

Première Synthèses

Informations

L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués

Plus de 15 milliards d'euros ont été distribués par les entreprises pour l'exercice 2006 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur aux versements volontaires des salariés sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Ces sommes ont bénéficié à 7,0 millions de leurs salariés, qui travaillent majoritairement dans des grandes entreprises : seul un salarié sur huit employé par une entreprise de moins de 50 salariés est couvert par un accord d'épargne salariale qui se limite, le plus souvent, à un plan d'épargne entreprise.

Les salariés les plus qualifiés et les mieux rémunérés accèdent plus facilement à l'épargne salariale et pour des montants plus élevés.

Fin 2006, 56,3 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (tableau 1). Les quatre cinquièmes d'entre eux ont effectivement perçu une prime de participation ou d'intéressement ou ont bénéficié d'un abondement à leurs versements volontaires sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) (encadrés 1 et 2).

En 2005, comme en 2004, 54,1 % des salariés étaient couverts par un tel dispositif. Après une année de stabilisation, la diffusion des dispositifs d'épargne salariale reprend donc. Le nombre de salariés couverts progresse dans tous les dispositifs : 44,1 % des salariés travaillent en 2006 dans une entreprise où un accord de participation a été conclu, contre 42,8 % l'année précédente ; 34,6 % des salariés sont désormais couverts par un accord d'intéressement et 36,3 % ont accès à un PEE, contre, respectivement, 33,8 % et 35,3 % en 2005. Créé en 2003, le plan d'épargne retraite collec-

tif poursuit son développement : 5,2 % des salariés peuvent épargner par ce biais pour leur retraite en 2006, ils étaient 3,8 % en 2005.

Les grandes entreprises combinent les dispositifs, alors que le PEE est souvent le seul dispositif présent dans les plus petites

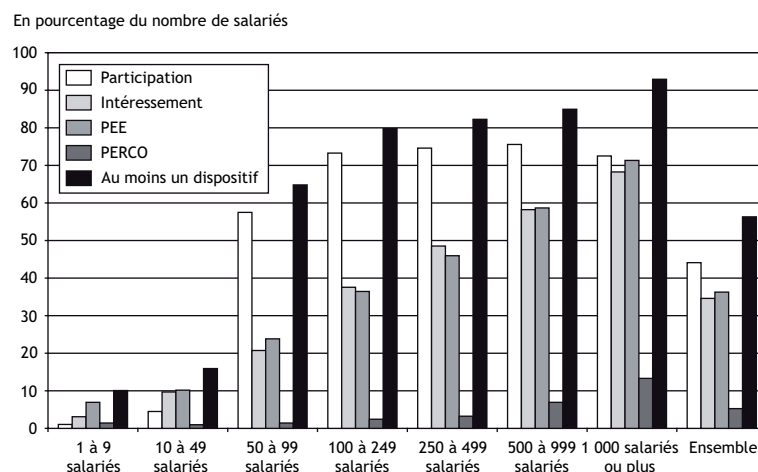
Malgré cette diffusion accrue de l'épargne salariale, c'est toujours dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés et dans celles employant le plus grand nombre de personnes que les dispositifs sont les plus fréquents (tableau 1). Ainsi,

92 % des salariés des entreprises de 500 salariés ou plus sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Ils sont encore plus de 76 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés, mais seulement 12,9 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'accès aux dispositifs d'épargne salariale augmente donc nettement avec la taille de l'entreprise, ce qui est beaucoup moins le cas pour le versement des primes. Ainsi, à niveau de salaire identique, la part de salariés bénéficiaires d'une prime en 2006 parmi les salariés couverts est équivalente dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de 50 à 499 salariés.

La taille de l'entreprise influe aussi sur le type de dispositifs auxquels ont accès les salariés (graphique 1). La participation est le dispositif le plus répandu dans les entreprises d'au moins 50 salariés, car elles ont l'obligation

Graphique 1
Proportion de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2006



Source :
Dares, enquêtes
Acemo PIPA 2007
et TPE 2007.

