

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE EN 2009 : un recul des montants distribués

En 2009, 57,2 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Parmi eux, 7,0 millions 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).

14,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2009 par les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une diminution de 10 % en euros courants par rapport à l'année précédente. Le Perco est le seul dispositif pour lequel les versements progressent, en particulier les abondements des employeurs.

Malgré leur diffusion récente, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale restent concentrés dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie, activités financières et assurance).

88 % des salariés ayant accès à au moins un de ces dispositifs sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

En 2009, 13,6 % des entreprises du secteur marchand non agricole appliquent un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif) (encadrés 1 et 2). 57,2 % des salariés de ce champ, soit 8,8 millions de salariés, sont ainsi couverts par un de ces dispositifs (tableau 1), contre 8,9 millions (1) en 2008 (56,9 %).

La participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu, avec 44,7 % de salariés couverts ; viennent ensuite les plans d'épargne entreprise (41,2 %), l'intéressement (36,7 %) et le plan d'épargne retraite collectif (Perco), créé en 2003 (12 %) (graphique 1). Alors que les différents dispositifs se sont développés ces dernières années, seul le Perco poursuit sa diffusion en 2009, dans un contexte de grave crise économique et financière (10 % de salariés couverts en 2008).

Des dispositifs concentrés dans les moyennes et grandes entreprises

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout en vigueur dans les entreprises de grande taille et dans celles de taille

(1) Les chiffres pour 2008 ont été sensiblement révisés (encadré 3).

Tableau 1 • Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2009, selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

En %

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 dont :	inférieur au troisième décile	18,7	16,7	64,4	10,8
	supérieur au septième décile	36,0	6,9	62,3	4,3
50 à 499 salariés dont :	inférieur au troisième décile	10,3	77,3	74,4	57,5
	supérieur au septième décile	46,9	41,4	71,6	29,6
500 salariés ou plus dont :	inférieur au troisième décile	7,4	93,7	86,3	80,9
	supérieur au septième décile	60,0	90,2	86,3	77,8
Total dont :	inférieur au troisième décile	12,9	57,2	79,6	45,6
	supérieur au septième décile	46,6	69,7	81,0	56,4

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

Note : le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2009. 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 16 540 euros. Le septième décile, salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire, s'élève à 27 390 euros.

Lecture : en 2009, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 16,7 % 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.

moyenne (graphique 2). Ainsi, 88 % des salariés ayant accès à un de ces dispositifs sont employés dans des entreprises de 50 salariés ou plus, alors que ces salariés ne représentent que 58 % de l'ensemble des salariés.

Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, 93,7 % des salariés employés ont eu accès à au moins un dispositif en 2009 (tableau 1). Ils sont encore 77,3 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés, mais seulement 16,7 % dans celles de moins de 50 salariés.

La taille de l'entreprise influe aussi sur le type de dispositif auquel les salariés ont accès (graphique 3). La participation est le dispositif le plus courant dans les entreprises d'au moins 50 salariés car elles ont, sauf cas particuliers (encadré 1), l'obligation légale de la mettre en place : 74,1 % des salariés qui y sont employés y ont accès. Plus l'entreprise est grande, plus il est fréquent que les salariés aient également accès à l'intéressement et à l'épargne salariale, non obligatoires.

L'accès simultané à l'ensemble des dispositifs est loin d'être généralisé dans les grandes entreprises puisqu'il ne concerne que 23 % des salariés dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus (0,2 % dans celles de moins de 50 salariés).

Dans les entreprises de taille inférieure au seuil légal de 50 salariés pour la participation, un tiers des salariés couverts par au moins un des quatre dispositifs n'a en fait accès qu'à un plan d'épargne (PEE ou Perco). Un salarié sur cinq n'est couvert dans ces entreprises que par un accord d'intéressement et un salarié sur quatre par un accord d'intéressement et un plan d'épargne.

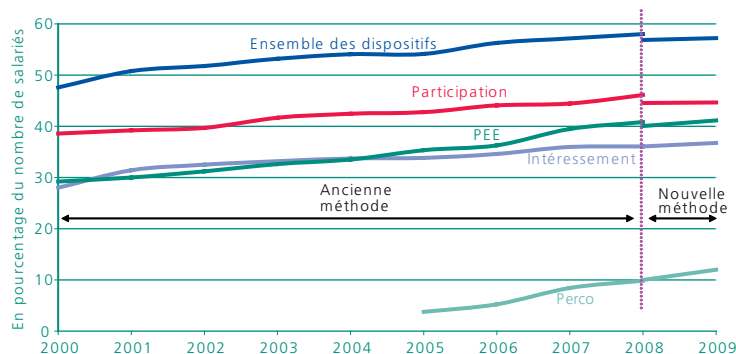
Les plans d'épargne sont privilégiés dans les entreprises de moins de 50 salariés car leur gestion est plus simple. En effet, la création des plans interentreprises a permis aux entreprises de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou sectoriel.

