une Réserve Spéciale de Participation (RSP). Cette proportion croît avec la taille de l'entreprise couverte par un accord, de 54 % en dessous de 10 salariés à



Encadré 1

QU'EST-CE QUE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE ?

Deux systèmes de partage des bénéfices (intéressement et participation)

La mise en place de l'intéressement est facultative, à la différence de la participation. L'intéressement permet, à toute entreprise qui le souhaite, d'associer ses salariés par un accord de trois ans à ses résultats ou à l'accroissement de sa productivité. Il a un caractère collectif et aléatoire. Il peut changer d'une année à l'autre, voire être nul. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), lorsque celui-ci est prévu par l'accord.

Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement sur le PEE (pour une période de 5 ans), le salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu, en plus des autres avantages fiscaux propres au PEE.

La participation traduit le droit, reconnu aux salariés par la législation, de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus dégagant un résultat suffisant. Ce droit est assorti d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation (accord de groupe). Les droits à participation ne sont pas immédiatement disponibles. Ils sont bloqués pendant cinq ans. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres.

La somme globale affectée à la participation, appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP), est généralement calculée selon la formule légale suivante, qui constitue un minimum :

$$RSP = \frac{(B - 5\% C) * S/VA}{2}$$

B : Bénéfice net de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires (même si celle-ci n'est pas due)

VA : Valeur ajoutée

Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation, ou Réserve Spéciale de Participation, peuvent être gérés selon une ou plusieurs modalités : dépôt sur un compte courant bloqué ; acquisition d'actions émises par l'entreprise ; acquisition d'actions émises par la société en vue de la reprise de l'entreprise par ses salariés ; souscription de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ; acquisition d'actions de SICAV ; versement à un plan d'épargne d'entreprise (alors souvent confondu avec le FCPE).

Un système d'épargne collective : le plan d'épargne d'entreprise

Les plans d'épargne d'entreprise sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créées à la seule initiative de l'employeur. Ils ouvrent aux salariés la possibilité de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, par décision individuelle du salarié ;
- les sommes attribuées au titre de la participation, soit que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié ;
- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle ;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés « abondement », et qui sont également plafonnés. Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou de tout ou partie de l'intéressement). Il n'est pas autorisé au titre de la participation.

68 % dans celles qui emploient au moins 2 000 salariés. Elle varie également suivant les secteurs, de 50 % dans la construction à 81 % dans l'énergie.

Relativement stable depuis 1994, la part de salariés bénéficiaires d'une prime de participation parmi les salariés couverts par un accord s'établit à 68 %. L'augmentation sensible de ce ratio dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés (73 % contre 68 % en 1996) s'explique en partie par l'entrée dans le dispositif en 1997 de France Télécom qui a dégagé des bénéfices suffisants pour distribuer une prime à ses salariés. Cette hausse globale masque toutefois une diminution dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles le système est facultatif (seuls 57 % des salariés couverts y ont perçu une prime en 1998 au titre de l'exercice 1997 contre 60 % l'année précédente).

Près de la moitié des bénéficiaires de la participation sont des salariés d'entreprises qui attribuent au moins 14 % de leurs bénéfices sous forme de participation. La prime moyenne de participation est en hausse par rapport à l'exercice précédent, excepté, pour les plus petites entreprises (moins de 10 salariés), et elle dépasse pour la première fois 6 000 francs par salarié bénéficiaire. Elle varie en moyenne d'environ 4 600 francs dans les entreprises les plus grandes à près de 11 400 francs dans les plus petites. L'écart selon les secteurs est également considérable : de moins de 2 700 francs dans la construction à plus de 9 600 francs dans les industries agricoles et alimentaires. Par rapport à l'exercice précédent, la prime moyenne croît dans les industries des biens intermédiaires, le commerce, les activités financières et les services aux entreprises. Le rapport des sommes attribuées à la masse salariale des entreprises distributrices progresse également : de 3,8 % en 1996 à 4,2 % en 1997.

Mais, rapportées au bénéfice fiscal net, ces mêmes sommes se stabilisent autour de 10 %.

Au total, au seul titre de la participation, près de 21 milliards de francs ont profité en 1998 à près de 3,4 millions de salariés, à comparer aux 17,3 milliards attribués l'année précédente. C'est pour l'essentiel l'augmentation du montant

moyen des primes qui explique cette progression.

