

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE EN 2008 :

une baisse de près de 7 %
des montants distribués

En 2008, 58 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,3 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale.

7,6 millions d'entre eux ont effectivement reçu une prime au titre de la participation ou de l'intéressement ou bénéficié d'un abondement de l'employeur sur les sommes qu'ils ont versées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

16,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2008 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une diminution de 6,6 % en euros courants par rapport à l'année précédente. Malgré une diffusion accrue, ces dispositifs restent concentrés dans les grandes entreprises : seuls 16 % des salariés employés dans les entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale.

Les cadres et les professions intermédiaires sont plus nombreux à bénéficier d'un de ces dispositifs et pour des montants plus élevés que les ouvriers et les employés.

Fin 2008, 58 % des 16 millions de salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,3 millions de salariés, sont couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif) (tableau 1, encadrés 1 et 2).

L'accès à ces dispositifs continue à se développer dans les entreprises, avec une progression de près de 2 millions du nombre de salariés couverts depuis 2000. Cette progression est particulièrement nette dans les entreprises de moins de 50 salariés (graphique 1) : le nombre de salariés ayant accès à un ou plusieurs dispositifs a plus que doublé entre 2000 et 2008, passant de 0,46 à 1,02 million. C'est l'accès aux plans d'épargne entreprise qui a connu la diffusion la plus marquée, avec 2,2 millions d'épargnants supplémentaires en huit ans dans l'ensemble des entreprises.

La participation aux résultats de l'entreprise, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, reste le dispositif le plus répandu (46 % de salariés couverts en 2008) ; viennent ensuite les plans d'épargne entreprise (41 %) et l'intéressement (36 %). Créé en 2003, le plan d'épargne retraite collectif poursuit son développement et concerne désormais près de 10 % des salariés, contre 8,5 % l'année précédente.



Des dispositifs surtout présents dans les moyennes et grandes entreprises

Malgré cette diffusion accrue, c'est toujours dans les grandes entreprises et celles de taille moyenne que les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont les plus fréquents. 92 % des salariés employés dans les entreprises de plus de 500 salariés ont ainsi accès à au moins un dispositif en 2008 (tableau 1). À l'inverse, dans les entreprises de moins de 50 salariés, 84 % des salariés ne bénéficient d'aucun dispositif. La participation n'y est pas obligatoire et seulement 3,7 % des salariés de ces entreprises y ont accès (graphique 2). Parmi ceux couverts par au moins un dispositif, un tiers d'entre eux n'a accès qu'à un plan d'épargne entreprises. Les plans d'épargne sont vraisemblablement plus simples à gérer pour les petites entreprises. En particulier, la loi du 19 février 2001 a créé les plans d'épargne interentreprises permettant une gestion mutualisée de ces plans entre plusieurs entreprises.

L'accès simultané aux quatre dispositifs concerne seulement 0,1 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, contre 19 % des salariés dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont également plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés (tableau 1) : 71 % des salariés ont ainsi accès à au moins un dispositif dans

les entreprises où le salaire moyen dépasse 25 150 euros (7^e décile), contre 27 % dans celles où il est inférieur à 14 570 euros (3^e décile).

Une pratique très répandue dans les activités financières et certaines industries

Participation, intéressement et épargne salariale se sont développés dans tous les secteurs mais ces dispositifs sont plus répandus dans les secteurs où les grandes entreprises sont nombreuses : c'est le cas dans le secteur de l'énergie et dans certaines activités de l'industrie, telles la « fabrication de matériels de transport », les « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution », et la « fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines » où plus de 80 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif (tableau 2).

Ces dispositifs sont également répandus dans la banque ou les assurances (huit salariés sur dix) où ils ne se limitent pas qu'aux grandes entreprises. *A contrario*, dans d'autres secteurs comme l'hébergement et la restauration, « l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » ou encore les « autres services » (coiffure et soins de beauté principalement), les entreprises ayant mis en place un des quatre dispositifs sont assez rares (moins d'un salarié sur trois).

