

DARES résultats

Participation, intéressement et épargne salariale

Les sommes versées sont en forte hausse en 2015

En 2015, 54,9 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,6 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. 7,0 millions de salariés ont ainsi bénéficié d'un complément de rémunération (prime de participation ou d'intéressement, ou abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif). Le plan d'épargne entreprise (PEE), qui couvre 46,3 % des salariés, demeure le plus répandu des dispositifs car il sert de principal support de versement des primes de participation et d'intéressement.

Pour ces quatre dispositifs, près de 16,9 milliards d'euros ont été distribués en 2015 par les entreprises, dont 16,4 pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus, soit une hausse importante de 7,4 % par rapport à 2014. Les sommes versées au titre de la participation ont augmenté pour la première fois depuis 2010 tandis que l'abondement distribué sur les plans d'épargne retraite collectif (Perco) a ralenti après la hausse de 2014. Les sommes versées au titre de l'intéressement, de l'ordre de 8,0 milliards d'euros en 2015, représentent quasiment la moitié des versements. L'ensemble de ces compléments de rémunération a continué de progresser (+4,8 %) pour atteindre 2 422 euros en moyenne par salarié bénéficiaire.

C'est dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie, activités financières et assurance, cokéfaction et raffinage) que ces dispositifs sont les plus répandus.

En 2015, 54,9 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,6 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, PEE, ou plan d'épargne retraite collectif, Perco) (tableau 1, encadrés 1 et 2).

Depuis 2012, le PEE est le dispositif le plus répandu avec 46,3 % des salariés couverts (tableau 2), notamment parce qu'il sert de support à la participation et à l'intéressement, qui alimentent aux deux tiers les PEE.

La proportion de salariés ayant accès à un dispositif au moins diminue depuis 2013 (-0,9 point en 2015 après -0,3 point en 2014) (graphique 1). L'accès aux dispositifs de participation a continué de se replier en 2015, tandis qu'il est reparti légèrement à la hausse pour l'intéressement. La diffusion régulière du PEE et du Perco s'est poursuivie. Le Perco a ainsi couvert 3,6 millions de salariés en 2015, soit 23,0 % des salariés du privé. Le nombre de salariés concernés a été multiplié par 4,4 en neuf ans. La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 contraint les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins cinq ans à mettre en place un Perco ou un dispositif de retraite supplémentaire (focus).

Une présence concentrée dans les moyennes et grandes entreprises

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout présents dans les grandes ou moyennes entreprises (graphique 2). En 2015, 87,4 % des salariés ayant eu accès à un de ces dispositifs travaillaient dans une entreprise de 50 salariés ou plus,

Tableau 1
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2015*, 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).....	3 038	12 563	15 601
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers).....	380	8 191	8 571
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %).....	12,5	65,2	54,9
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers).....	222	6 762	6 984
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %).....	58,4	82,6	81,5
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....	7,3	53,8	44,8

* 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 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

FOCUS La retraite supplémentaire en 2015

À côté du Perco, les employeurs peuvent offrir d'autres dispositifs de retraite supplémentaire qui engagent davantage les entreprises : celles-ci se donnent une obligation de versements réguliers, contrairement au Perco où l'abondement n'est jamais obligatoire. Ces dispositifs peuvent prendre la forme de contrats d'assurance retraite à prestations définies (article 39 du CGI) ou de contrats d'assurance retraite à cotisations définies (articles 82 ou 83 du CGI ou encore Plans d'épargne retraite d'entreprise).

En 2015, les entreprises offrant un contrat à cotisations définies sont deux fois plus nombreuses que celles disposant du Perco : 12 % des entreprises de 10 salariés ou plus, contre 6 % pour le Perco. La proportion d'entreprises offrant ces contrats croît avec la taille de l'entreprise : elle varie de 11 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés (4 % pour le Perco) à 33 % pour celles de 1 000 salariés ou plus (42 % pour le Perco). C'est dans le secteur financier que les dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies sont les plus fréquents (31 % des entreprises).

Le total des montants versés, à la fois par les entreprises et les salariés, sur les contrats à cotisations définies s'élève à 2,0 milliards d'euros en 2015 (tableau A). Dans les entreprises où des versements sont effectués, leur montant moyen s'établit à 1 490 euros par salarié, dont 1 180 euros proviennent de l'entreprise et 310 euros du salarié. Ce montant moyen par salarié est plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes (3 250 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés contre 1 140 euros dans celles de 1 000 salariés ou plus, tableau B). D'un point de vue sectoriel, il est plus élevé dans la construction que dans le tertiaire ou dans l'industrie (tableau C).

Tableau A
Les contrats à cotisations définies* en 2015

Montant total net des cotisations versées par les entreprises et les salariés (en millions d'euros).....	2 030
Nombre de salariés concernés (en milliers)	1 350
Montant moyen** par salarié concerné (en euros).....	1 490

* Contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou du Pere (Plan d'épargne retraite d'entreprise).