Plus de trois millions de salariés employés dans 14 600 entreprises sont couverts, quant à eux, par un accord d'intéressement. Comme l'année précédente, près des trois quarts de ces entreprises ont pu verser des primes d'intéressement à leurs salariés. Au-delà de 50 sa-

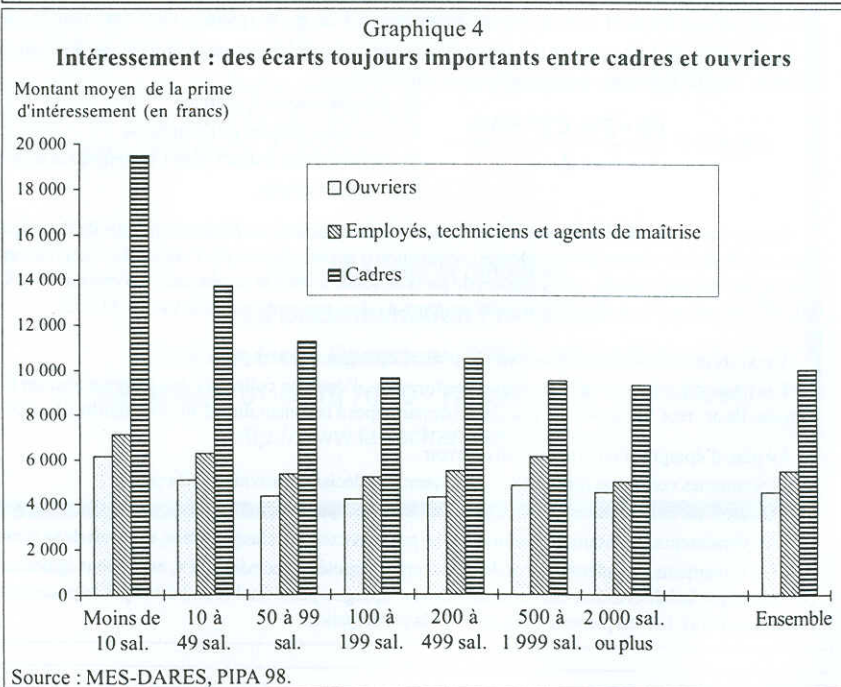
L'ACCORD DE GROUPE : UN MOYEN EFFICACE POUR MUTUALISER LES PRIMES DE PARTICIPATION

Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques peuvent conclure un accord de participation ou d'intéressement unique, applicable à l'ensemble de leurs salariés. Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe (lequel sera composé d'un certain nombre de « filiales »). Ce système peut être avantageux pour les salariés d'une firme qui n'aurait pas, par elle-même, les résultats suffisants pour pouvoir dégager une RSP. L'intéressement confère à l'entreprise une plus grande souplesse d'utilisation, si bien que l'intérêt d'un accord de groupe est moindre dans ce cas.

Parmi les 18 951 entreprises concernées par un accord de participation, un quart sont des filiales de groupe. Cette proportion atteint plus de 40 % parmi les entreprises employant moins de 50 salariés et entrées volontairement dans ce mécanisme. Ces PME représentent au total plus d'un tiers des filiales. Les entreprises employant au moins 2 000 salariés sont filiales dans des proportions analogues. Ce sont généralement les entreprises gérant l'accord de groupe.

Sur dix firmes dotées d'un accord de participation, six parviennent à dégager une RSP. Lorsqu'il s'agit de filiales, elles ont des résultats suffisants (grâce à l'accord de groupe) dans près de sept cas sur dix, et plus de huit salariés sur dix y bénéficient de primes (94 % dans les entreprises de 2 000 salariés et plus). Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, les firmes adhérentes à un accord de groupe sont en proportion plus nombreuses à attribuer des primes de participation. En revanche, la prime par bénéficiaire y est plus faible (5 075 contre 6 727 francs), ainsi que le poids de la RSP par rapport à la masse salariale (3,5 contre 4,5 %).

Ce phénomène de « mutualisation » de la prime de participation s'observe quelle que soit la taille de l'entreprise.