Lecture : fin 2006, 57,5 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés sont couverts par un accord de participation, 20,7 % par un accord d'intéressement, 23,8 % par un PEE et 1,4 % par un PERCO. Au total, 64,8 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

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

tion légale de mettre en place ce dispositif (1). Ainsi, 57,5 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés sont couverts par un accord de participation et plus de sept salariés sur dix le sont dans les entreprises d'au moins 100 salariés.

Plus l'entreprise est grande, plus elle est également couverte par les autres dispositifs d'épargne salariale, non obligatoires. Néanmoins, si l'épargne salariale est plus développée dans les entreprises les plus grandes,

l'accès à l'ensemble des dispositifs est encore loin d'y être généralisé : 68,2 % des salariés employés par une entreprise de 1 000 salariés ou plus sont couverts par un accord d'intéressement, 71,3 % des salariés ont accès à un PEE et 13,3 % à un PERCO. Il reste encore plus de 15 % des salariés des entreprises de 50 salariés ou plus qui n'ont pas du tout accès à l'épargne salariale, contre 87 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, un salarié

(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 (décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

Tableau 1
Importance des dispositifs d'épargne salariale en 2006,
selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

En pourcentage

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part des salariés	Part des salariés ayant accès à 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			12,9	72,9	9,4
dont : inférieur au troisième décile		20,7	5,6	66,2	3,7
supérieur au septième décile		35,2	19,3	78,2	15,1
50 à 499 salariés			76,3	76,9	58,7
dont : inférieur au troisième décile		6,9	36,1	68,4	24,7
supérieur au septième décile		53,6	82,1	76,6	62,9
500 salariés ou plus			91,5	81,7	74,8
dont : inférieur au troisième décile		6,0	86,2	85,3	73,6
supérieur au septième décile		62,5	92,7	88,0	81,6
Total			56,3	79,2	44,6
dont : inférieur au troisième décile		12,1	23,9	78,4	18,8
supérieur au septième décile		49,3	68,9	83,3	57,4

Source :
Dares, enquêtes
Acemo PIPA 2007
et TPE 2007.

Note : 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 de travail annuelles courtes.

Le troisième décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire. Il s'élève à 14 685 euros pour l'ensemble des entreprises du champ. Le septième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire, s'élève à 24 066 euros.

Lecture : en 2006, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 12,9 % des salariés ont accès à au moins un des quatre dispositifs d'épargne salariale. Cette proportion est de 5,6 % au sein des entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au troisième décile.

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

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Néanmoins, cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste, aux associations à but non lucratif 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. Cela exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

Ce dispositif permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par un accord collectif. Les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. Le déblocage anticipé est cependant possible dans un certain nombre de cas liés à la situation personnelle du salarié : mariage ou PACS, naissance du 3^{ème} enfant, divorce, invalidité... Le déblocage anticipé de ces sommes est également possible, lorsque sont prises des mesures spécifiques de soutien du pouvoir d'achat (loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat par exemple). En contrepartie du blocage, 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'entreprises (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 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 ou à un niveau géographique ou sectoriel.

Le **plan d'épargne retraite collectif (PERCO)** a été mis en place par la loi n°2003-775 du 21 août 2003. 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. Les dispositions existant pour le PEE s'appliquent également au PERCO, sauf exceptions précisées dans l'article L3334-1 du Code du travail.

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 » a pour objectif 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 a créé 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.