** Le montant moyen est calculé sur les entreprises qui ont des versements strictement positifs.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Tableau B
Part des entreprises ayant des dispositifs de retraite supplémentaire en 2015 par taille

Taille d'entreprise	CCD*		Perco*	
	Part des entreprises (en %)	Montant moyen** par salarié (en euros)	Part des entreprises (en %)	Montant moyen** par salarié (en euros)
10 à 49 salariés	11	3 250	4	1 750
50 à 99 salariés	15	1 660	12	1 710
100 à 249 salariés	20	1 390	18	1 180
250 à 499 salariés	24	1 400	24	1 420
500 à 999 salariés	28	1 420	34	1 480
1 000 salariés ou plus	33	1 140	42	1 440
Ensemble	12	1 490	6	1 440

* CCD : Contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou du Pere (Plan d'épargne retraite d'entreprise)) ; Perco : Plan épargne retraite collectif.

** Le montant moyen est calculé sur les entreprises qui ont des versements strictement positifs.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

31 % des entreprises offrant un Perco proposent également un contrat à cotisations définies, soit 2 % des entreprises couvrant 5 % des salariés. Dans ces entreprises, le contrat à cotisations définies n'ampute pas les versements sur le Perco, qui atteignent 1 580 euros en moyenne par salarié, contre 1 440 euros dans les entreprises disposant seulement d'un PERCO (1). Les salariés concernés par les deux dispositifs ont ainsi bénéficié d'un total de 3 000 euros de versements moyens sur des dispositifs d'épargne retraite en 2015.

Les contrats à prestations définies (relevant de l'article 39 du CGI) sont moins répandus que les contrats à cotisations définies : en 2015, ils ne concernent que 1 % des entreprises (2).

Si on tient compte de l'ensemble des dispositifs, 33 % des salariés travaillent dans une entreprise donnant accès à une retraite supplémentaire (Perco et/ou contrats à cotisations définies et/ou contrats à prestations définies), et 10 % dans les seules entreprises de moins de 50 salariés. Encore plus largement, 57 % des salariés travaillent dans une entreprise donnant accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement, de plan d'épargne entreprise ou de retraite supplémentaire, et 21 % dans les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Tableau C
Part des entreprises ayant des contrats à cotisations définies* et montants des cotisations versées en 2015 par secteur

Secteur d'activité	Part des entreprises (en %)	Montant moyen** par salarié (en euros)
Industrie.....	16	1 210
Construction	10	2 000
Tertiaire.....	11	1 580
Dont : activités financières et d'assurance..	31	1 010
Ensemble	12	1 490

* Contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou du Pere (Plan d'épargne retraite d'entreprise).

** Le montant moyen est calculé sur les entreprises qui ont des versements strictement positifs.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

(1) Ces montants moyens sont calculés sur les entreprises où des versements sont effectués en 2015, et pas sur l'ensemble des entreprises équipées du dispositif.

(2) D'après l'enquête « Retraite supplémentaire » de 2015 menée par la Drees (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) les cotisations versées sur des contrats à prestations définies s'élèvent à 1,4 milliard d'euros en 2015, soit 20 % de l'ensemble des versements sur des dispositifs de retraite supplémentaire offerts aux salariés dans un cadre professionnel (<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2017>).

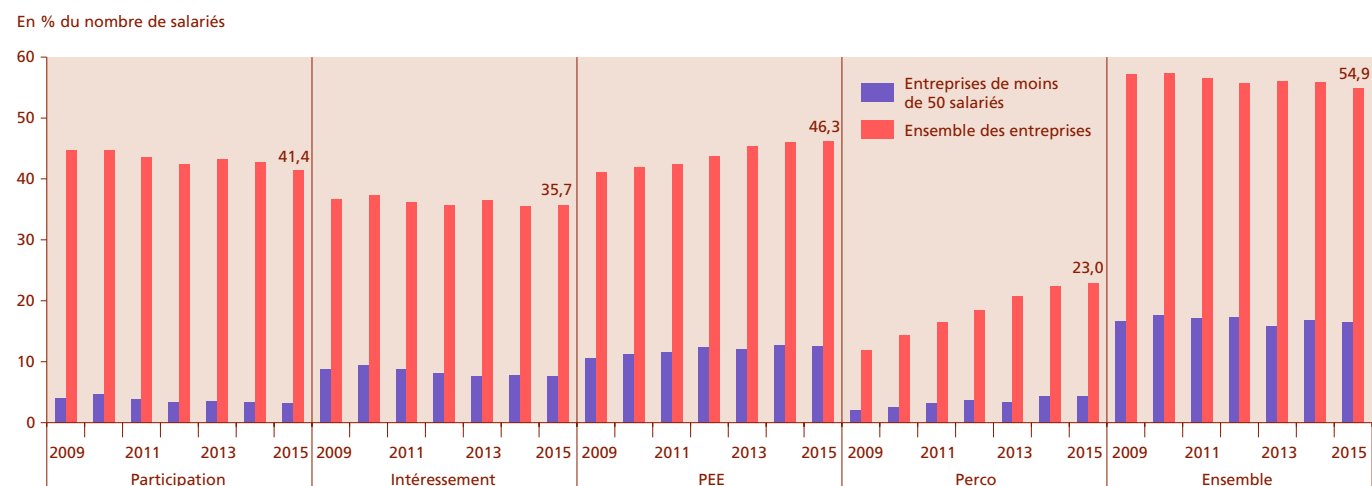
alors même que ces salariés ne représentaient que 58,2 % de l'ensemble des salariés. Tandis que 91,2 % des salariés étaient couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 500 salariés ou plus, et 71,6 % dans celles de 50 à 499 salariés, ils n'étaient que 16,5 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 3) pour lesquelles ces dispositifs ne sont pas obligatoires.