Tableau 1 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2008, 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 au moins un dispositif	Part des salariés ayant reçu une prime parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu une prime parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés			15,9	69,9	11,1
dont :	inférieur au troisième décile	19,8	6,9	64,4	4,4
	supérieur au septième décile	37,5	23,3	73,4	17,1
50 à 499 salariés			77,8	80,1	62,4
dont :	inférieur au troisième décile	7,6	39,7	61,5	24,4
	supérieur au septième décile	57,5	85,6	81,6	69,9
500 salariés ou plus			92,0	84,2	77,4
dont :	inférieur au troisième décile	6,0	89,5	87,2	78,0
	supérieur au septième décile	63,3	93,0	87,2	81,1
Total			58,0	81,2	47,1
dont :	inférieur au troisième décile	11,9	26,5	76,9	20,4
	supérieur au septième décile	51,5	70,7	83,9	59,3

*Note : le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2008. 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 14 570 euros. Le septième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire, s'élève à 25 150 euros.

Lecture : en 2008, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 15,9 % des salariés ont accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Cette proportion est de 6,9 % parmi les 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.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

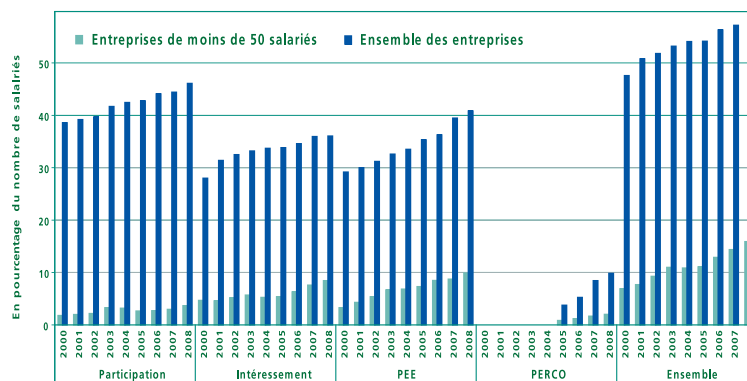
Une nette diminution des sommes distribuées

Parmi les 9,3 millions de salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,6 millions de salariés (soit 81 % des salariés couverts et 47 % de l'effectif salarié total) ont effectivement perçu une prime en 2008. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus ils sont 7,3 millions dans ce cas, soit 58 % de l'effectif salarié total (tableau 3). Au total, 16,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2008 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1), soit une diminution de 6,6 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent où la progression avait été particulièrement forte (tableau 4). Le retournement conjoncturel n'a pesé que sur les sommes distribuées au titre de la participation ou de l'intéressement (respectivement -5 % et -13 %), l'abondement aux PEE et PERCO continuant de progresser mais à un rythme moindre que l'an passé (respectivement de +10 % et +20 %). L'abondement (versement complémentaire de l'entreprise aux versements du salarié) est un instrument de politique salariale utilisé principalement par les grandes entreprises : 70 % des sommes ont, en effet, été versées par des entreprises de plus de 1 000 salariés. La participation reste le dispositif qui a généré les flux les plus importants avec 7,9 milliards d'euros distribués, contre 6,5 milliards d'euros pour l'intéressement.

Une prime moyenne de 2 227 euros

Tous dispositifs confondus, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la prime perçue par les salariés bénéficiaires s'élève en moyenne à 2 227 euros en 2008, contre 2 324 euros en 2007 ; elle constitue pour les salariés bénéficiaires un surcroît de rémunération équivalent à 7,1 % de leur masse salariale. Cette prime est très variable selon les secteurs : de 830 euros en moyenne dans l'hébergement et la restauration, elle atteint 4 010 euros en moyenne dans les activités financières.

Graphique 1 • Évolution de la part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale

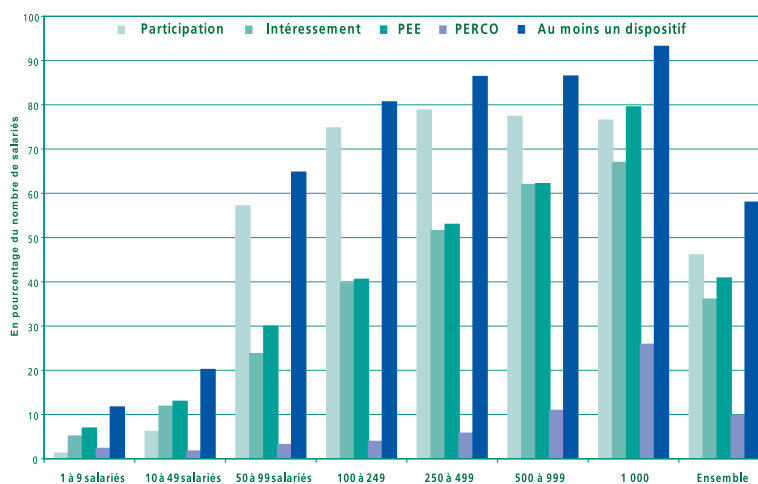


Lecture : fin 2008, 58 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. C'est le cas de 16 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