Tableau 2
Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2006 selon le secteur d'activité

En pourcentage

	Participation	Intéressement	Plans d'épargne entreprise	Plans d'épargne retraite collectifs	Au moins un dispositif
EB Industries agricoles et alimentaires.....	54,3	38,2	38,0	2,0	58,4
EC Industrie des biens de consommation.....	61,5	40,3	39,2	8,4	66,3
ED Industrie automobile.....	83,2	84,8	81,6	0,0	92,5
EE Industries des biens d'équipement.....	65,7	49,0	51,8	2,4	73,1
EF Industries des biens intermédiaires.....	62,0	47,6	45,3	5,8	70,6
EG Énergie.....	38,1	90,8	94,9	4,9	97,6
EH Construction.....	28,4	17,8	22,0	3,6	37,4
EJ Commerce.....	46,4	32,1	33,9	5,9	53,4
EK Transports.....	42,0	31,1	48,0	1,1	68,8
EL Activités financières.....	77,9	77,2	80,1	22,3	84,3
EM Activités immobilières.....	18,1	32,8	31,2	4,6	44,5
EN Services aux entreprises.....	45,3	37,7	32,1	7,5	67,3
EP Services aux particuliers.....	20,8	10,7	16,3	1,2	27,6
EQ-ER Éducation, santé, action sociale et associations.....	13,2	8,4	11,3	1,2	20,1
Ensemble.....	44,1	34,6	36,3	5,2	56,3

Source :
Dares, enquêtes
Acemo PIPA 2007
et TPE 2007.

Lecture : en 2006, 28,4 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 17,8 % par un accord d'intéressement, 22,0 % ont accès à un PEE et 3,6 % à un PERCO. Au total, 37,4 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale.

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

sur 10 est couvert par un accord d'épargne salariale et 7 % des salariés de ces entreprises perçoivent une prime.

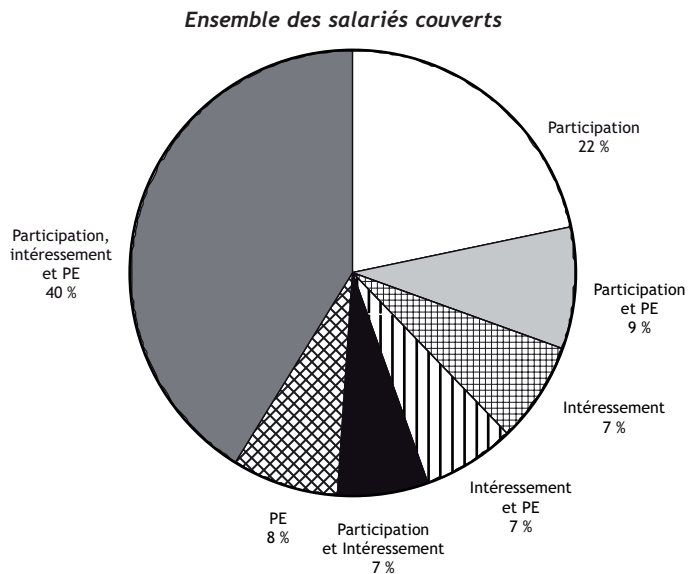
Dans les entreprises de taille inférieure au seuil légal de 50 salariés pour la participation, 38,5 % des salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale n'ont en fait accès qu'à un plan d'épargne (PEE ou PERCO). Un cinquième de ces salariés ne sont couverts que par un accord d'intéressement et un autre cinquième par un accord d'intéressement et un plan d'épargne. En revanche, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, près de 45 % des salariés ayant accès à l'épargne salariale disposent de la panoplie complète des dispositifs ; ceux qui ne sont pas dans ce cas ne sont le plus souvent couverts que par un accord de participation (graphique 2).

