

Première Synthèses

Informations

L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2005 :

plus de quatre salariés sur dix perçoivent une prime

En 2005, parmi les 8,4 millions de salariés du secteur marchand non agricole ayant accès à au moins un dispositif d'épargne salariale, plus de 6,6 millions ont perçu une prime au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur aux versements sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Au total, près de 14,5 milliards d'euros leur ont été distribués, ce qui représente un surcroît de rémunération équivalent à 7,5 % de la masse salariale des bénéficiaires et 3,7 % de la masse salariale totale du secteur marchand non agricole.

Participation, intéressement, plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif, fin 2005, 8,4 millions de salariés du secteur marchand non agricole ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale (encadré 1) : 54,1 % des salariés de ce champ, la même proportion qu'en 2004, travaillent ainsi dans une entreprise où un accord d'épargne salariale a été signé (tableau 1). Après plusieurs années de progression, la proportion de salariés couverts par un accord semble donc se stabiliser, que ce soit dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans les plus grandes. Le plan d'épargne entreprise (PEE) est le seul des dispositifs dont la diffusion se poursuit (graphique 1) : 35,3 % de l'ensemble des salariés y ont accès en 2005, contre 33,5 % l'année précédente. Beaucoup moins répandu dans les entreprises de moins de 50 salariés, il continue néanmoins à s'y développer : 7,3 % des salariés de ces entreprises sont couverts en 2005, contre 6,9 % en 2004.

Un nouveau dispositif d'épargne salariale, le plan d'épargne retraite collectif

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a mis en place le plan d'épargne retraite collectif (PERCO), ce qui a pu avoir un effet d'entraînement sur la diffusion des PEE (encadré 2). En effet, un PERCO ne peut être mis en place que si les épargnants ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un plan d'épargne entreprise. La mise en œuvre de la loi aurait ainsi permis de relancer globalement des négociations collectives sur le thème de l'épargne salariale, négociations aboutissant à la création de PERCO, et donc de PEE, dans les

entreprises où il n'en existait pas au préalable.

En 2005, 3,8 % des salariés des entreprises du secteur marchand non agricole ont accès à un PERCO. Près de 85 % d'entre eux ont effectué des versements sur ce nouveau support en 2005, pour un montant total de 360 millions d'euros. Plus de 78 % ont par ailleurs aussi accès à tous les autres dispositifs d'épargne salariale. L'accès à un PERCO dépend fortement du secteur d'activité : aux secteurs traditionnellement bien couverts par les autres dispositifs d'épargne salariale, comme l'automobile ou les banques et assurances, viennent s'ajouter des secteurs jusqu'à présent moins utilisateurs comme celui du

Tableau 1
Importance des dispositifs d'épargne salariale en 2005, 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 de salariés (en %)			Prime moyenne (en euros)
		Ensemble	ayant accès à un dispositif	ayant reçu une prime	
1 à 49 salariés			11,1	7,4	1 991
	dont : inférieure au troisième décile	23,2	5,4	2,9	1 278
	supérieure au septième décile	34,1	16,2	11,5	2 592
50 à 499 salariés		75,0	58,2	1 766	
	dont : inférieure au troisième décile	8,4	37,5	27,0	736
	supérieure au septième décile	53,9	80,1	62,2	2 235
500 salariés ou plus			92,7	75,1	2 456
	dont : inférieure au troisième décile	7,2	90,2	69,7	797
	supérieure au septième décile	64,6	92,0	80,4	2 927
Ensemble			54,1	42,6	2 185
	dont : inférieure au troisième décile	14,2	24,5	17,7	836
	supérieure au septième décile	49,2	66,8	55,4	2 693

Source :
Dares,
enquête
Acemo-PIPA
2006.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : en 2005, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 11,1 % des salariés ont accès à un dispositif d'épargne salariale. Cette proportion est de 5,4 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au troisième décile.

Note : le salaire annuel moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes. Le troisième décile est le salaire moyen tel que 30 % des entreprises versent moins que ce salaire. Il s'élève à 14 914 euros. Le septième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire, s'élève à 23 527 euros.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégagant un résultat suffisant. Ne sont pas concernées les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales. La participation permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. Les sommes sont placées essentiellement sur des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE).