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



Graphique 2 • Proportion des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2008



Lecture : fin 2008, 1,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 5,1 % par un accord d'intéressement, 6,9 % par un PEE et 2,3 % par un PERCO. Au total, 11,6 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

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

Les primes moyennes de participation et d'intéressement au titre de l'exercice comptable 2008 sont en baisse par rapport à l'exercice précédent (respectivement -5 % et -2 %) tandis que l'abondement aux versements sur un PEE ou un PERCO est en nette progression (respectivement +16 % et +19 %).

Une forte hausse des versements sur PERCO

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la moitié des salariés ont accès à un PEE. Parmi eux, 61,4 % ont effectué des versements pour un montant d'environ 2 540 euros, soit 1,2 % de leur salaire net (tableau 5). Parmi les 12 % de salariés ayant accès à un PERCO, un quart d'entre eux a utilisé cette opportunité pour se constituer une épargne, pour un montant d'environ 1 650 euros.



Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE.

(1) Les sommes versées au titre de l'épargne salariale par les entreprises de moins de 10 salariés ne sont plus connues depuis 2006 ; si l'on se fonde sur les dernières données disponibles en 2005, ces sommes représenteraient entre 2 et 3 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Sous cette hypothèse, le montant total versé par l'ensemble des entreprises s'élèverait à 16,5 milliards d'euros en 2008.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

En 2008, près de 10 milliards d'euros ont ainsi été déposés sur un PEE, montant en légère baisse par rapport à 2007, et 661 millions d'euros ont été placés sur un PERCO, soit une hausse de 26 % en euros courants (tableau 4).

Les sommes ainsi investies proviennent soit de la participation, soit de l'intéressement ou encore de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite accorder une somme complémentaire (abondement). La participation, et dans une moindre mesure l'intéressement, constituent plus des deux tiers des fonds versés sur les PEE. 16 % des fonds proviennent de versements volontaires des salariés et 15 % des sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement. Cette proportion est d'autant plus importante que le salaire moyen est élevé : dans le tiers des entreprises où il est le plus faible, elle atteint 6 %, contre 16 % dans le tiers des entreprises où le salaire moyen est le plus élevé.

L'origine des fonds placés sur les PERCO est légèrement différente : un peu plus de la moitié provient de la participation et de l'intéressement, moins d'un tiers de l'abondement de l'entreprise aux versements du salarié et 15 % des versements volontaires. Les fonds transférés d'un autre plan d'épargne constituent à peine 2 % des sommes versées.

En moyenne, l'abondement est de 655 euros pour un PEE et de 617 euros pour un PERCO en 2008. Mais, là encore, il varie fortement selon les secteurs : de 200 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur de fabrication de matériels de

transports, il atteint 3 250 euros dans l'industrie extractive, deux secteurs où les plans d'épargne entreprise sont très largement répandus. En moyenne, l'abondement est de 33 centimes pour 1 euro versé sur un PEE et de 1 euro pour 1 euro versé sur un PERCO.

Les plans d'épargne : principal support des sommes versées par les entreprises au titre de la participation

Près des deux tiers des sommes nettes versées par les employeurs au titre de la participation alimentent des dispositifs d'épargne, qu'il s'agisse de comptes courants bloqués ou de produits financiers un peu plus risqués (encadré 5). Les plans d'épargne (PEE et PERCO) constituent le principal support : ils absorbent 36 % des sommes versées par les entreprises. La loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 permet désormais à chaque salarié qui le souhaite de percevoir immédiatement les sommes issues de la participation (encadré 3). 22,5 % de l'ensemble des sommes versées par les entreprises ont ainsi été touchées directement par les salariés. Cette part est plus faible dans les entreprises de 10 à 49 salariés (12 %) et dans certains secteurs d'activité où la participation est peu développée (hébergement et restauration, autres activités de services).