De fait, la proportion de salariés ayant accès à la participation dépend nettement de la taille de l'entreprise : en 2015, 3,2 % des salariés étaient couverts en deçà du seuil légal de 50 salariés, contre 69 % au-delà. Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteint pas 100 %

au-delà de 50 salariés. D'une part, la définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir la totalité de ceux présents au 31 décembre (1). D'autre part, le caractère obligatoire ne s'applique pas aux entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt, ni à celles, concurrentielles, n'ayant pu dégager de profit depuis leur création. En outre, les entreprises récemment créées ne sont tenues par l'obligation de mettre en place la participation qu'à partir du troisième exercice clos après leur création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à la participation, sauf cas prévus par décret.

Graphique 1

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



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

Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2010 à 2016.

Tableau 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2015 pour les entreprises de toutes tailles selon le secteur d'activité*

En %

	Participation	Intéressement	Plan d'épargne entreprise (PEE)	Plan d'épargne retraite collectif (Perco)	Au moins un dispositif	Au moins un dispositif (entreprises de moins de 50 salariés)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac.....	49,6	40,2	47,3	20,4	57,7	14,2
C2 Cokéfaction et raffinage	96,8	82,8	97,0	80,6	97,3	34,5
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	72,1	59,7	68,9	35,8	79,9	26,9
C4 Fabrication de matériels de transport	88,4	83,9	87,6	66,3	90,8	13,1
C5 Fabrication d'autres produits industriels	55,8	47,4	57,4	25,3	66,5	22,2
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution....	43,8	74,6	78,7	70,7	87,9	30,2
FZ Construction	33,0	24,3	35,3	19,3	44,5	20,4
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	46,2	34,9	46,4	19,0	54,6	15,2
HZ Transports et entreposage	31,4	58,8	65,6	32,8	73,8	17,9
IZ Hébergement et restauration	21,8	7,3	21,5	6,4	27,4	7,0
JZ Information et communication	59,4	36,2	60,9	29,8	68,3	25,5
KZ Activités financières et d'assurance	71,6	69,4	75,7	57,3	79,6	32,4
LZ Activités immobilières.....	13,2	43,7	42,3	20,3	50,8	16,2
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	38,7	20,9	36,9	13,8	51,0	19,8
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	16,6	13,7	19,6	6,4	27,5	10,3
RU Autres activités de services	7,1	11,3	14,6	5,4	18,6	9,1
Ensemble	41,4	35,7	46,3	23,0	54,9	16,5

* Les secteurs d'activité sont présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature « NA ».

Lecture : en 2015, 33,0 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 24,3 % par un accord d'intéressement, 35,3 % ont accès à un PEE et 19,3 % à un Perco ; au total, 44,5 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (20,4 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

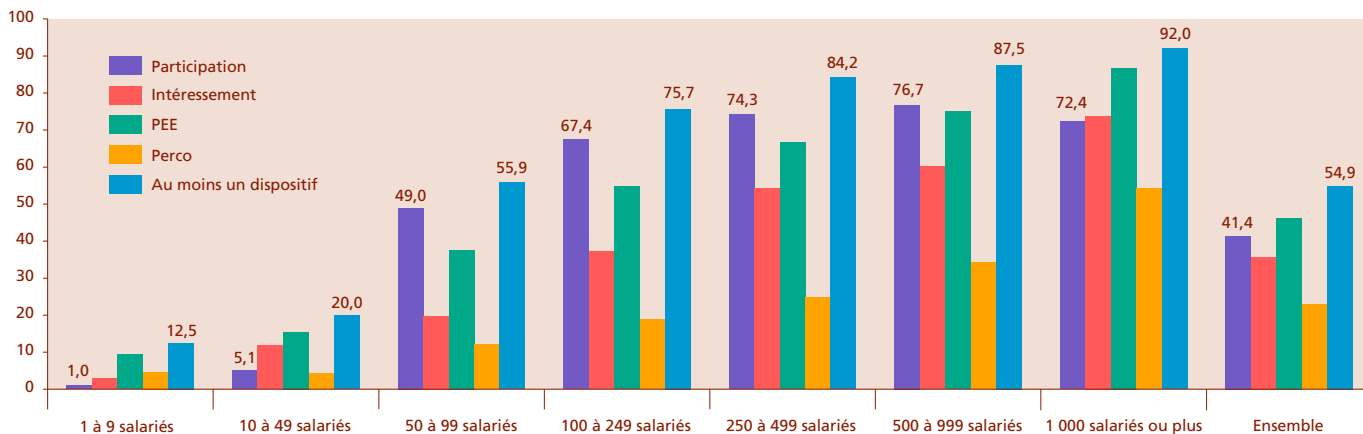
Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

(1) Notamment, les salariés en contrat de professionnalisation et les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement.