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

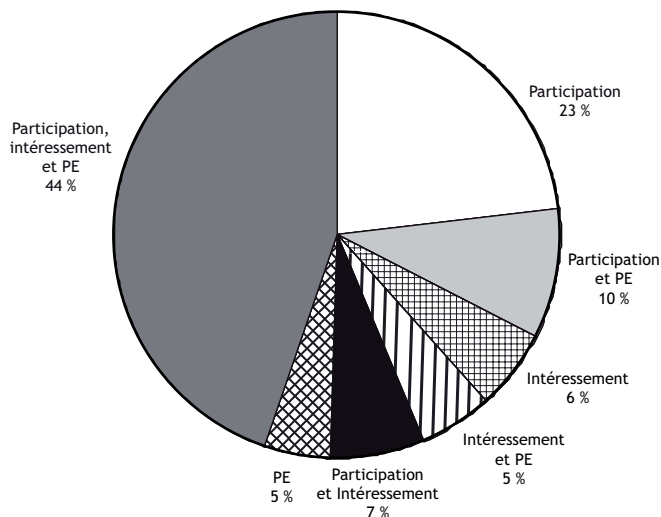
L'épargne salariale se développe dans tous les secteurs, mais cette pratique reste plus répandue dans certaines activités comme les banques et les assurances, ou bien pour certains services aux entreprises, comme le conseil ou les activités informatiques (tableau 2). Dans ces secteurs, l'épargne salariale ne se limite pas aux grandes entreprises, elle vient en complément de salaires par ailleurs plus élevés que la moyenne.

L'épargne salariale est aussi très implantée dans l'industrie, en particulier l'énergie, l'automobile, les industries des biens d'équipement et des biens intermédiaires, secteurs qui comptent beaucoup de grandes entreprises. Elle l'est moins dans la construction ou dans le secteur des services aux particuliers où sont implantées beaucoup plus de PME. Ainsi, plus de neuf salariés sur dix sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale dans l'industrie automobile ou dans le secteur de

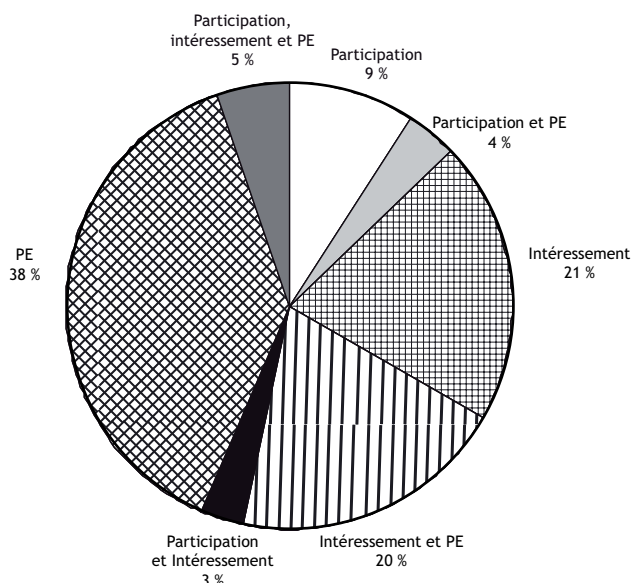
Graphique 2
Répartition des salariés couverts selon le(s) dispositif(s) d'épargne salariale au(x)quel(s) ils ont accès en 2006



Salariés couverts des entreprises de 50 salariés ou plus



Salariés couverts des entreprises de moins de 50 salariés



Source :
Dares, enquêtes
Acemo PIPA 2007
et TPE 2007.

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

Lecture : en 2006, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 38 % des salariés qui ont accès à un dispositif d'épargne salariale n'ont accès qu'à un plan d'épargne (PEE ou PERCO).

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

Tableau 3
Les dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2005 et 2006

Exercice comptable	2005	2006
Participation		
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	6 989	7 144
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 848	5 204
Montant moyen de la participation (en euros).....	1 442	1 373
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	5,1	4,8
Intéressement		
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	5 708	6 496
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 119	4 241
Montant moyen de l'intéressement (en euros).....	1 386	1 532
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,5	4,9
Plan d'épargne entreprise (PEE)		
Versements totaux nets sur un PEE (en millions d'euros).....	8 266	8 847
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers).....	3 537	3 725
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 302	1 307
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 418	2 417
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	539	541
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,6	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)		
Versements totaux nets sur un PERCO (en millions d'euros).....	310	372
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PERCO (en milliers).....	147	294
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	79	140
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	86	271
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	927	516
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	2,5	1,5
Participation, intéressement et abondement du PEE et du PERCO		
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	14 078	15 091
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	6 444	6 759
Montant moyen (en euros).....	2 185	2 233
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	7,5	7,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers).....	8 140	8 495
Pour information		
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	320 474	339 225
Nombre total de salariés (en milliers).....	11 960	12 310

Source :
Dares, enquêtes
Acemo PIPA 2006
et 2007.