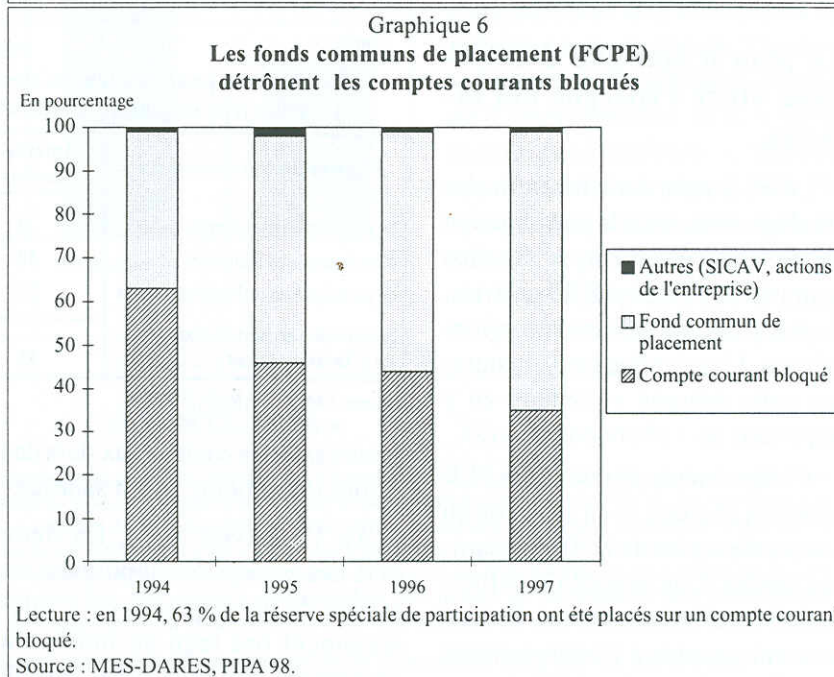
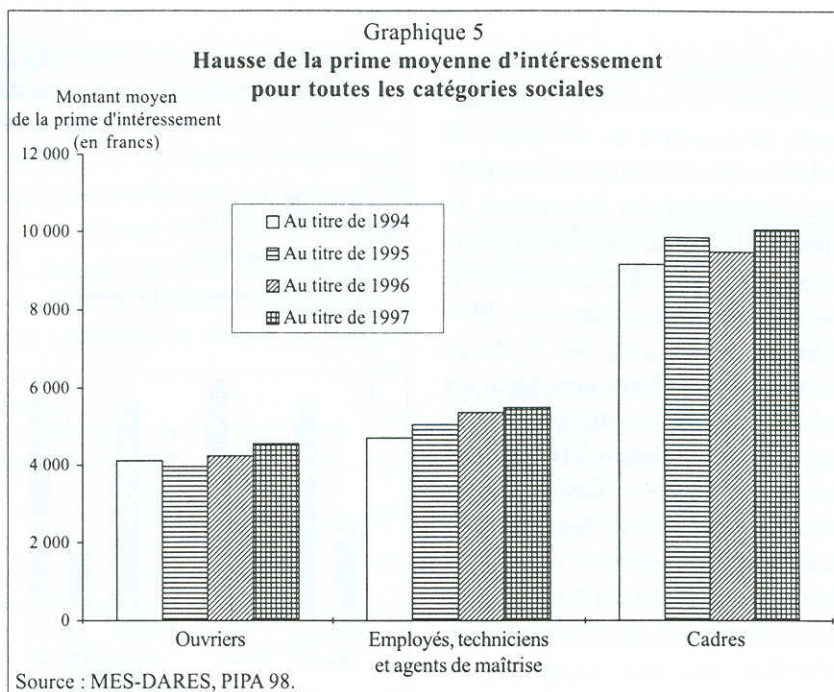


lariés, cette proportion s'élève avec la taille de l'entreprise pour dépasser 80 % dans les unités de 2 000 salariés ou plus.

La part de bénéficiaires parmi les salariés couverts, qui se situe autour de 80 % depuis 1994, a quant à elle légèrement augmenté (81 % pour 1997 contre 79 % pour 1996). Elle est en hausse dans les industries des biens intermédiaires, le commerce et les services aux entreprises. Elle diminue dans les activités financières où elle était supérieure à la moyenne (91 % contre 97 % pour 1996).

La prime moyenne d'intéressement est très dispersée selon la taille et le secteur d'activité : elle est en général plus importante dans les petites unités et dans l'industrie. Avec 5 650 francs versés, elle progresse par rapport à l'exercice précédent (5 270 francs). Cette augmentation s'observe quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, excepté dans le commerce, les transports et les activités immobilières.

Les primes d'intéressement diffèrent également selon la catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires : si depuis la loi du 25 juillet 1994 la différenciation des primes selon ce critère est proscrite, les entreprises peuvent néanmoins répartir les sommes en utilisant le critère du salaire. C'est le cas de plus de trois quarts des accords : la prime versée aux cadres est ainsi en moyenne le double de celle des ouvriers, voire le triple dans les entreprises de moins de 10 salariés (graphique 4). Cependant, pour la première fois depuis 1994, l'embellie bénéficie à toutes les catégories (graphique 5). Ces primes représentent aussi une part plus importante de la masse salariale (3,3 % contre 3,1 %). Au total, près de 2,5 millions de bénéficiaires se partagent près de 14 milliards de francs au titre de l'intéressement, contre 12,5 milliards l'année précédente.