L'**intéressement** des salariés à l'entreprise 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. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne entreprise : dans ce cas, ils bénéficient d'avantages fiscaux et éventuellement d'un abondement de la part de leur entreprise. L'intéressement ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération.

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 abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Comme pour la participation, les sommes versées sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de débloquages anticipés (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n°2001-152 du 19 février 2001, dite « loi Fabius », instaure les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises ou à un niveau géographique ou sectoriel.

Par ailleurs, la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a mis en place le **plan d'épargne retraite collectif** (PERCO). Ce dispositif permet la constitution d'une épargne salariale accessible au moment de la retraite (encadré 2).

Les différents dispositifs d'épargne salariale ont été affectés par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui établit une articulation plus souple entre participation et intéressement lors du franchissement du seuil des 50 salariés et prévoit un encadrement plus strict des PEE. Par ailleurs, la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a instauré une passerelle entre le PERCO et le compte épargne-temps (CET) similaire à celle existant entre le PEE et le CET. Enfin, la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 a pour objectif d'encourager le développement de l'épargne salariale pour les salariés qui n'en bénéficient pas encore, notamment dans les petites entreprises (encadré 3).

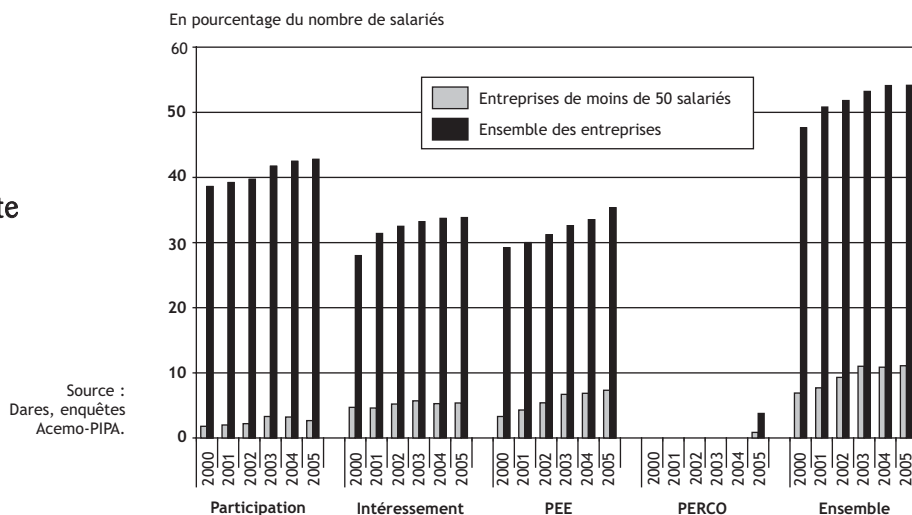
commerce ou des industries des biens de consommation dans lesquels respectivement 5,9 % et 7,3 % des salariés sont susceptibles d'épargner pour leur retraite par le biais d'un PERCO.

L'épargne salariale surtout présente dans les grandes entreprises

Plus les entreprises sont grandes, plus elles ont tendance à mettre en place un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (graphique 2). Ainsi, plus de 85 % des salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 50 salariés sont couverts par au moins un accord d'épargne salariale, contre 11 % dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation légale de mettre en place un dispositif (1). Au total, 91,4 % des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale sont employés par des entreprises d'au moins 50 salariés, alors que les salariés de ces entreprises représentent 58,2 % de l'en-

(1) - La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégagant un résultat suffisant. Néanmoins, cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et, plus largement, aux entreprises, 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. Ce qui exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (cf. décret n° 96-255 du 28 mars 1996).

Graphique 1
Évolution de la part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale