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 ou du PERCO. Les versements totaux sur les PEE et sur les PERCO sont donnés nets de CSG et CRDS ; tous les autres montants sont indiqués en brut.

Lecture : l'exercice 2006 a permis de distribuer, au titre de la participation, 7,144 milliards d'euros à 5,204 millions de salariés, soit une prime moyenne de 1 373 euros représentant 4,8 % de la rémunération de ces salariés.

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

Encadré 2

LE DISPOSITIF DE SUIVI STATISTIQUE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le suivi statistique de l'épargne salariale a été modifié en 2007. Il repose désormais sur deux enquêtes du dispositif d'observation de l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) que réalise la Dares. Les échantillons sont issus d'un sondage du répertoire Sirene de l'Insee.

Le suivi de l'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Il est réalisé à partir de l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA), qui porte sur les dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Le questionnaire est désormais adressé par voie postale à 17 000 entreprises employant dix salariés ou plus, représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

Le dernier questionnaire exploité, relatif à l'exercice 2006, a été rempli par les entreprises de mai à septembre 2007. Il comporte cinq volets :

- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2006 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2007) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2006 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2007) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne entreprise à la fin de l'année 2006 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PERCO à la fin de l'année 2006 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'actionnariat des salariés en 2006.

Le suivi de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés

Il est réalisé à partir de l'enquête ACEMO auprès des très petites entreprises (TPE) qui interroge 60 000 entreprises de moins de dix salariés. Deux questions relatives à l'épargne salariale, introduites en 2007, permettent désormais de déterminer si des dispositifs d'épargne salariale sont en place et s'ils ont permis de verser une prime aux salariés.

Les deux données ainsi collectées (part des salariés couverts et part des salariés bénéficiaires) sont de meilleure qualité et d'une plus grande précision qu'auparavant puisqu'on dispose désormais d'un échantillon d'entreprises de moins de 10 salariés dix fois plus grand que celui de l'ancienne enquête PIPA sur le même champ. En revanche, on ne dispose pas des montants distribués. Sur la base des données de 2005, les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale par les TPE peuvent être grossièrement estimées à 2 à 3 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Le caractère particulièrement fragile de cette estimation doit être souligné.

Les résultats présentés ici proviennent des 41 100 réponses exploitables, 11 930 par le biais de l'enquête PIPA et 29 170 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.

L'épargne salariale et les caractéristiques des salariés

Un éclairage individuel sur les bénéficiaires de l'épargne salariale, complémentaire à celui des enquêtes ACEMO, est en outre apporté cette année à partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) en 2005. Cette enquête a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Réalisée auprès d'un échantillon d'environ 100 000 salariés appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus, exerçant une activité dans le secteur privé et semi-public, elle permet notamment d'appréhender les disparités individuelles de répartition de l'épargne salariale (encadré 3).

l'énergie, contre moins de trois sur dix dans les services aux particuliers et un sur cinq dans le secteur de l'éducation, santé, action sociale.

Une forte hausse des sommes distribuées au titre de l'intéressement en 2006

Le nombre de salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale est en hausse en 2006 : 8,5 millions dans les entreprises de 10 salariés ou plus, contre 8,1 millions en 2005 (tableaux 3 et 4). Dans l'ensemble des entreprises (y compris celles de moins de 10 salariés), 8,8 millions de salariés ont accès à un dispositif d'épargne salariale en 2006.