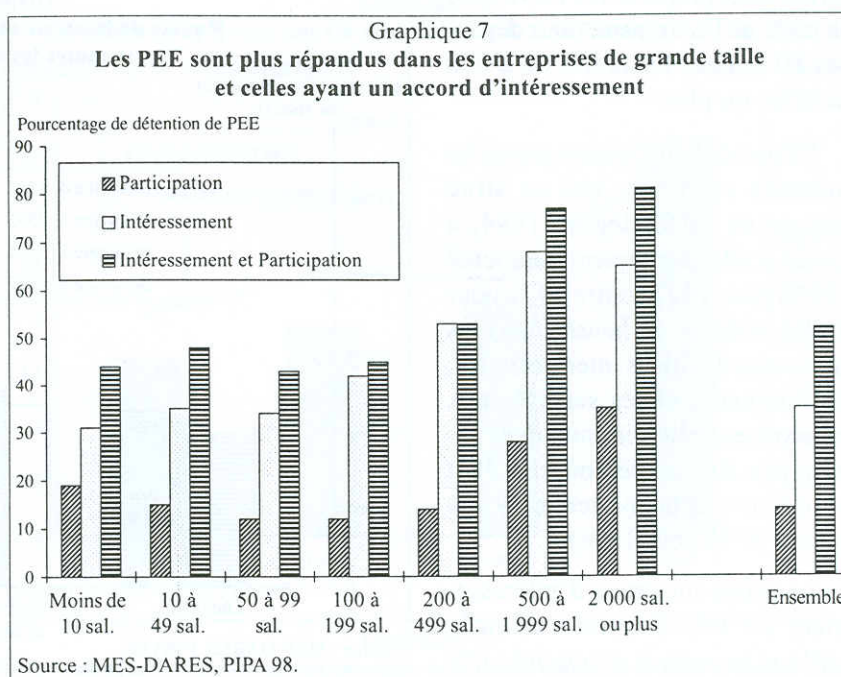
Les deux tiers de la réserve spéciale de participation sont placés sur un fonds commun de placement

Pour 1997, près des deux tiers des 20,6 milliards de francs issus de la réserve spéciale de participation (RSP) ont été placés sur un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), qui s'intègre généralement au plan d'épargne d'entreprise (PEE), lorsque celui-ci existe. Depuis 1994, la part des fonds placés sur un compte courant bloqué diminue au profit des som-

mes investies sur un tel fonds (graphique 6).

La réglementation laisse au salarié le choix entre le versement direct de sa prime d'intéressement, ou son virement partiel ou total sur un plan d'épargne d'entreprise ou un compte d'épargne temps (CET), lorsque l'accord le prévoit. Rares sont les entreprises qui disposent d'un CET et son alimentation par les primes d'intéressement est encore très marginale. En revanche, le placement sur un PEE est plus répandu, celui-ci étant assorti d'exonérations fiscales et sociales :

près de la moitié des entreprises qui appliquent un accord d'intéressement disposent d'un tel plan. Sa présence est d'autant plus fréquente que l'entreprise est importante, si bien que la masse des sommes versées au titre de l'intéressement par les entreprises possédant un PEE représente près de 90 % de la somme totale. Toutefois, tous les salariés de ces entreprises ne déposent pas l'intégralité de leur prime sur celui-ci. Globalement, plus du tiers des primes versées auraient été placées sur le PEE, les deux tiers restants représentant un complément de rémunération du salarié.



Le plan d'épargne d'entreprise attire l'épargne des salariés...

Le PEE peut donc recevoir des fonds provenant de la participation ou de l'intéressement, et d'autres sommes déposées par les salariés, sous forme de « versements volontaires ». L'entreprise peut encourager cette épargne volontaire en y apportant un « abondement » (3).

Chaque année de nouveaux PEE sont mis en place et en 1997, on en trouve dans plus de 8 700 entreprises dotées d'un accord de participation ou d'intéressement. Ils sont souvent couplés à l'intéressement (graphique 7) : seules, 15 % des entreprises ne pratiquant que la participation possèdent un PEE, mais la proportion monte à 40 % pour celles qui ne disposent que d'un accord d'intéressement, et à 56 % là où participation et intéressement coexistent. La fréquence des plans augmente en outre avec la taille des entreprises – le tiers de celles de moins de 10 salariés en proposent

Tableau 1
Répartition, pour 100 francs, des sommes versées en 1997 sur les PEE selon leur origine et le type d'accord appliqué par l'entreprise

Entreprises avec accord :	Intéressement	Participation	Versements volontaires	Abondement
de participation seulement	0	52	32	16
d'intéressement seulement	38	0	35	27
de participation et d'intéressement	21	23	39	17
Ensemble (accord de particip. ou d'intéressement)	21	22	38	19

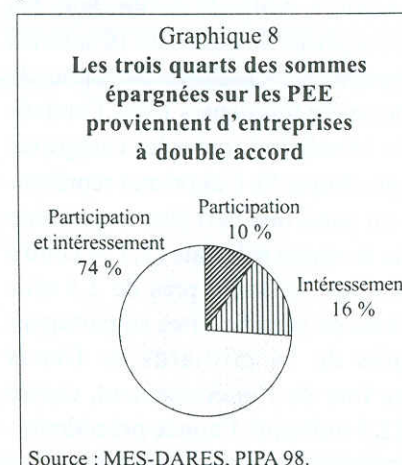
Source : MES-DARES, PIPA 98.

à leurs salariés contre deux tiers des firmes d'au moins 2 000 salariés.