Elise AMAR (Dares).

Tableau 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2008 selon le secteur d'activité

En pourcentage

	Participation	Intéressement	Plans d'épargne entreprise	Plans d'épargne retraite collectifs	Au moins un dispositif	Au moins un dispositif (entreprises de moins de 50 salariés)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	54,4	43,3	41,4	4,6	59,9	10,9
C2 Cokéfaction et raffinage	93,4	88,5	92,6	62,6	96,0	0,0
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	73,8	59,3	61,0	10,8	82,4	30,2
C4 Fabrication de matériels de transport	87,8	84,1	82,6	9,6	92,7	14,6
C5 Fabrication d'autres produits industriels	61,5	45,0	43,2	10,3	68,5	21,7
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	53,0	71,1	72,4	2,6	87,0	28,7
FZ Construction	27,5	20,1	26,6	6,1	38,2	17,4
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	49,6	36,1	37,2	7,8	56,5	14,8
HZ Transports et entreposage	36,5	45,9	61,7	25,3	77,7	13,1
IZ Hébergement et restauration	24,6	10,7	14,4	0,8	28,2	5,7
JZ Information et communication	64,1	44,4	59,3	22,8	73,0	26,1
KZ Activités financières et d'assurance	71,3	72,0	75,0	31,9	79,9	32,7
LZ Activités immobilières	15,9	37,3	37,1	5,2	47,3	17,8
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	50,1	24,0	35,4	5,5	60,7	19,8
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	18,0	14,3	15,5	2,0	28,2	11,7
RU Autres activités de services	14,0	9,8	13,7	1,3	23,3	8,6
Ensemble	46,1	36,1	40,8	9,8	58,0	15,9

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

Lecture : en 2008, 27,5 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 20,1 % par un accord d'intéressement, 26,6 % ont accès à un PEE et 6,1 % à un PERCO. Au total, 38,2 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (17,4 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

Tableau 3 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2008, selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Nombre total de salariés (en milliers)	3 429	12 607	16 036
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	399	8 902	9 301
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	11,6	70,6	58,0
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	258	7 297	7 555
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %)	64,7	82,0	81,2
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %)	7,5	57,9	47,1

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

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

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

Tableau 4 • Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, de 2005 à 2008

Exercice comptable	2005	2006	2007	2008
Participation				
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 989	7 144	8 319	7 934
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 848	5 204	5 456	5 472
Montant moyen de la participation (en euros)	1 442	1 373	1 525	1 450
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	5,1	4,8	5,1	4,8
Intéressement				
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	5 708	6 496	7 410	6 470
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 119	4 241	4 887	4 341
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 386	1 532	1 516	1 490
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,5	4,9	4,9	4,5
Plan d'épargne entreprise (PEE)				
Versements totaux <u>nets*</u> sur un PEE (en millions d'euros)	8 266	8 847	9 946	9 843
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers)	3 537	3 725	3 963	4 010
Montant total <u>brut</u> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 302	1 307	1 467	1 616
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 418	2 417	2 585	2 468
Montant moyen de l'abondement (en euros)	539	541	567	655
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,6	1,6	1,6	1,8
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)				
Versements totaux <u>nets*</u> sur un PERCO (en millions d'euros)	310	372	523	661
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PERCO (en milliers)	147	294	406	415
Montant total <u>brut</u> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	79	140	190	228
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	86	271	367	370
Montant moyen de l'abondement (en euros)	927	516	517	617
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	2,5	1,5	1,4	1,5
Participation, intéressement et abondement du PEE et du PERCO				
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	14 078	15 091	17 391	16 249
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6 444	6 759	7 482	7 297
Montant moyen (en euros)	2 185	2 233	2 324	2 227
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	7,5	7,5	7,7	7,1
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8 140	8 495	8 773	8 902
Pour information				
Masse salariale totale (en millions d'euros)	320 474	339 225	354 117	370 923
Nombre total de salariés (en milliers)	11 960	12 310	12 556	12 607

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.

(*) CSG et CRDS déduites.

Lecture : l'exercice 2008 a permis de distribuer, au titre de la participation, 7 934 millions d'euros à 5 472 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 450 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.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA.