Parallèlement, les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale continuent, elles aussi, d'augmenter. Plus de 15 milliards d'euros ont été versés en 2006 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une progression sur un an de 7,2 % en euros

courants et de 5,6 % en euros constants. Ces sommes représentent 4,4 % de la masse salariale totale de ces entreprises et sont, pour l'essentiel, exonérées de cotisations sociales, patronales et salariales (l'épargne salariale n'est pas considérée comme un salaire, du fait notamment de son caractère aléatoire).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus, celles de 10 à 49 salariés ont versé 0,7 milliard d'euros au titre de l'épargne salariale en 2006, contre 0,6 milliard l'année précédente. Le poids de ces versements dans le total reste faible, mais ils connaissent une progression d'un peu plus de 12 % en 2006, contre une hausse d'un peu moins de 7 % pour les entreprises employant 50 salariés ou plus (2).

La participation est le dispositif qui génère les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, elle a permis de dégager 7,1 milliards

d'euros, contre 6,5 milliards pour l'intéressement et près de 1,5 milliard pour l'abondement aux plans d'épargne (PEE et PERCO). L'intéressement progresse fortement entre 2005 et 2006 : les montants versés à ce titre ont crû de plus de 13 %. Dans le même temps, les sommes versées au titre de la participation ont augmenté de 2,2 %, tandis que la masse totale qu'ont perçue les salariés au titre de l'abondement de l'entreprise à leurs versements volontaires sur un PEE est restée stable.

Une prime moyenne de 2 200 euros en 2006

Les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale ont augmenté un peu plus rapidement entre 2005 et 2006 que le nombre de salariés bénéficiaires. Parmi les 8,5 millions de salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,8 millions ont effectivement perçu une prime, soit 4,9 % de plus qu'en 2005. Une fois pris en compte ceux des entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de salariés bénéficiaires s'élève à 7,0 millions en 2006.

(2) Les sommes versées au titre de l'épargne salariale par les entreprises de moins de 10 salariés étant estimées entre 2 et 3 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus sur la base des données 2005, le montant total des sommes versées par l'ensemble des entreprises pourrait s'être élevé, en 2006, aux alentours de 15,5 milliards d'euros (encadré 2).

Tableau 4
Part et nombre de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale en 2006 selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus
Nombre total de salariés (en milliers)	3 194	12 310
Part de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (en %)	10,1	69,0
Part de salariés bénéficiaires d'une prime d'épargne salariale (en %)	7,0	54,9
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (en milliers)	322	8 495
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime d'épargne salariale (en milliers)	224	6 759

Source :
Dares, enquêtes
Acemo PIPA 2007
et Acemo TPE 2007.

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

Tableau 5
Les versements sur les PEE et les PERCO dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2006

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total)				
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	Transfert d'un autre plan
PEE	29,6	66,7	2 429	39,3	29,5	17,6	13,6	-
PERCO.....	2,3	37,2	1 290	22,9	13,6	21,5	34,6	7,4
PERCO, hors transfert d'un autre plan.....				24,8	14,7	23,2	37,3	-

Source :
Dares, enquête
Acemo PIPA 2007.

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 ou du PERCO.

Lecture : 66,7 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 429 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 39,3 % de la participation.

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

Tous dispositifs confondus (participation, intéressement et abondement aux versements volontaires sur un PEE ou un PERCO), la prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus est de 2 233 euros, soit une progression de 2,2 % en euros courants par rapport à l'année précédente (0,6 % en euros constants). Cette prime représente en moyenne, pour les salariés concernés, un surcroît de rémunération équivalent à 7,5 % de leur masse salariale, comme en 2005.

(3) Le PERCO peut être alimenté par des sommes provenant d'autres plans, et notamment d'un plan d'épargne entreprise : le salarié adhérent peut en effet transférer des sommes qu'il détient dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise, groupe ou interentreprises vers un PERCO, avant l'expiration du délai de blocage de cinq ans. A des fins de comparaison avec le PEE, on considère donc la composition des versements sur le PERCO en excluant les transferts.