Au 1^{er} janvier 1998, les deux tiers des entreprises appliquant un accord de participation ou d'intéressement ont reçu au moins un versement sur leur plan, quelle qu'en soit la nature. Cette proportion baisse par rapport à l'année précédente (72 %), principalement du fait des entreprises de moins de 2 000 salariés. En revanche, la part des salariés ayant effectué un versement s'est accrue : près d'un sur deux (contre 44 % en 1996) a effectivement déposé une somme sur ce plan.

1,3 million de salariés-épargnants ont au total déposé en moyenne plus de 14 200 francs (10 350 francs en 1996). Ces dépôts, en augmentation d'année en année, constituent en 1997 une masse totale de 19,3 milliards de

francs. Les trois quarts proviennent d'entreprises signataires des deux types d'accord (graphique 8), qui regroupent 70 % des épargnants. L'ouverture du capital de France Télécom à ses salariés contribue pour beaucoup à ce résultat. Sa politique d'abondement lors de cette opération a en effet rendu l'acquisition d'actions très attractive pour ses salariés.



(3) - Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués durant cinq années, ne répondent pas à cette définition d'épargne volontaire, contrairement aux primes d'intéressement et aux autres versements du salarié. C'est pourquoi, s'ils sont investis en parts de FCPE, ces fonds peuvent transiter par le PEE, mais ne peuvent donner lieu à abondement de la part de l'entreprise.

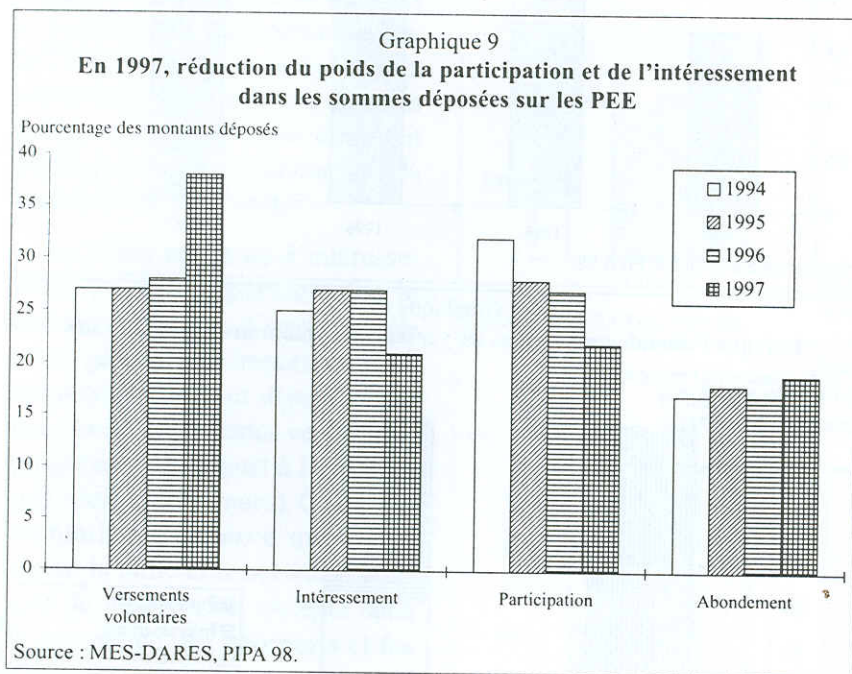
Pour 100 francs épargnés sur le PEE en 1997, 38 francs proviennent au total de versements volontaires des salariés, 22 francs de la participation, 21 francs de l'intéressement, et 19 francs de l'abondement de l'entreprise. En 1997, la part des versements volontaires des salariés augmente, comme celle de

l'abondement de l'employeur, au dépens des primes de participation et d'intéressement (graphique 9 et tableau 1). 4,1 milliards de francs de primes d'intéressement ont été placés sur un PEE (soit le tiers de la masse totale d'intéressement issue de l'exercice précédent) et 4,2 milliards de francs de primes

de participation (soit 44 % de la part attribuée en 1997 bloquée sur un FCPE).

...l'abondement des entreprises la stimule davantage

Parmi les entreprises possédant un PEE, plus de quatre sur dix n'abondent pas l'épargne volontaire de leurs salariés, hormis la prise en charge obligatoire des frais de gestion du plan. A l'opposé, près de 7 % utilisent pleinement les possibilités du système en complétant jusqu'à trois fois les dépôts volontaires de leurs employés. Globalement, dans six cas sur dix, l'abondement des entreprises est inférieur à la moitié de l'épargne volontaire de leurs salariés (somme de l'intéressement et des versements volontaires). L'abondement bénéficie à plus de 920 000 épargnants, soit les deux tiers des salariés ayant réalisé un placement sur leur PEE en 1997. Le montant moyen versé à ce titre est de