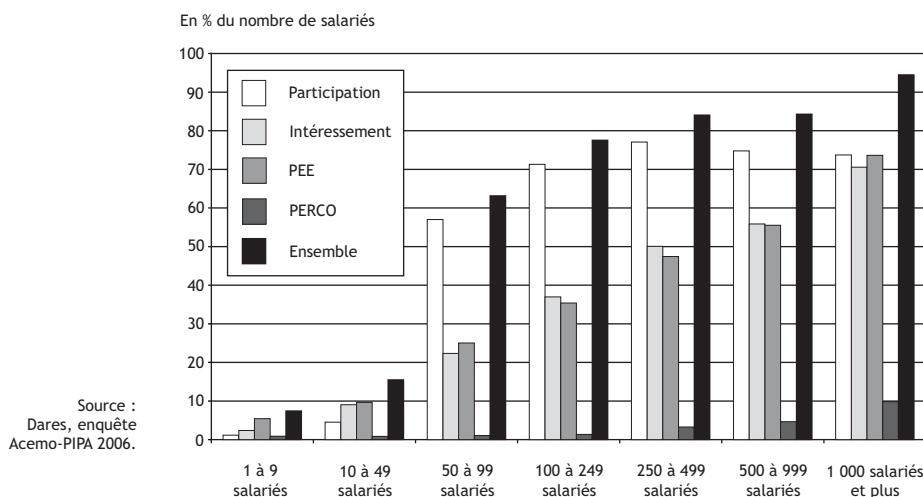


Source :
Dares, enquêtes
Acemo-PIPA.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : fin 2005, 54 % des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. C'est le cas de 11 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Graphique 2
Proportion des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2005



Source :
Dares, enquête
Acemo-PIPA 2006.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : fin 2005, 57 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés sont couverts par un accord de participation, 22 % par un accord d'intéressement, 25 % par un PEE et 1 % par un PERCO. Au total, 63 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Encadré 2

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Le PERCO, instauré par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Ce dispositif est ouvert à tous les salariés ainsi qu'aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux dans certaines conditions.

Il remplace le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) : tous les avoirs figurant sur des PPESV ont, en effet, dû être transférés sur un PERCO ou un PEE dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi Fillon, soit au plus tard le 21 août 2006.

Les dispositions existant pour le PEE s'appliquent également au PERCO sauf exceptions précisées dans l'article L. 443-1-2 du Code du travail. Les entreprises ont notamment l'obligation de proposer aux adhérents au moins trois fonds ayant des orientations de gestion différentes, ceci dans une logique de diversification des risques. Elles doivent également prendre des mesures de sécurisation financière de l'épargne : ainsi, les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou SICAV dans lesquels sont investis les avoirs versés sur un PERCO ne peuvent en aucun cas être constitués de plus de 5 % de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée.

semble des salariés. À l'inverse, les entreprises de moins de 50 salariés emploient seulement 8,6 % des salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou par un plan d'épargne, alors que ce sont 41,8 % de l'ensemble des salariés qui y travaillent. Si la quasi-totalité des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus est couverte par au moins un accord d'épargne salariale, ces dispositifs restent beaucoup moins accessibles aux salariés des plus petites entreprises. La réduction de ce déséquilibre entre petites et grandes entreprises est un des principaux objectifs de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (encadré 3).

Non seulement la taille de l'entreprise détermine l'accès à un dispositif, mais elle influe également sur le type de dispositif en place. Les entreprises de 50 salariés ou plus ayant l'obligation légale de mettre en place un dispositif de participation, ce dernier y est le plus répandu : 72 % des salariés y ont accès, contre 54 % pour l'intéressement et 55 % pour le PEE (5,9 % pour le PERCO). Pour les plus petites d'entre elles, la participation est d'ailleurs souvent le seul dispositif en place, mais plus la taille augmente, plus la participation s'accompagne de l'intéressement et d'un PEE. Néanmoins, si l'épargne salariale est plus ancrée dans les entreprises les plus grandes, l'accès à l'ensemble des dispositifs est encore loin d'y être généralisé : 70,6 % des salariés employés par une entreprise de 1 000 salariés ou plus sont couverts par un accord d'intéressement et 73,6 % des salariés ont accès à un PEE.

Une pratique répandue dans l'automobile, l'énergie, les banques et les assurances

L'épargne salariale reste toujours largement répandue dans certains secteurs, comme par exemple l'automobile où plus de huit

Encadré 3

LA LOI N° 2006-1770 DU 30 DÉCEMBRE 2006 POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PARTICIPATION ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Depuis 2001, plus d'une dizaine de textes législatifs ou réglementaires ont modifié, plus ou moins profondément, les règles régissant les dispositifs d'épargne salariale. La loi n° 2006-1770 pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social » est la dernière en date.

L'objectif de ce texte est, à la fois, de mieux ancrer les mécanismes d'épargne salariale dans des entreprises qui y adhèrent déjà et aussi d'encourager leur extension dans les autres entreprises, notamment dans celles de moins de 50 salariés. Pour ce faire, 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. Elle oblige également les branches professionnelles à négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi, afin que les entreprises souhaitant mettre en place la participation aient à leur disposition un accord « clé en main » et ne soient pas freinées dans la mise en place du dispositif par la rédaction de l'accord.