C'est surtout l'augmentation du montant moyen de l'intéressement qui explique la croissance de la prime moyenne. En 2006, les salariés concernés ont touché, en moyenne, 1 532 euros au titre de l'intéressement, soit une hausse de plus de 10 % en un an.

Les deux tiers des salariés couverts ont effectué des versements volontaires sur un plan d'épargne entreprise en 2006

Les deux tiers des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole couverts par un PEE et plus d'un tiers de ceux ayant accès à un PERCO ont utilisé cette opportunité pour se constituer une épargne en effectuant des versements volontaires sur

ces supports en 2006. Ils représentent respectivement 29,6 % et 2,3 % de l'ensemble des salariés de ces entreprises (tableau 5). Au total, en 2006, plus de 8,8 milliards d'euros ont été versés sur un PEE et plus de 370 millions sur un PERCO, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Alors que la participation, suivie de l'intéressement, est la principale source d'alimentation des PEE, l'origine des fonds placés sur les PERCO est légèrement différente : en effet, 37,3 % des fonds versés hors transfert (3) proviennent de l'abondement de l'entreprise aux versements volontaires des salariés, qui représentent 23,2 % des versements totaux, la participation ne représentant qu'un quart des flux.

Richard CELLIER et Hélène CHAPUT (Dares).

Pour en savoir plus

Autorité des Marchés Financiers (2007), *Rapport au Président de la République et au Parlement 2006*.

Cellier R., Chaput H. (2007), « L'épargne salariale en 2005 : plus de quatre salariés sur dix perçoivent une prime », *Dares, Premières Synthèses*, n°44.1.

Croguennec Y., avec la collaboration de Augris N., (2008), « L'épargne retraite en 2006 », *Drees, Études et résultats*, n°626.

Pelé B. (2007), « Des encaissements toujours dynamiques, malgré la forte hausse des exonérations », *ACOSS Stat*, n°58.

Rougerie C. (2006), « L'épargne en entreprise – Résultats de l'enquête patrimoine 2004 », *Insee Première*, n°1 072.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille 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, Recherche, Statistique de la DARES)

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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

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

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

LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2005 : des primes plus élevées pour les cadres mais aussi plus dispersées

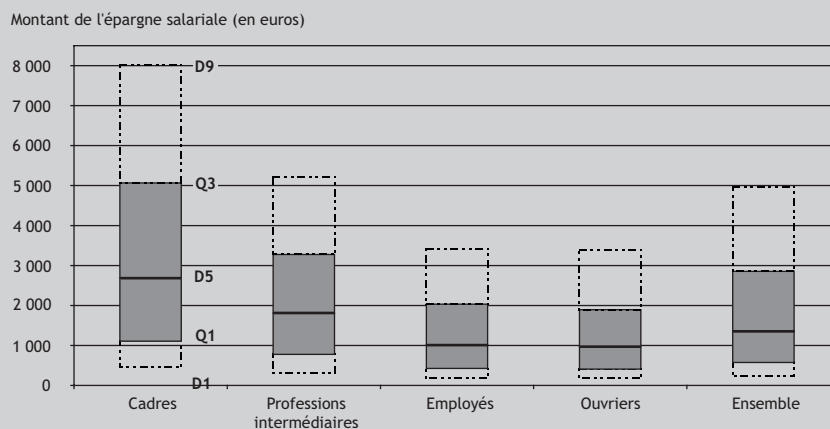
Alors que les caractéristiques de l'entreprise influent sur l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale, les caractéristiques individuelles du salarié jouent un rôle prépondérant sur le montant d'épargne salariale perçu. Ainsi, les salariés occupant des postes de niveau hiérarchique élevé ont plus souvent accès à l'épargne salariale (participation, intéressement et abondement aux versements volontaires sur un PEE ou un PERCO) et pour des montants plus élevés que les autres salariés. Les entreprises distribuant de l'épargne salariale sont en effet celles qui emploient le plus de salariés très qualifiés.