Encadré 2

L'ENQUÊTE « PIPA »

Les résultats présentés ici sont issus d'une enquête annuelle portant sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective : participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés (PIPA). Le questionnaire a été adressé en Juin 1998, par voie postale, à environ 35 000 entreprises, ayant signé un accord (de groupe éventuellement) pour la participation ou l'intéressement, dans les secteurs marchands (hors administration). Ces entreprises constituent, théoriquement, l'ensemble du champ, c'est-à-dire celles qui sont connues de la Direction des Relations du Travail (DRT) pour avoir un accord d'intéressement ou de participation en vigueur en 1997. Les résultats correspondent aux primes de participation et d'intéressement dégagées en application d'un accord au titre de l'exercice fiscal commencé en 1997. Ces primes sont généralement attribuées en 1998.

Concernant le PEE, les résultats correspondent aux primes d'intéressement ou de participation qui y ont été versées durant l'année 1997, en application d'accords au titre de l'exercice fiscal qui débute en 1996.

Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets : les caractéristiques de l'entreprise interrogée ; les résultats de l'accord de participation ; les résultats de l'accord d'intéressement ; le plan d'épargne d'entreprise ; l'actionnariat des salariés.

Par ailleurs, depuis 1994, deux nouveaux questionnaires permettent de recueillir, le cas échéant, des données chiffrées au niveau du groupe et de mieux appréhender sa structure. Pour les exercices antérieurs à 1993, les données publiées concernaient aussi bien les groupes (considérés comme de grandes entreprises) que les entreprises indépendantes. Avec l'introduction de ces deux questionnaires spécifiques, les résultats présentés proviennent désormais des seules entreprises indépendantes et des filiales de groupe, dont les résultats sont éventuellement estimés à partir de ceux du groupe en cas de données manquantes. Ainsi, il convient d'être prudent dans les comparaisons directes avec les chiffres de l'enquête de 1993 concernant l'exercice 1992, notamment en ce qui concerne les ventilations par taille.

Ces résultats sont issus du traitement des réponses de 11 240 entreprises sur 18 951 concernées par la participation (1), de 9 721 entreprises sur 14 629 concernées par l'intéressement (1), et de 5 970 entreprises sur 8 702 concernées par le PEE.

6 503 entreprises ont répondu à l'enquête à la fois pour les exercices 1996 et 1997 au titre de la participation, 5 389 au titre de l'intéressement, et 2 878 au titre des PEE. La plupart des résultats décrits ici sont confirmés par une analyse restreinte à ce « champ constant » d'entreprises.

Pour l'estimation des résultats d'ensemble, un redressement des non-réponses est nécessaire : il se fait par pondération des entreprises selon un croisement par secteur d'activité (NAF) et par taille (et par type d'accord possédé, pour les PEE), selon deux critères : le nombre d'entreprises (pour les décomptes d'entreprises) et les effectifs (pour les résultats financiers et autres agrégats).

(1) - C'est-à-dire connues par les remontées administratives enregistrées par la DRT. En effet, la Direction des Relations du Travail effectue le suivi administratif des accords d'intéressement et de participation. Le contenu de cette base de données est mis à jour (effectifs et secteur d'activité) à partir des résultats de l'enquête (ou du fichier Sirène de l'Insee en cas de non-réponse) depuis 1993.