Graphique 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2015 par taille d'entreprise

En % du nombre de salariés



Lecture : fin 2015, 1,0 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 2,9 % par un accord d'intéressement, 9,4 % par un PEE et 4,7 % par un Perco ; au total, 12,5 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

En 2015, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le plan d'épargne entreprise (PEE) est l'outil d'épargne salariale le plus répandu : 12,6 % des salariés y ont eu accès, contre 4,4 % pour les Perco (graphique 1). Parmi les petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un PEE est de 26,3 %. Si l'on y ajoute les entreprises ayant mis en place un Perco, cette part s'établit à 43,3 % en 2015 (graphique 3). Dans les entreprises plus grandes, les plans d'épargne seuls sont plus rares, ils sont beaucoup plus souvent accompagnés de dispositifs de participation et d'intéressement.

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) a concerné, en 2015, 0,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, soit 2,5 % des salariés couverts dans ces entreprises. Dans les grandes entreprises, cette proportion est plus élevée, mais l'accès simultané à tous les dispositifs est loin d'y être la règle : il ne concerne que 42,2 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

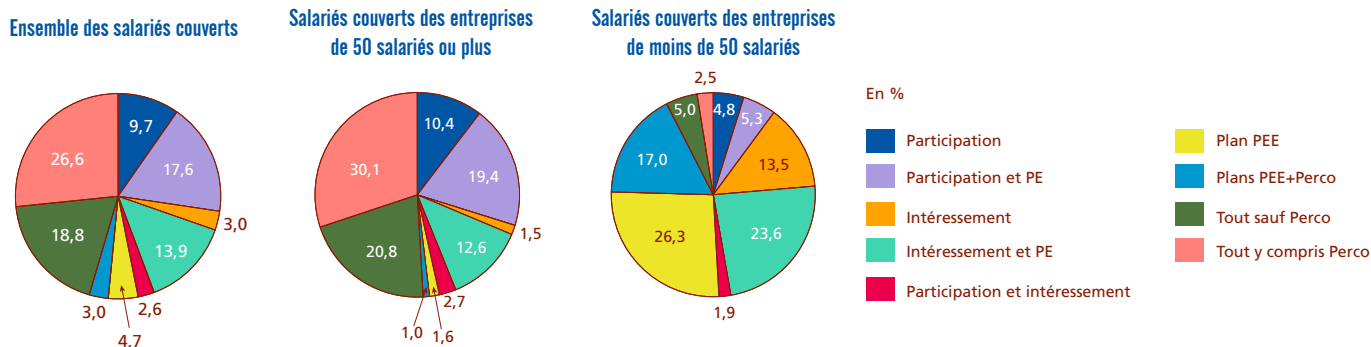
Ces dispositifs sont également plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés, avec des inégalités d'accès qui restent importantes en 2015 entre le haut et le bas de la distribution des salaires (tableau 3), y compris dans les grandes entreprises. Ainsi, 67,9 % des salariés ont eu accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen versé dépassait 27 393 euros (7^e décile), part en baisse pour la deuxième année consécutive en 2015. À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen versé était inférieur à 16 547 euros (3^e décile), cette part a diminué pour atteindre 26,6 % des salariés en 2015, après une hausse en 2014.

Une concentration dans certains secteurs d'activité

Plus de 90 % des salariés ont eu accès à au moins un des dispositifs dans certaines activités de l'industrie telle que la cokéfaction et le raffinage (97,3 %) et la fabrication de matériels de trans-

Graphique 3

Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2015



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

Lecture : en 2015, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 26,3 % des salariés qui ont accès à un dispositif d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne salariale (PEE).

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

port (90,8 %) (tableau 2). À l'inverse, l'accès a été nettement plus limité dans les secteurs où les entreprises sont de petite taille comme l'hébergement et la restauration (27,4 %), l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale (27,5 %) ou les autres activités de services (18,6 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté).

La part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale a légèrement baissé dans la plupart des secteurs en 2015, de manière un peu plus marquée dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (-4,0 points) et dans le secteur de la fabrication de matériels de transport (-2,4 points). Cependant, cette proportion a connu une progression sensible en 2015 dans les secteurs de l'immobilier (+4,0 points) et de l'industrie agroalimentaire (+2,8 points).

Forte progression des sommes globales distribuées aux salariés au titre de 2015

Parmi les 8,6 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 7,0 millions (soit 81,5 % d'entre eux et 44,8 % de l'effectif salarié total) ont perçu une prime en 2016, au titre de 2015 pour la participation et l'intéressement, ou en 2015 pour les abondements sur plans d'épargne (tableau 1).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 6,8 millions de salariés ont bénéficié d'une prime, soit 53,8 % de l'effectif salarié. Au total, 16,4 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (2)) ont été versés au titre de l'exercice 2015 dans ces entreprises, soit une hausse de 7,4 % qui représente 1,1 milliard d'euros courants supplémentaires par rapport à l'exercice précédent (tableau 4).