Elle prévoit aussi notamment :

- l'obligation, pour les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi, de mettre en place un PEE ;
- l'obligation, pour les entreprises ayant un PEE depuis plus de cinq ans de négocier un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire ;
- l'encouragement, par des incitations fiscales, du transfert des avoirs d'un compte épargne-temps vers un PEE ou un PERCO ;
- l'élargissement de l'assiette du calcul de la réserve de participation, d'une part par la limitation de l'imputation des déficits antérieurs à partir du 1^{er} janvier 2008, sauf accord dérogatoire, et, d'autre part, par l'intégration des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés au titre de dispositifs spécifiques ;
- la remise d'un livret d'épargne salariale à tout salarié lors de son embauche, dans les entreprises proposant au moins un dispositif d'épargne salariale ;
- le versement d'un supplément éventuel de participation et d'intéressement, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds légaux existants ;
- un renforcement de la sécurité juridique des accords d'épargne salariale ;
- la consultation par l'employeur du comité d'entreprise, si ce dernier n'est pas signataire de l'accord d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise, sur les évolutions envisageables, avant la prorogation ou le renouvellement de l'accord.

salariés sur dix sont couverts par les dispositifs les plus anciens et près de deux sur dix par le PERCO. De même, dans le secteur de l'énergie, plus de neuf salariés sur dix sont couverts par un accord d'intéressement ou par un plan d'épargne entreprise. Dans d'autres secteurs,

comme les banques et assurances ou certains services aux entreprises (consultants, services informatiques), l'épargne salariale ne se limite pas aux grandes entreprises. Elle vient en complément de salaires par ailleurs plus élevés que la moyenne. L'épargne salariale est

également toujours bien implantée dans l'industrie, en particulier les industries des biens intermédiaires et des biens d'équipement, secteurs qui comptent beaucoup de grandes entreprises (tableau 2). Elle l'est moins dans la construction ou dans le secteur des services aux particuliers où figurent beaucoup plus de PME.

Alors que dans tous les secteurs la participation et l'intéressement ne progressent plus, la part de salariés ayant accès à un plan d'épargne entreprise augmente presque partout : en 2005, la moitié des salariés des industries des biens d'équipement peuvent désormais effectuer des versements sur un PEE, contre 47,6 % en 2004 ; c'est le cas de plus de 45 % des salariés des industries des biens intermédiaires (42,6 % en 2004) et de 34,7 % de ceux travaillant dans le secteur des industries agricoles et alimentaires (32,7 % en 2004).

Source :
Dares, enquête
Acemo-PIPA 2006.

Tableau 2
Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2005,
selon le secteur d'activité

En pourcentage du nombre de salariés

	Participation	Intéressement	PEE	PERCO	Au moins un dispositif
EB Industries agricoles et alimentaires	53,5	37,8	34,7	2,4	58,3
EC Industries des biens de consommation.....	59,0	39,0	37,9	7,3	63,6
ED Industrie automobile....	82,6	83,0	80,1	18,0	92,2
EE Industries des biens d'équipement.....	63,6	45,7	50,1	1,6	69,7
EF Industries des biens intermédiaires	63,0	48,8	45,4	1,8	71,7
EG Énergie	31,9	91,9	94,7	4,1	97,1
EH Construction.....	27,9	12,1	19,8	1,6	35,0
EJ Commerce	45,1	32,4	33,2	5,9	50,3
EK Transports.....	39,5	30,1	47,9	1,0	66,6
EL Activités financières	75,8	75,1	79,7	17,2	82,8
EM Activités immobilières ..	17,3	31,0	35,1	3,3	42,3
EN Services aux entreprises	43,9	36,7	32,0	2,3	64,4
EP Services aux particuliers	17,5	10,8	12,6	1,0	24,2
EQ-ER Éducation, santé, action sociale et associations.....	11,6	8,1	8,4	0,3	16,8
Ensemble	42,8	33,8	35,3	3,8	54,1

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : en 2005, 27,9 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 12,1 % par un accord d'intéressement, 19,8 % ont accès à un PEE et 1,6 % à un PERCO.