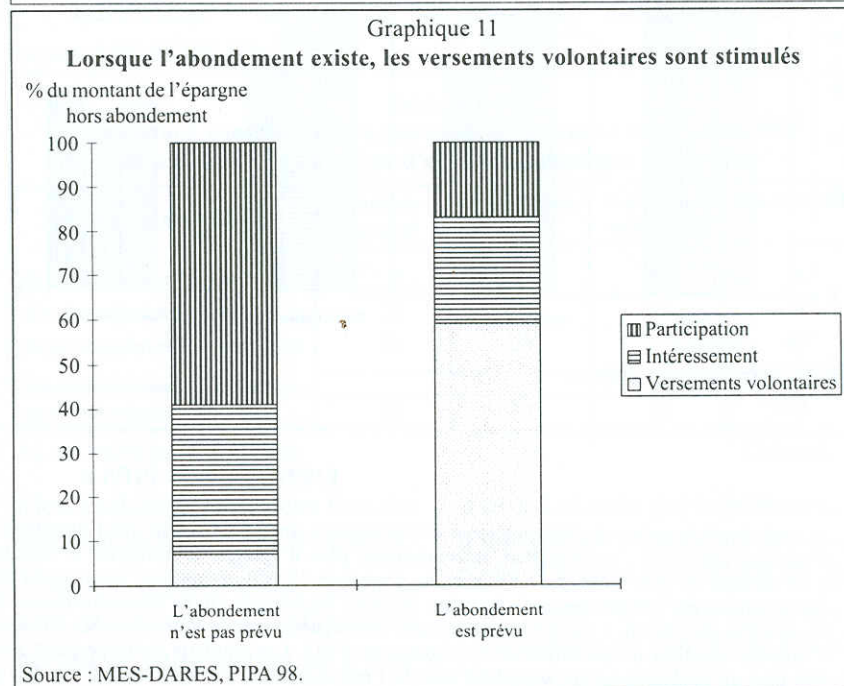
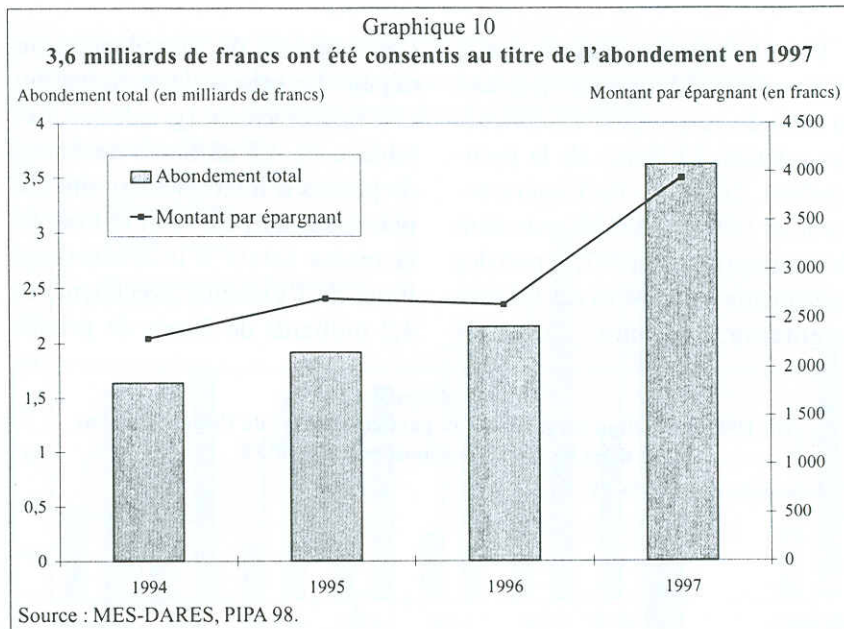
3 930 francs par bénéficiaire (graphique 10).

Effet simultané du plafond fixé à l'abondement pour les dépôts les plus importants, et d'une probable volonté de réduire les inégalités d'épargne de la part des entreprises, plus le montant déposé est important, moins la part du complément est conséquente.

L'abondement semble néanmoins constituer un puissant capteur d'épargne. Parmi les entreprises qui ont reçu au moins un dépôt sur leur plan d'épargne, celles qui l'abondent attirent en moyenne plus d'épargnants que celles qui ne le font pas (58 % des salariés contre 53 %). Surtout, les versements volontaires atteignent dans ce cas près de 60 % du dépôt moyen (hors abondement, graphique 11) et leur montant par titulaire est nettement plus élevé. A l'inverse, lorsqu'aucun complément de l'entreprise n'est prévu, l'attrait du plan est moindre : la part des versements volontaires y est alors inférieure à 10 % de ce dépôt.

Très incitatif au dépôt des sommes distribuées en complément de la rémunération sur le PEE, l'abondement est un instrument de politique salariale utilisé principalement par les entreprises à hauts salaires. En effet, quelle que soit la taille des entreprises qui y procèdent, le salaire moyen y est en moyenne plus élevé que dans les autres.

Olivier FAGNOT
(DARES).



PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel. Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Tableau 2
Entreprises et effectifs concernés par un accord de participation ou d'intéressement en 1997