Les sommes versées en 2016 par les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas connues (encadré 2). Si l'on se fonde sur les résultats de l'enquête TPE 2014, ces sommes représenteraient 3,4 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Sous cette hypothèse, le montant total versé par l'ensemble des entreprises pour les quatre dispositifs s'élèverait à 16,9 milliards d'euros au titre de 2015.

Le montant moyen versé de participation a augmenté en 2015 (+8,2 %) et ce, pour la première fois depuis 2010, alors que le nombre de bénéficiaires est reparti à la baisse (-0,7 %). La part de la participation dans la masse salariale des bénéficiaires a légèrement progressé : elle s'établit à 3,8 % en 2015. La réserve spéciale de participation étant calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise, elle suit globalement les inflexions de la conjoncture économique. La situation financière des entreprises s'étant améliorée en 2015 [1], les sommes versées au titre de la participation sont reparties à la hausse en 2015 (+7,4 %).

Contrairement à la participation, l'intéressement n'est pas toujours indexé, même partiellement, sur le bénéfice de l'entreprise. Le critère de déclenchement, qui varie d'une entreprise à l'autre, peut être lié au chiffre d'affaires, au résultat d'exploitation ou à des objectifs qualitatifs. Les salariés ont perçu davantage de primes d'intéressement au titre de 2015 que 2014 (8,0 milliards d'euros, en hausse de 8,4 %). Cette augmentation s'est accompagnée d'une moindre hausse du nombre de salariés bénéficiaires (+2,3 %), si bien que le montant moyen versé par salarié au titre de l'exercice 2015, qui s'élève à 1 772 euros, a progressé pour la quatrième année consécutive (+5,9 % en 2015, après +3,0 % en 2014).

Tableau 3
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2015, 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 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			16,5	66,8	11,0
Dont : inférieure au 3 ^e décile**		18,8	7,3	47,9	3,5
supérieure au 7 ^e décile***		39,9	24,0	70,5	16,9
50 à 499 salariés			71,6	77,1	55,2
Dont : inférieur au 3 ^e décile		7,2	32,9	65,4	21,5
supérieur au 7 ^e décile		59,0	80,8	79,0	63,8
500 salariés ou plus			91,2	87,6	79,9
Dont : inférieur au 3 ^e décile		8,4	77,7	59,3	46,1
supérieur au 7 ^e décile		65,8	90,6	86,4	78,2
Total			54,9	81,5	44,8
Dont : inférieur au 3 ^e décile		12,4	26,6	58,5	15,5
supérieur au 7 ^e décile		53,2	67,9	84,7	57,6

* Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2015. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes. Les salaires sont calculés à partir des sources TPE et PIPA 2016.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 16 547 euros.

*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 27 393 euros.

Lecture : en 2015, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 16,5 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 7,3 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3^e décile.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

Les montants totaux versés au titre de l'intéressement en 2015 ont de nouveau dépassé ceux de la participation (1,7 milliard d'euros d'écart en 2015) (encadré 3). Pourtant, la part des entreprises ayant un accord d'intéressement (14 % en 2015) est en baisse depuis trois ans, de 0,2 point chaque année. L'augmentation du forfait social (3), dont le taux est passé de 8 % à 20 % au 1^{er} août 2012, a pu jouer sur les décisions des entreprises de renouveler ou non leurs accords en matière d'épargne salariale. Les accords sont généralement signés pour une durée de trois ans. Les entreprises ayant en 2015 un accord en cours ont continué de verser les primes sur la base des mêmes règles que les années précédentes, mais les autres ont pu conclure des accords basés sur de nouvelles règles ou cesser de proposer ce dispositif à leurs salariés.

Par ailleurs, 1,5 milliard d'euros a été versé par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'abondement sur PEE, et 484 millions d'euros pour l'abondement sur Perco. Les sommes versées au titre de l'abondement sur un PEE ont augmenté en 2015 (+2,5 %). Celles versées sur un Perco ont continué de progresser (+6,8 %) mais moins qu'en 2014 (+16,8 %). Le nombre de bénéficiaires de l'abondement a renoué avec la croissance pour le PEE (+3,4 %) et a de nouveau augmenté pour le Perco (+5,7 %), pour atteindre 1 million de salariés en 2015. Le montant moyen de l'abondement sur Perco était de 485 euros par salarié bénéficiaire tandis que celui sur PEE s'est replié en 2015 pour s'établir à 656 euros en moyenne.

Une prime moyenne de 2 422 euros par salarié

En 2015, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'est établi en moyenne à 2 422 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Il a ainsi progressé de 110 euros par rapport à 2014 (+4,8 % après +1,9 % en 2014). Cette évolution intervient alors que le nombre de salariés bénéficiaires rebondit après plusieurs années de baisse. La prime moyenne par salarié a représenté un surcroît de rémunération correspondant à 6,5 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, part qui a crû pour la deuxième année consécutive en 2015, après une baisse régulière entre 2010 et 2013.