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les PERCO dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2008

	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	30,8	61,4	2 537	39,0	29,9	16,0	15,1	
PERCO (y compris transfert d'un autre plan)	3,2	26,7	1 648	34,5	16,6	14,7	31,8	2,4
PERCO (hors transfert d'un autre plan)				35,3	17,0	15,1	32,6	

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.

Lecture : 61,4 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 537 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 39,0 % de la participation.

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

Source : Dares, enquête ACEMO-PIPA 2009.

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2008

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION ET D'INTÉRESSEMENT

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégagant un bénéfice suffisant. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et à celles qui en raison de leur nature ou de leur forme juridique ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Elle ne s'applique qu'à certaines entreprises publiques et sociétés nationales (décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié). Une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise est affectée à une réserve spéciale de participation puis redistribuée aux salariés selon des modalités prévues par un accord collectif. Avant la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (encadré 3), les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant cinq ans, exception faite des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou PACS, naissance du 3^e enfant, divorce, invalidité). Désormais, pour les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008, le salarié peut demander à percevoir tout ou partie des sommes correspondantes. En contrepartie du blocage des sommes versées, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux (sommes déductibles de l'assiette de l'impôt, exonération de charges sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de charges sociales salariales pour le salarié) (1). Les sommes bloquées 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 salariale (PEE ou PERCO) (encadré 5).

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

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

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

Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) a été mis en place par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital ([2], [3]). Sous réserve de dispositions particulières, les dispositions relatives au PEE sont applicables au PERCO (article L. 3334-1 du code du travail).

Depuis 2001, les dispositifs d'épargne salariale ont connu de nombreuses évolutions législatives. En particulier, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social » a eu 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 a également obligé les branches professionnelles à négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi. Elle a obligé les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi, à mettre en place un PEE ; et celles ayant un PEE depuis plus de cinq ans à négocier un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire. Elle autorise le versement d'un supplément éventuel de participation et d'intéressement, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds légaux existants.

(1) Le régime de prélèvement sur l'épargne salariale a été modifié par la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 qui crée une nouvelle contribution de 2 %, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Applicable aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2009, ce forfait social concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, au supplément d'intéressement et au supplément de réserve spéciale de participation, aux abondements de l'employeur au plan d'épargne entreprise, au plan d'épargne interentreprises et au PERCO.

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

Le suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale repose principalement sur deux enquêtes du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) réalisées par la Dares.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Il est assuré à partir de l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA). Le questionnaire porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à environ 17 500 entreprises employant dix salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2009, porte sur l'exercice 2008 et comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2008 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2008 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2009) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2008 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2009) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne entreprise à la fin de l'année 2008 et les sommes versées au cours de l'année 2008 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PERCO à la fin de l'année 2008 et les sommes versées au cours de l'année 2008 ;
- l'actionnariat des salariés en 2008.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés

Il est assuré à partir de l'enquête ACEMO auprès des petites entreprises (TPE) qui interroge 60 000 entreprises de moins de dix salariés du secteur marchand non agricole.

Deux questions relatives à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale permettent de déterminer si ces dispositifs sont en place et si, le cas échéant, ils ont permis de verser une prime aux salariés. En revanche, cette enquête ne fournit pas d'information sur les montants collectés (1).

Les résultats présentés ici proviennent des 41 325 réponses exploitables reçues, 12 610 par le biais de l'enquête PIPA et 28 715 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.

Les caractéristiques des salariés bénéficiaires

Une caractérisation des salariés bénéficiaires de la participation, de l'intéressement, et de l'épargne salariale peut être apportée par l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) en 2007 (encadré 4). Cette enquête de l'Insee a pour objectif le suivi de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Réalisée auprès d'un échantillon de 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.

(1) Jusqu'en 2006, le suivi de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés était assuré par l'enquête PIPA.

Toutefois, compte tenu du très faible taux de réponse de ces entreprises et de la faible adoption de ces dispositifs par ces entreprises, il a été décidé de limiter l'enquête PIPA aux entreprises de 10 salariés ou plus.