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont également plus fréquents dans les entreprises offrant les salaires les plus élevés (tableau 1) : dans les entreprises où le salaire brut annuel moyen dépasse 27 390 euros (7^e décile), 69,7 % des salariés ont ainsi accès à au moins un dispositif, contre 29,5 % dans celles où il est inférieur à 16 540 euros (3^e décile).

Une pratique très répandue dans certains secteurs industriels et dans les activités financières

Les dispositifs sont présents dans tous les secteurs d'activité, mais c'est dans ceux où les grandes

Graphique 1 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale de 2000 à 2009



Lecture : en 2009, 41,2 % des salariés ont accès à un PEE. Ils étaient 40,1 % dans ce cas en 2008 (estimation obtenue à partir de la nouvelle méthode, 40,8 % selon l'ancienne méthode).

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



Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE.

Tableau 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2009, 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	52,3	43,6	44,7	6,2	59,5	14,3
C2 Cokéfaction et raffinage	94,1	91,8	95,0	61,2	97,3	31,8
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	75,8	59,3	63,9	15,5	83,5	33,5
C4 Fabrication de matériels de transport	89,4	84,0	82,7	23,2	93,4	16,9
C5 Fabrication d'autres produits industriels	59,3	45,7	43,7	12,0	68,0	25,2
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	51,2	74,4	72,0	28,3	86,5	27,5
FZ Construction	31,4	23,3	30,4	7,2	42,7	18,4
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	49,4	37,3	38,5	8,0	56,5	15,3
HZ Transports et entreposage	36,0	47,8	61,8	27,4	77,7	15,2
IZ Hébergement et restauration	23,3	11,4	16,5	2,7	28,3	6,4
JZ Information et communication	63,0	44,5	59,3	24,5	73,7	27,3
KZ Activités financières et d'assurance	69,4	70,8	73,2	33,7	77,8	34,3
LZ Activités immobilières	12,3	36,3	33,9	6,5	43,9	14,8
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	45,0	23,6	33,6	6,9	56,3	20,1
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	15,5	14,4	13,8	1,8	25,8	10,7
RU Autres activités de services	10,2	10,4	12,3	1,8	19,8	8,3
Ensemble	44,7	36,7	41,2	12,0	57,2	16,7

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

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

Lecture : en 2009, 31,4 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 23,3 % par un accord d'intéressement, 30,4 % ont accès à un PEE et 7,2 % à un Perco. Au total, 42,7 % de ces salariés sont couverts par au moins un de ces dispositifs (18,4 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

entreprises sont nombreuses que la participation, l'intéressement et l'épargne salariale sont les plus développés : c'est le cas de certaines activités de l'industrie, telles que la « cokéfaction et le raffinage », 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 8 salariés sur 10 sont couverts par au moins un dispositif (tableau 2).

Ces dispositifs sont également très implantés dans les « activités financières et d'assurance » (près de 8 salariés sur 10 couverts) où ils ne se limitent pas qu'aux grandes entreprises. À l'inverse, la diffusion est plus restreinte dans les secteurs de l'« hébergement et de la restauration », l'« administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » ou encore les « autres activités de services » (coiffure et soins de beauté principalement).

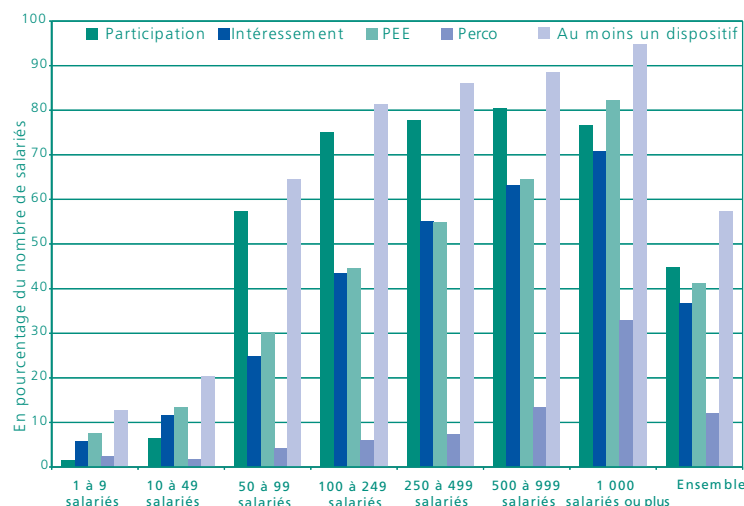
Une nette diminution des sommes distribuées