Les montants moyens des primes d'intéressement et de participation ont tous deux progressé en 2015. Ils se sont établis respectivement à 1 772 euros et à 1 407 euros en moyenne par salarié bénéficiaire. L'abondement moyen sur plan d'épargne salariale est resté nettement plus faible que les autres primes. 32 % des salariés couverts par au moins un dispositif ont bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2015 ; ils ont perçu un montant moyen de 3 451 euros, soit +10 % par rapport à 2014.

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

Dispositif	2006	2010	2014	2015
Participation				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	6 926	7 380	5 927	6 363
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 981	4 939	4 556	4 522
Montant moyen de la participation (en euros).....	1 391	1 494	1 301	1 407
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,8	4,7	3,7	3,8
Intéressement				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	6 391	7 185	7 419	8 040
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 076	4 646	4 434	4 537
Montant moyen de l'intéressement (en euros).....	1 568	1 546	1 673	1 772
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,9	4,5	4,4	4,5
Plan d'épargne entreprise (PEE)				
Versements totaux nets* sur un PEE (en millions d'euros).....	8 714	7 833	8 057	8 491
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers) ..	3 614	3 734	3 836	3 982
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 290	1 338	1 450	1 486
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 339	2 256	2 192	2 267
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	551	593	661	656
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,6	1,6	1,6	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)				
Versements totaux nets* sur un Perco (en millions d'euros).....	371	803	1 538	1 703
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers).....	286	579	1 120	1 224
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	143	288	454	484
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	267	475	944	998
Montant moyen de l'abondement (en euros).....	536	608	481	485
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	1,5	1,4	1,1	1,1
Participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco				
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	14 755	16 194	15 250	16 373
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	6 513	6 937	6 598	6 762
Montant moyen (en euros).....	2 266	2 335	2 311	2 422
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	7,6	7,1	6,4	6,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers).....	8 189	8 412	8 259	8 191
Pour information				
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	337 020	377 733	410 993	421 972
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 258	12 327	12 487	12 563

(*) CSG et CRDS déduites.

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année *n* le sont généralement l'année *n+1* pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année *n* pour l'abondement au PEE et au Perco. Les versements totaux sur les PEE et sur les Perco sont donnés nets de CSG et CRDS ; l'ensemble des autres montants est indiqué en brut.

Lecture : l'exercice 2015 a permis de distribuer au titre de la participation, 6 363 millions d'euros à 4 522 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 407 euros représentant 3,8 % de la masse salariale.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2016.

Croissance soutenue des versements sur les Perco

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi les salariés couverts par un Perco, 34,3 % l'ont alimenté après 32,7 % en 2014. Le montant moyen de ces versements a légèrement progressé, 1 441 euros après 1 415 euros en 2014. Parallèlement, parmi les 55,2 % de salariés qui détenaient un PEE, plus de la moitié y a effectué des versements (52,5 %, après 52,6 % en 2014), pour un montant moyen de 2 331 euros (tableau 5).

Au total, les versements sur des Perco ont continué leur progression en 2015 (+10,7 % après +18,3 % en 2014) et se sont établis à 1,7 milliard d'euros en 2015. Ils provenaient, pour les fonds placés sur un

Tableau 5

Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2015*

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble des salariés (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les salariés couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total versé)					
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	Versements provenant d'un CET	Transfert d'un autre plan
PEE.....	29,0	52,5	2 331	29,3	39,2	15,4	16,1	0,0	
Perco (y compris transfert d'un autre plan).....	9,4	34,3	1 441	25,0	23,1	14,8	26,2	8,9	2,0
Perco (hors transfert d'un autre plan).....				25,5	23,6	15,1	26,7	8,9	

* Les sommes versées au titre de l'exercice de l'année *n* le sont généralement l'année *n+1* pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année *n* pour l'abondement au PEE et au Perco.

Lecture : 52,5 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 331 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 39,2 % de l'intéressement.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2016.

Perco – hors transfert d'un autre plan –, à 26,7 % de l'abondement en 2015 (contre 16,1 % pour un PEE) (tableau 5).

Participation et intéressement ont représenté 48,2 % des versements sur les Perco en 2015, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) (4) était de 8,9 %. Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne du salarié ont constitué 2,0 % des sommes versées, part en hausse par rapport à l'année précédente.

En 2015, 8,5 milliards d'euros ont été investis sur un PEE (+5,4 % en euros courants par rapport à 2014). Les sommes placées par le salarié sur un PEE sont supérieures à celles afférentes au Perco. Elles proviennent en général soit de la participation et de l'intéressement (68,5 % en 2015), soit de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite compléter ces versements par une contribution additionnelle (l'abondement). Les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentaient quasiment le tiers restant dans des proportions égales (31,5 %, tableau 5).

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité (5). De 284 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles (9,9 % des fonds investis sur un PEE), il atteignait 1 814 euros en 2015 dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (32,6 % des fonds investis sur un PEE), secteur où 62,9 % des entreprises de plus de 10 salariés disposaient d'un PEE. En moyenne, pour 1 euro versé sur un Perco en 2015, l'abondement était de 69 centimes, niveau similaire à celui de 2014 ; pour le PEE, il s'est en revanche replié de 31 à 29 centimes pour un 1 euro versé alors qu'il était stable depuis 3 ans.