LA LOI EN FAVEUR DES REVENUS DU TRAVAIL DU 3 DÉCEMBRE 2008

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

- Crédit d'impôt sur l'intéressement pour les entreprises concluant un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, d'ici au 31 décembre 2014. Il est fixé à 20 % des primes dans le cas d'un premier accord, ou de l'augmentation des primes dans le cas de la modification d'un accord existant.
- Possibilité d'un déblocage immédiat de tout ou partie de la participation attribuée au titre des exercices clos après la promulgation de la loi, sur simple demande de la part du salarié au moment du versement. En cas de déblocage, le montant de participation est soumis à l'impôt sur le revenu.
- Possibilité pour l'entreprise d'abonder les montants de réserve de participation versés dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI.
- Possibilité de mise en place d'un PERCO par décision unilatérale de l'employeur, lorsque la négociation visant à le mettre en place a échoué.
- Adhésion automatique des salariés au PERCO. Elle peut être prévue par les règlements des PERCO, qui doivent également prévoir les modalités permettant aux salariés de ne pas adhérer. L'adhésion au PERCO reste facultative.
- Versement initial dans un PERCO. Les entreprises peuvent effectuer un versement initial au moment de l'adhésion du salarié au PERCO, y compris en l'absence de contribution du salarié.
- Attributions de stock-options ou d'actions gratuites aux mandataires sociaux dans les entreprises cotées conditionnées à l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites à l'ensemble des salariés et à 90 % de l'ensemble des salariés des filiales ou à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire bénéficiant à au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales.

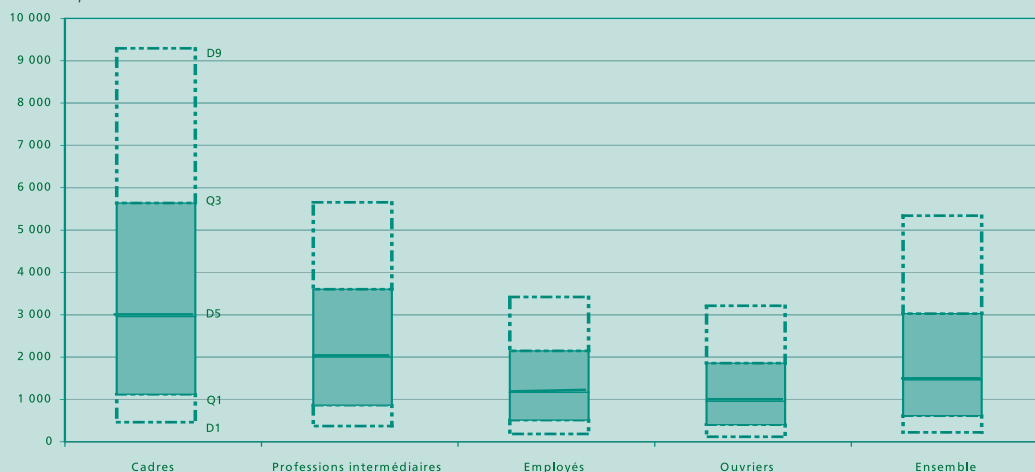
LES CADRES PERÇOIVENT PLUS SOUVENT DES PRIMES ET POUR DES MONTANTS PLUS ÉLEVÉS

Les salariés occupant des postes de niveau hiérarchique élevé perçoivent plus souvent des primes de participation, d'intéressement et d'épargne salariale, et pour des montants plus élevés que les autres catégories de salariés. Selon l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2007, 60 % des cadres et 54 % des professions intermédiaires travaillent en 2007 dans des entreprises distribuant une de ces primes, contre 44 % des employés et des ouvriers. Les disparités varient selon les dispositifs ; elles sont particulièrement marquées pour les plans d'épargne entreprise et retraite : 23 % des cadres ont ainsi reçu une prime d'épargne salariale contre seulement 6 % des ouvriers et 7 % des employés. Les entreprises dotées de tels dispositifs sont souvent celles qui emploient le plus de salariés qualifiés.

Lorsque des primes sont versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de l'épargne salariale, celles-ci sont plus élevées pour les cadres : 50 % d'entre eux perçoivent plus de 2 993 euros, contre 1 201 euros pour les employés et 991 euros pour les ouvriers (graphique A). Les primes sont également plus dispersées pour les cadres : 25 % des cadres bénéficiaires ont perçu plus de 5 674 euros et 25 % moins de 1 156 euros. Si l'épargne salariale est un dispositif collectif, le calcul des primes est fréquemment proportionnel, au moins en partie, au niveau du salaire de base [1]. Le niveau et la dispersion des primes s'accroît de ce fait fortement avec le niveau et la dispersion des salaires (graphique B).