Hausse du nombre de bénéficiaires, augmentation des sommes distribuées

Parmi les salariés couverts, 78,7 % ont effectivement touché une prime en 2005, contre 76,5 % en 2004. Ainsi, si le nombre de salariés couverts s'est stabilisé entre 2004 et 2005, la proportion de bénéficiaires parmi eux a augmenté : ils représentent 42,6 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole, soit 6,6 millions de salariés, contre 6,4 en 2004 (tableau 3).

Ils ont perçu au total 14,5 milliards d'euros en 2005 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement au PEE et au PERCO, soit une augmentation de 14 % en euros courants entre 2004 et 2005, 11,3 % à champ constant, c'est-à-dire hors PERCO. Cette hausse se concentre surtout sur la participation, dispositif qui représente sept milliards d'euros, soit près de la moitié des sommes versées : le montant total brut distribué au titre de ce dispositif a

Encadré 4

L'ENQUÊTE ACEMO-PIPA

L'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA) fait partie de l'ensemble des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) que réalise la Dares.

Le questionnaire porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à 23 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. L'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirene de l'Insee.

Les résultats présentés ici proviennent des 15 900 réponses exploitables reçues.

Le dernier questionnaire exploité porte sur l'exercice 2005 et comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2005 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2005 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2006) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2005 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2006) ;
- l'existence et les caractéristiques d'un éventuel plan d'épargne entreprise à la fin de l'année 2005 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'existence et les caractéristiques d'un éventuel PERCO à la fin de l'année 2005 et les sommes versées au cours de l'année (ce thème apparaît pour la première fois) ;
- l'actionnariat des salariés en 2005.

Tableau 3
Les dispositifs d'épargne salariale entre 2000 et 2005

Exercice comptable	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Participation						
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	4 927	5 058	4 927	5 313	6 018	7 027
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 254	4 299	4 243	4 401	4 670	4 865
Montant moyen de la participation (en euros)	1 158	1 177	1 161	1 207	1 289	1 444
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,7	4,6	4,6	4,6	4,8	5,1
Intéressement						
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	3 799	4 445	4 637	4 991	5 342	5 856
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	3 283	3 720	3 753	3 871	3 880	4 183
Montant moyen de l'intéressement (en euros).....	1 157	1 195	1 236	1 289	1 377	1 400
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,3	4,3	4,5	4,5	4,6	4,6
Plan d'épargne entreprise (PEE)						
Versements totaux nets sur un PEE (en millions d'euros)	5 939	6 808	6 444	7 460	7 652	8 504
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers)	2 981	2 968	3 404	3 652	3 733	3 676
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	974	1 101	1 098	1 284	1 299	1 450
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 024	2 079	2 389	2 604	2 570	2 522
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	481	530	460	493	506	575
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,7	1,8	1,6	1,6	1,6	1,8
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)						
Versements totaux nets sur un PERCO (en millions d'euros).....	-	-	-	-	-	360
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PERCO (en milliers).....	-	-	-	-	-	162
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	-	-	-	-	-	118
Participation, intéressement et abondement du PEE et du PERCO						
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	9 700	10 604	10 662	11 588	12 659	14 452
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	5 780	5 941	6 065	6 317	6 361	6 613
Montant moyen (en euros)	1 678	1 785	1 758	1 834	1 990	2 187
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	6,5	6,7	6,5	6,5	7,0	7,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	7 163	7 768	7 997	8 194	8 315	8 406
Pour information						
Masse salariale totale (en millions d'euros)	337 682	361 036	365 055	373 889	378 847	395 047
Nombre total de salariés (en milliers)	15 037	15 286	15 428	15 393	15 371	15 526

Source :
Dares, enquêtes
Acemo-PIPA.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : l'exercice 2005 a permis de distribuer, au titre de la participation, 7,027 milliards d'euros à 4,865 millions de salariés, soit une prime moyenne de 1 444 euros représentant 5,1 % de la masse salariale de ces salariés.

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 du PEE. 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.

crû de plus de 16 % en un an, avec un rythme de progression un peu plus rapide que les années précédentes. L'intéressement a permis de dégager 5,9 milliards d'euros. Les entreprises ont versé un peu moins de 1,5 milliard d'euros au titre de l'abondement à un plan d'épargne entreprise et ont abondé, à hauteur de 118 millions d'euros, les versements effectués par les salariés sur des PERCO.