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

Depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, la participation peut être perçue immédiatement par le salarié ou, comme c'était déjà le cas, placée sur différents supports financiers.

Sur les 5,9 milliards d'euros nets perçus en 2016 par les salariés au titre de la participation relative à l'exercice comptable 2015, 2,2 milliards d'euros (37,1 %) leur ont été versés directement (encadré 3), chiffre renouant avec la croissance (+3,7 %, après -0,4 % en 2015). Cette reprise des versements directs est intervenue dans un contexte de réforme de l'épargne salariale, notamment le fléchage des sommes versées les orientant par défaut vers un placement sur des plans d'épargne (PEE, Perco) afin de participer au financement de l'économie.

Sur les 3,7 milliards finalement bloqués, 84,0 % ont été versés sur un plan d'épargne salariale (72,1 % sur un PEE et 11,9 % sur un Perco) et 16,0 % sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise.

Côté intéressement, sur les 7,3 milliards d'euros nets perçus en 2016 par les salariés, 3,1 milliards d'euros leur ont été versés directement (42,4 %) et 4,2 milliards ont été bloqués (57,6 % dont 52,3 % sur un PEE, 5,0 % sur un Perco et 0,3 % sur un compte courant bloqué).

Karine BOUTIER (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Banque de France (2017), « La situation des entreprises en France en 2015 », *Bulletin de la Banque de France* n° 209, janvier 2017.
- [2] Amar E., Pauron A. (2013), « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre salariés ? », *Insee Références*, Emploi et salaires, édition 2013.
- [3] Pauron A. (2015), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2013 : un salarié sur cinq a désormais accès à un Perco », *Dares Analyses* n° 055, juillet.
- [4] Pauron A. (2016), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2014 : un complément de rémunération qui repart à la hausse », *Dares Résultats* n° 049, septembre.

(4) Les sommes versées sur un Perco provenant d'un CET ou jours de congés non pris sont mesurées depuis quatre ans.

(5) Les montants moyens des abondements sur plans d'épargne par secteur d'activité sont en ligne sur le site internet de la Dares à l'endroit suivant : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-participation-l-interessement-et-l-epargne-salariale>

Encadré 1 - Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2015

Les dispositifs de participation et d'intéressement

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

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

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

Depuis 2008, les montants distribués au titre de la participation peuvent être perçus immédiatement par le salarié, partiellement ou en totalité, ou, comme c'était déjà le cas, placés sur un PEE où ils sont bloqués pendant cinq ans à l'exception des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du troisième enfant, divorce, invalidité).

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 cotisations sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de cotisations sociales salariales pour le salarié). Les sommes bloquées sont placées essentiellement sur des plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

L'**intéressement** permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement, variable d'une entreprise à l'autre, est fonction des résultats ou performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Avant, les sommes versées étaient immédiatement disponibles pour les salariés. Depuis le 6 août 2015, elles sont automatiquement affectées sur un plan d'épargne salariale. Ces sommes ne sont alors pas soumises à l'impôt sur le revenu et le salarié peut bénéficier éventuellement d'un abondement de l'entreprise. Comme pour la participation, les sommes allouées au titre de l'intéressement n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais sont soumises au forfait social instauré en 2009.

Les plans d'épargne salariale

Le salarié peut placer les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement sur deux types de plans d'épargne salariale.

- Le **plan d'épargne entreprise** (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut abonder les sommes versées par les salariés. Les sommes versées sur un PEE sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (départ de l'entreprise, achat d'un logement, etc.). La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a instauré les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur 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 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 [1], [2]. Sous réserve de dispositions particulières, les dispositions relatives au PEE sont applicables au Perco (article L. 3334-1 du code du travail).

Les évolutions législatives

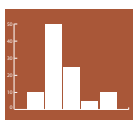
La **loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009** a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale en créant une nouvelle contribution, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Initialement de 2 %, cette contribution est passée à 4 % en 2010, à 6 % en 2011, puis à 8 % entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2012 pour atteindre 20 % à partir du 1^{er} août 2012. Elle concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et au titre de la participation, du supplément de réserve spéciale de participation, les sommes relatives aux abondements de l'employeur au plan d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi que les contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

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

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

La **loi n° 2015-990 du 6 août 2015** pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et ses décrets d'application en matière d'épargne salariale a principalement modifié les dispositions régissant la participation, l'intéressement et le Perco avec les dispositions suivantes :

- Allègement des charges à la charge (taux réduit à 8 % du forfait social) de l'employeur sur les sommes versées depuis le 1^{er} janvier 2016 au titre de l'intéressement et de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident pour la première fois de conclure un accord ;
- Allègement des charges (taux réduit à 16 % du forfait social) pour les sommes affectées sur un Perco (provenant des primes de participation, d'intéressement ou d'abondements) sous certaines conditions de gestion et de placement ;
- Affectation par défaut de l'intéressement sur un plan d'épargne entreprise de type PEE ou PEI en l'absence de choix du salarié sur son investissement ;
- Harmonisation des dates de versement des primes d'intéressement et de participation.