Graphique A • Dispersion des primes de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale perçues en 2007, selon la catégorie socioprofessionnelle

Montant des primes en euros



Lecture : chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition des primes :

En 2007, un cadre sur dix perçoit moins de 499 euros au titre de l'épargne salariale (D1) ; ils sont un sur quatre à toucher moins de 1 156 euros (Q1), un sur deux à percevoir moins de 2 993 euros (D5) et les trois quarts perçoivent moins de 5 674 euros (Q3). Les 10 % de cadres les mieux lotis en termes d'épargne salariale reçoivent plus de 9 330 euros (D9).

Champ : secteur marchand non agricole, hors apprentis, stagiaires et secteur domestique.

Graphique B • Dispersion des primes de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale perçues en 2007, selon le quartile de salaire brut annuel

Montant des primes en euros



Lecture : les seuils de 18 698, 23 782 et 32 866 euros (respectivement premier, deuxième et troisième quartiles de salaire brut annuel) définissent quatre groupes de salariés de même effectif.

En 2007, parmi les salariés dont le salaire brut annuel est supérieur à 32 866 euros, 10 % perçoivent moins de 567 euros au titre de l'épargne salariale (D1) ; un quart touche moins de 1 301 euros (Q1), un sur deux perçoit moins de 2 828 euros (D5) et les trois quarts perçoivent moins de 5 324 euros (Q3). Les 10 % les mieux lotis en termes d'épargne salariale reçoivent plus de 8 550 euros (D9).

Champ : secteur marchand non agricole, hors apprentis, stagiaires et secteur domestique.



Source :
Insee - Dares, enquête
ECMOSS 2007.



Source :
Insee - Dares, enquête
ECMOSS 2007.

LES DIFFÉRENTS SUPPORTS DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE LA PARTICIPATION

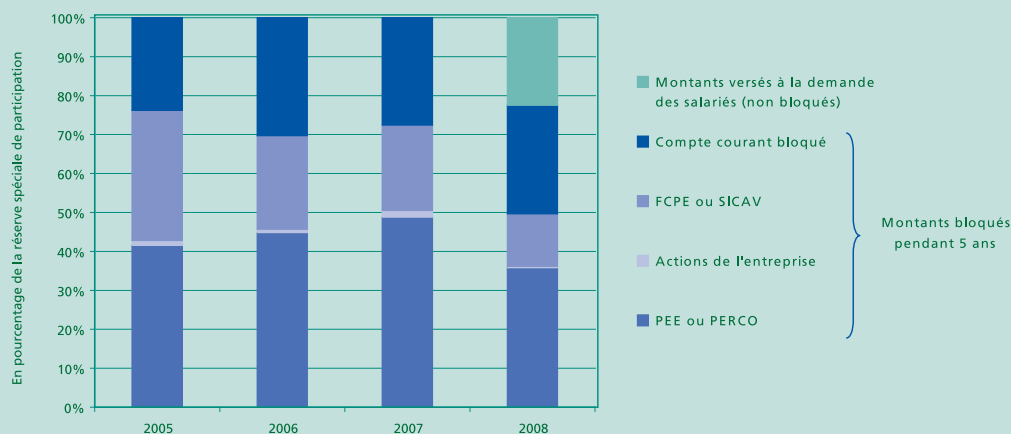
Depuis, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, les montants distribués au titre de la participation peuvent être soit perçus immédiatement par le salarié, soit, comme c'était déjà le cas, placés sur quatre catégories de supports :

- Compte courant bloqué : le salarié est titulaire d'un droit de créance sur l'entreprise, matérialisé par l'ouverture dans son entreprise d'un compte courant bloqué à son nom. Son compte est rémunéré par l'entreprise, à un taux fixé dans l'accord. L'argent ainsi mis à disposition participe au financement de l'entreprise.
- Attribution d'actions de l'entreprise : le salarié détient alors des titres de l'entreprise (actions, obligations,...).
- Affectation à un PEE ou un PERCO.
- Acquisition de titres de Sicav ou de parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE gérés hors PEE et PERCO).