Les cadres et professions intermédiaires reçoivent ainsi plus souvent de l'épargne salariale et les montants perçus sont plus importants : 54 % des cadres et 50 % des professions intermédiaires bénéficient de ces dispositifs en 2005, contre 38 % des employés et 43 % des ouvriers.

La prime est plus élevée pour les cadres : 50 % d'entre eux perçoivent plus de 2 680 euros et 10 % plus de 8 000 euros dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en 2005 (graphique A). Elle est également plus dispersée puisque 25 % des cadres bénéficiaires ont perçu plus de 5 064 euros et 25 % moins de 1 100 euros. En effet, si l'épargne salariale est un dispositif collectif, le calcul des primes peut être indexé sur le salaire. Le niveau du salaire accroît donc non seulement la probabilité de recevoir de l'épargne salariale mais aussi le niveau et la dispersion des montants perçus (graphique B).

Ces résultats sont tirés de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2005 (encadré 2).

Graphique A
Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2005,
selon la catégorie socioprofessionnelle

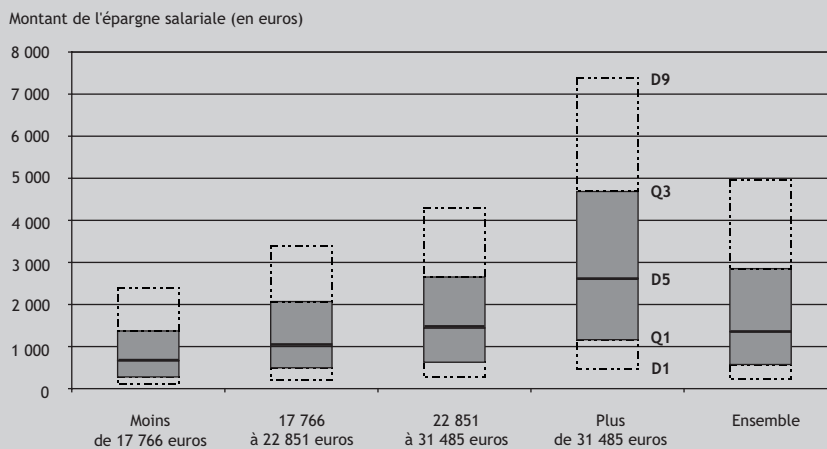


Lecture : chaque figure rectangulaire décrit la répartition des primes d'épargne salariale au sein d'une catégorie socioprofessionnelle. Un cadre sur dix perçoit moins de 450 euros au titre de l'épargne salariale (D1) ; ils sont un sur quatre à toucher moins de 1 107 euros (Q1), un sur deux à percevoir moins de 2 684 euros (D5) et les trois quarts perçoivent moins de 5 064 euros (Q3). Les 10 % de cadres les mieux lotis en termes d'épargne salariale reçoivent au moins 8 018 euros (D9).

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

Source : Insee - Dares, enquête ECMOSS 2005.

Graphique B
Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2005,
selon le quartile de salaire brut annuel



Lecture : les seuils de 17 766, 22 851 et 31 485 euros (respectivement premier, deuxième et troisième quartiles de salaire brut annuel) définissent quatre groupes de salariés de même effectif. Au sein de chacun de ces quatre groupes, on étudie la dispersion des primes d'épargne salariale.

En 2005, parmi les salariés dont le salaire brut annuel est supérieur à 31 485 euros, 10 % perçoivent moins de 479 euros au titre de l'épargne salariale (D1) ; un quart touchent moins de 1 162 euros (Q1), la moitié moins de 2 619 euros (D5) et les trois quarts perçoivent moins de 4 685 euros (Q3) ; les 10 % les mieux lotis en termes d'épargne salariale reçoivent 7 389 euros au moins (D9).

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

Source : Insee - Dares, enquête ECMOSS 2005.