Encadré 2 - Le dispositif de suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale

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

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

Le questionnaire de l'enquête Pipa porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à environ 17 800 entreprises employant 10 salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2016 portant sur l'exercice 2015, comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2015 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2015 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2016) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2015 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2016) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2015 et les sommes versées au cours de l'année 2015 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2015 et les sommes versées au cours de l'année 2015 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif de retraite supplémentaire en 2015.

Les données des entreprises ayant déclaré avoir un accord de participation et indiquant ne pas distribuer de prime en 2016 ont été redressées par les sommes correspondantes indiquées dans les liasses fiscales (source : élaboration des statistiques annuelles d'entreprise). Ce redressement représente 137 millions de gains de participation pour l'année 2016 au titre de l'exercice 2015.

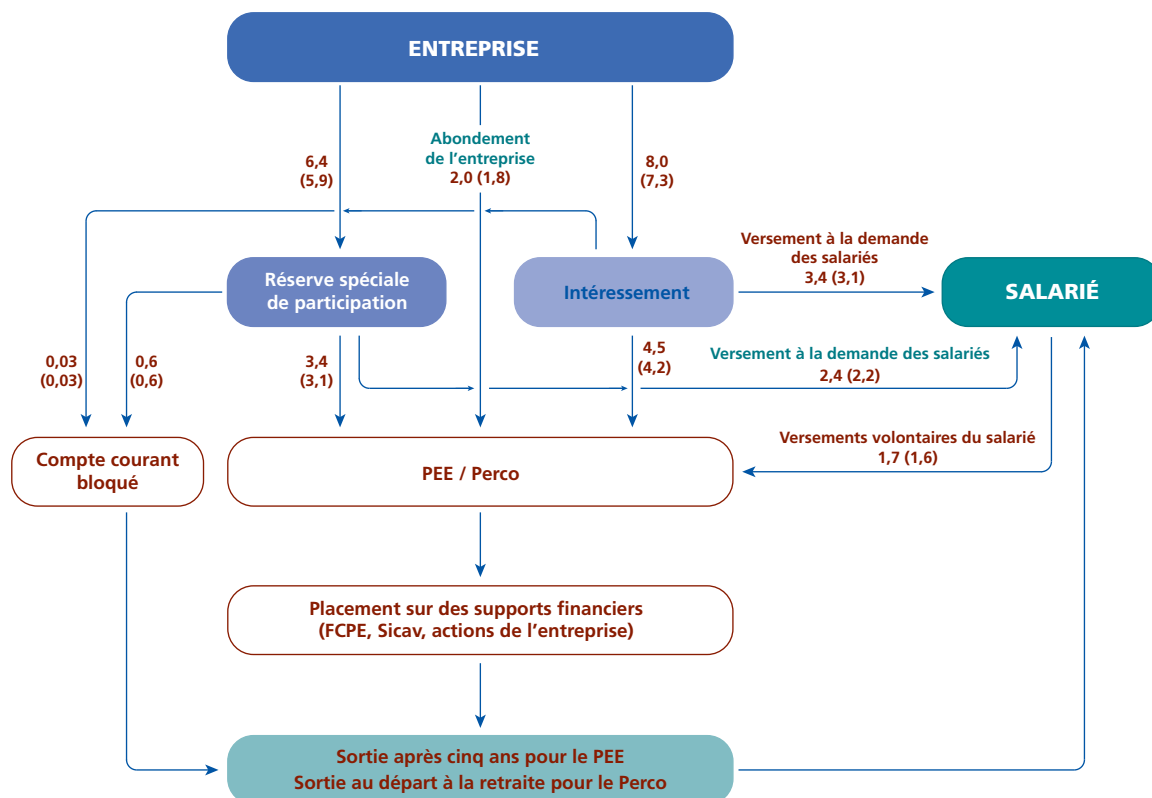
Dans les entreprises de moins de 10 salariés : l'enquête TPE

L'enquête Acemo auprès des petites entreprises (TPE) interroge 60 000 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole. L'interrogation porte notamment sur la diffusion des dispositifs d'épargne salariale et sur l'existence de versement de prime afférent. Depuis 2014, le questionnaire comporte un module quadriennal portant sur les montants versés. Les montants versés en 2014 par les TPE au titre de l'exercice 2013 sont publiés dans le *Dares Analyses* n° 55 de juillet 2015 [3]. Les prochaines données collectées en la matière porteront sur les versements en 2018.

Les résultats présentés proviennent de 43 400 réponses exploitables reçues, 12 500 par le biais de l'enquête Pipa 2016 et 30 900 par l'intermédiaire de l'enquête TPE 2016.

Encadré 3 - Les flux de participation, d'intéressement et d'abondement sur plans d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Montants bruts et nets en milliards d'euros, exercice 2015



PEE : plan épargne entreprise ; Perco : plan épargne retraite collectif.

Lecture : entre parenthèses figurent les flux nets de la CSG et de la CRDS, ces contributions correspondant à 8 % des montants bruts. Ainsi, les entreprises ont versé, en montants bruts, au titre de la participation 6,4 Mds, et 8,0 Mds au titre de l'intéressement, soit respectivement 5,9 Mds et 7,3 Mds nets.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.