Le surcroît de rémunération annuelle dégagé par l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale (hors PERCO) s'élève à 2 169 euros par salarié (soit 179 euros de plus qu'en 2004) et à 2 187 euros si l'on inclut le PERCO. Cette prime représente en moyenne pour les salariés bénéficiaires un surcroît de rémunération équivalent à 7,5 %

de leur masse salariale. Alors que la prime d'intéressement moyenne a augmenté faiblement entre 2004 et 2005, l'abondement moyen sur le PEE et la prime de participation moyenne augmentent de plus de 12 %, pour atteindre respectivement 575 et 1 444 euros.

Près de 8,5 milliards d'euros versés sur un PEE en 2005

En 2005, 8,5 milliards d'euros ont été déposés sur des plans d'épargne entreprise. Ces sommes proviennent de la participation, de l'intéressement, de versements volontaires et de l'abondement de l'entreprise. La quasi-totalité des salariés ayant des avoirs sur un PEE en 2005, soit 65,2 % des salariés ayant

accès à un PEE et 23 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole, ont effectivement profité de cette opportunité pour épargner en 2005 (tableau 4). Ils ont effectué des versements en moyenne plus importants qu'en 2004 : le montant moyen versé s'est accru de près de 14 % entre 2004 et 2005. Il a augmenté dans toutes les entreprises, quel que soit le salaire moyen qu'elles versent. Toutefois, les entreprises où les salariés effectuent des versements sur le PEE restent plutôt des entreprises où le salaire moyen est élevé : 44 % d'entre elles versent un salaire moyen supérieur au septième décile (salaire tel que 70 % des entreprises versent un salaire inférieur).

Tableau 4
Les versements sur les PEE en 2005 selon le salaire annuel moyen dans l'entreprise

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part de salariés ayant effectué des versements (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total)			
			Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement
Inférieur au troisième décile.....	5,7	1 509	51,9	13,0	15,0	20,1
Compris entre le troisième et le septième décile....	14,5	1 623	49,4	22,2	15,0	13,4
Supérieur au septième décile.....	34,5	2 653	34,4	26,3	23,2	16,0
Ensemble.....	23,0	2 376	37,2	25,4	21,8	15,7

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2006.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : au sein des entreprises dont le salaire moyen est inférieur au troisième décile, 5,7 % des salariés ont effectué des versements sur un PEE, pour une somme moyenne de 1 509 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 51,9 % de la participation.

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 du PEE. Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées du travail annuelles courtes. Le troisième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire, s'élève à 14 914 euros. Le septième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire, s'élève à 23 527 euros.

Représentant 37 % des versements, la participation demeure la principale source d'alimentation des plans d'épargne et ce, surtout dans les entreprises où le salaire moyen est le plus faible. Les fonds placés sur le PEE proviennent davantage des versements volontaires des salariés et de l'intéressement quand les entreprises offrent des salaires plus élevés. En effet, les salariés qui décident de placer leur intéressement sur le PEE bénéficient de la déductibilité fiscale des sommes versées, mais peuvent aussi recevoir un abondement de leur entreprise. Avec 1,3

milliard d'euros nets, l'abondement représente 15,7 % de l'ensemble des sommes versées volontairement sur le PEE (intéressement et versements volontaires) (2). L'abondement moyen de l'entreprise est de 33 centimes pour un euro versé (intéressement et versements volontaires).

Richard CELLIER, Hélène CHAPUT (Dares).

(2) - Le montant brut de l'abondement s'élève à 1,45 milliard d'euros, son montant net (CSG et CRDS déduites) à 1,33 milliard d'euros.

Bibliographie

- Augris N. (2007), « L'épargne retraite en 2005 » Drees, *Études et résultats*, n° 585.
- Autorité des Marchés Financiers (2006), *Rapport au Président de la République et au Parlement 2005*.
- Cellier R., Chaput H. (2006), « L'épargne salariale en 2004 : 12,7 milliards d'euros distribués à 6,4 millions de salariés », Dares, *Premières Synthèses*, n°39.2.
- Conseil Supérieur de la Participation (2007), *La participation financière : rapport annuel pour 2005-2006*, La Documentation française.
- Rougerie C. (2006), « L'épargne en entreprise – Résultats de l'enquête Patrimoine 2004 », *Insee Première*, n° 1072.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 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 et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secréariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.