	Entreprises*	Taux de couverture (1)	Effectifs couverts	Taux de couverture (2)	Répartition des effectifs salariés couverts
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	4 279	0,7	21 833	0,9	0,4
10 à 49 salariés	6 883	4,6	182 457	6,0	3,3
50 à 99 salariés	6 577	40,7	482 884	43,5	8,7
100 à 199 salariés	5 073	62,7	708 274	63,0	12,8
200 à 499 salariés	3 027	65,2	910 157	65,0	16,4
500 à 1999 salariés	1 377	69,6	1 249 758	70,6	22,5
2000 salariés et plus	294	73,5	1 992 101	76,0	35,9
<i> Dont 50 salariés et plus</i>	<i> 16 348</i>	<i> 52,3</i>	<i> 5 343 174</i>	<i> 66,6</i>	<i> 96,3</i>
Type d'accord					
Participation seule	12 881	1,6	2 512 085	18,5	45,3
Intéressement seul	8 559	1,0	599 590	4,4	10,8
Intéressement et participation	6 070	0,8	2 435 789	17,9	43,9
Secteur d'activité (NES16)					
EA Agriculture, sylviculture, pêche	289	4,7	19 176	26,9	0,3
EB Industries agricoles et alimentaires	1 183	3,2	249 160	45,0	4,5
EC Industries des biens de consommation	2 107	7,4	376 621	52,1	6,8
ED Industrie automobile	262	17,5	181 149	62,4	3,3
EE Industries des biens d'équipement	2 190	9,5	447 969	55,8	8,1
EF Industries des biens intermédiaires	4 213	11,0	802 171	56,4	14,5
EG Énergie	153	24,0	209 475	71,8	3,8
EH Construction	2 318	2,2	271 376	25,5	4,9
EJ Commerce	5 543	2,6	905 757	36,1	16,3
EK Transports	1 319	4,8	276 013	32,2	5,0
EL Activités financières	1 131	8,0	527 014	76,2	9,5
EM Activités immobilières	526	3,1	40 318	23,8	0,7
EN Services aux entreprises	4 643	4,5	985 646	53,7	17,8
EP Services aux particuliers	670	0,5	155 094	15,8	2,8
EQ Éducation, santé, action sociale	829	1,5	86 290	8,3	1,6
ER Activités associatives et extra-territoriales	134	0,6	15 445	5,2	0,3
<i> Industrie (EB à EG)</i>	<i> 10 108</i>	<i> 7,8</i>	<i> 2 266 545</i>	<i> 55,5</i>	<i> 40,9</i>
<i> Tertiaire (EJ à ER)</i>	<i> 14 795</i>	<i> 2,6</i>	<i> 2 991 577</i>	<i> 35,7</i>	<i> 53,9</i>
Ensemble	27 510	3,4	5 547 464	40,8	100,0

(1) Rapport des entreprises signataires à l'ensemble des entreprises de la taille ou du secteur considéré.

(2) Rapport des salariés couverts par un accord à l'ensemble des salariés de la tranche de taille ou du secteur considéré.

* Entreprises ou filiales de groupe signataires d'un accord de participation ou d'intéressement.

Source : MES-DARES, PIPA98 - INSEE-fichier Sirène au 01.01.98, secteur marchand hors administration.

Tableau 3
Participation et intéressement attribués en 1997 selon la taille et le secteur d'activité des entreprises ayant un accord

Taille de l'entreprise	Entreprises* possédant un accord				Entreprises* ayant attribué des primes			
	Pourcentage d'entreprises* ayant attribué des primes		Pourcentage de bénéficiaires/effectif couvert		Montant moyen de la prime par bénéficiaire (francs)		Pourcentage de primes attribuées par rapport à la masse salariale	
	intéress.	particip.	intéress.	particip.	intéress.	particip.	intéress.	particip.
Moins de 10 salariés	74	54	71	55	9 974	11 384	6,0	6,2
10 à 49 salariés	75	55	72	58	7 338	8 573	4,5	5,3
50 à 99 salariés	64	58	63	59	5 935	6 254	3,8	4,3
100 à 199 salariés	71	61	72	63	5 583	6 170	3,7	4,3
200 à 499 salariés	76	64	76	66	5 850	6 465	3,5	4,4
500 à 1999 salariés	79	67	80	70	6 633	8 137	3,8	5,0
2000 salariés et plus	81	68	88	73	4 957	4 584	2,9	3,3
Secteur d'activité (NES 16)								
EA Agriculture, sylviculture, pêche	83	61	91	73	4 933	4 339	3,8	3,3
EB Industries agricoles et alimentaires	80	64	86	74	7 898	9 605	5,0	6,7
EC Industries des biens de consommation	69	53	73	62	8 108	8 993	4,7	5,4
ED Industrie automobile	74	57	29	27	4 046	5 411	2,6	3,7
EE Industries des biens d'équipement	67	59	74	55	6 282	9 012	3,2	5,2
EF Industries des biens intermédiaires	73	59	79	60	6 438	7 061	3,9	4,6
EG Énergie	91	81	107	71	5 878	4 796	3,0	2,2
EH Construction	59	50	49	61	4 135	2 652	3,1	1,9
EJ Commerce	74	63	88	70	4 205	5 862	3,2	4,8
EK Transports	77	58	77	52	3 911	3 823	2,8	2,9
EL Activités financières	81	68	91	69	6 728	8 883	3,4	4,6
EM Activités immobilières	85	62	77	53	5 429	6 623	3,1	3,5
EN Services aux entreprises	74	64	93	91	4 820	4 119	2,6	3,0
EP Services aux particuliers	68	52	49	69	3 972	3 513	2,8	3,5
EQ Éducation, santé, action sociale	73	53	70	57	3 872	3 315	3,1	2,7
ER Activités associatives et extra-territoriales	74	71	83	79	4 290	4 275	2,5	2,8
Ensemble	73	60	81	68	5 647	6 106	3,3	4,2

* Entreprises ou filiales de groupe signataires d'un accord de participation ou d'intéressement

Source : MES-DARES, PIPA 98.