Sur les 7,4 milliards d'euros perçus en 2009 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2008 (1), 1,7 milliard (23 %) leur ont été versés directement. Sur les 5,7 milliards bloqués, 36 % ont été placés sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise, 17 % ont été investis en fonds commun de placement entreprise (FCPE hors PEE et PERCO) ou SICAV et 46 % ont été versés sur un PEE ou sur un PERCO. Moins de 1 % ont été investis en actions de l'entreprise (graphique C).

La répartition des fonds bloqués au titre de la réserve spéciale de participation s'est modifiée au cours des dernières années : la part des fonds investis en FCPE a diminué, au profit des PEE. Les salariés des petites entreprises investissent davantage leur prime de participation sur un compte courant bloqué (44 % des sommes bloquées dans les entreprises de 10 à 49 salariés en 2008), en particulier en l'absence de plans d'épargne dans l'entreprise. Les plans d'épargne entreprise ou retraite constituent en revanche le support privilégié dans les grandes entreprises (56 % des sommes bloquées dans les entreprises de plus de 1 000 salariés en 2008).

Graphique C • Répartition des fonds distribués au titre de la participation



Lecture : 33 % des montants distribués au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2005, ont été investis en fonds commun de placement ou SICAV, contre 14 % en 2008.

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



(1) Montants nets (CSG et CRDS déduites).

Sources : Dares, enquête ACEMO-PIPA.

Pour en savoir plus

[1] Amar E., Cellier R. (2009), « La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2007 : une hausse de 15 % des montants distribués », Dares, *Premières synthèses*, n°31.2

[2] Croguennec Y., (2009), « L'épargne retraite en 2007 », DREES, *Études et résultats*, n°685.

[3] DREES (2010), « Les retraités et les retraites en 2008 », *Études et statistiques*.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
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) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

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

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

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

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr



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

TRAVAIL et EMPLOI

Dossier :

ANALYSE ECONOMIQUE DU DROIT

- Economie et droit du travail :
des discours concurrents mais non rivaux
Cécile BOURREAU-DUBOIS, Bruno DEFFAINS
- Les absences au travail en Europe :
quel impact du régime d'indemnisation maladie et de la législation
de protection de l'emploi sur les comportements des salariés ?
Sabine CHAUPAIN-GUILLOT, Olivier GUILLOT
- Comparer, mesurer, classer :
l'art périlleux de la leximétrie du licenciement
Raphaël DALMASSO, Thierry KIRAT

Femmes et fonction publique :
un risque calculé de déclassement

Vanessa DI PAOLA, Stéphanie MOULLET

RSA : peut-on apprendre des expériences étrangères ?
Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC

Fanny MIKOL, Véronique RÉMY

N° 120
OCTOBRE-DÉCEMBRE 2009

18,30 €

Abonnements
pour 4 numéros/an :
France : 58,50 €

Dom-Tom et RP
(HT, avion éco.) : 64,50 €
Europe : 63,00 €
Autres pays
(HT, avion éco.) : 66,20 €
Supplément avion rapide : 9,95 €

ABONNEMENTS :
La Documentation française
124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers
Téléphone : 01.40.15.70.00
Télécopie : 01.40.15.68.00
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

VENTE AU NUMÉRO :
la librairie de
la documentation française
29, Quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01.40.15.70.00



Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques



**bon de
commande**

à envoyer à

**La Documentation
française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE
Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Etudes
et des Statistiques

<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL
et EMPLOI**
N° 120
OCTOBRE-DÉCEMBRE 2009

Participation aux frais
de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Prix unitaire TTC	Nombre	Total
18,30 €		
		4,95 €
montant total à payer		

Nom _____
Prénom _____
Profession _____
Adresse _____
Code postal _____
Localité _____
 Mèl _____

Ci-joint mon règlement

Par mandat administratif
(réservé aux administrations)

Par chèque bancaire ou postal à l'ordre de
M. l'Agent comptable de la Documentation française

Par carte bancaire. Date d'expiration _____
N° _____

N° de contrôle _____ Notez les 3 derniers chiffres du n° inscrit
au dos de votre carte, près de votre signature

Date

Signature