Parmi les 8,8 millions de salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,0 millions

(soit 80 % d'entre eux et 46 % de l'effectif salarié total) ont effectivement perçu une prime en 2009. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, ils étaient 6,8 millions, soit 55 % de l'effectif salarié total (tableau 3). Au total, 14,2 milliards d'euros ont été versés au titre de l'exercice 2009 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (2), soit une diminution de 10 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent, où l'évolution avait déjà été négative (tableau 4). À l'exception du Perco, l'ensemble des dispositifs est concerné par cette baisse, dans un contexte de grave crise économique et financière. Participation et abonde-

(2) 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 14,6 milliards d'euros en 2009.

Graphique 2 • Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2009 par taille d'entreprise



Lecture : en 2009, 1,4 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 5,6 % par un accord d'intéressement, 7,6 % par un PEE et 2,4 % par un Perco. Au total, 12,7 % des salariés de ces entreprises sont couverts par au moins un dispositif.

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



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

Tableau 3 • **Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2009 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).....	3 053	12 297	15 350
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	387	8 396	8 783
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	12,7	68,3	57,2
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	241	6 751	6 992
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %).....	62,3	80,4	79,6
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....	7,9	54,9	45,6

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 2010 et Acemo-TPE 2010.

Tableau 4 • **Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2008 et 2009**

Dispositif	2008	2009
Participation		
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	7 585	6 439
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	5 133	4 666
Montant moyen de la participation (en euros).....	1 478	1 380
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,9	4,4
Intéressement		
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 381	6 170
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 240	4 382
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 505	1 408
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %).....	4,5	4,2
Plan d'épargne entreprise (PEE)		
Versements totaux nets* sur un PEE (en millions d'euros)	9 659	7 630
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers).....	3 830	3 765
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 622	1 350
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 426	2 358
Montant moyen de l'abondement (en euros)	669	573
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,9	1,5
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)		
Versements totaux nets* sur un Perco (en millions d'euros).....	660	680
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers)	411	477
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	229	244
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	362	414
Montant moyen de l'abondement (en euros)	634	591
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,5	1,4
Participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco		
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	15 819	14 207
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	6 969	6 751
Montant moyen (en euros)	2 270	2 104
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	7,2	6,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8537	8396
Pour information		
Masse salariale totale (en millions d'euros)	368 985	371 080
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 597	12 297

(*) 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 2009 a permis de distribuer au titre de la participation, 6 439 millions d'euros à 4 666 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 380 euros représentant 4,4 % de la masse salariale.

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

Sources : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2009 et 2010

ment de l'employeur au PEE sont en net recul (-15 % et -17 % des sommes totales distribuées en euros courants par rapport à 2008), tandis que l'intéressement enregistre une baisse plus modérée (-3 %). En revanche, les sommes distribuées au titre de l'abondement de l'employeur au Perco progressent nettement (+7 %). Bien que l'écart se réduise, la participation reste le dispositif qui a généré les flux les plus importants avec 6,4 milliards d'euros distribués, contre 6,2 milliards d'euros pour l'intéressement.

Une prime moyenne attribuée d'un montant de 2 104 euros

Le complément de rémunération annuelle dégagé par l'ensemble des dispositifs s'élève à 2 104 euros par salarié dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2009, contre 2 270 euros en 2008. Il représente, pour les salariés bénéficiaires, un surcroît de rémunération correspondant en moyenne à 6,5 % de leur masse salariale.

Cette prime moyenne est très variable selon les secteurs d'activité : de 635 euros dans « l'hébergement et la restauration » et 805 euros dans les « transports et l'entreposage », elle atteint 4 110 euros dans les « activités financières et assurance » et 6 275 euros dans le secteur de la

« cokéfaction et du raffinage ». Les primes moyennes de participation et d'intéressement, ainsi que l'abondement moyen sur Perco enregistrent une baisse comprise entre 6 et 7 % par rapport à 2008. L'abondement moyen sur PEE diminue encore plus fortement (-14 %).

Une forte baisse des versements sur PEE

Les sommes investies sur un plan d'épargne salariale proviennent soit de la participation, soit de l'intéressement ou encore de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite favoriser cette épargne en y apportant un complément appelé « abondement ».

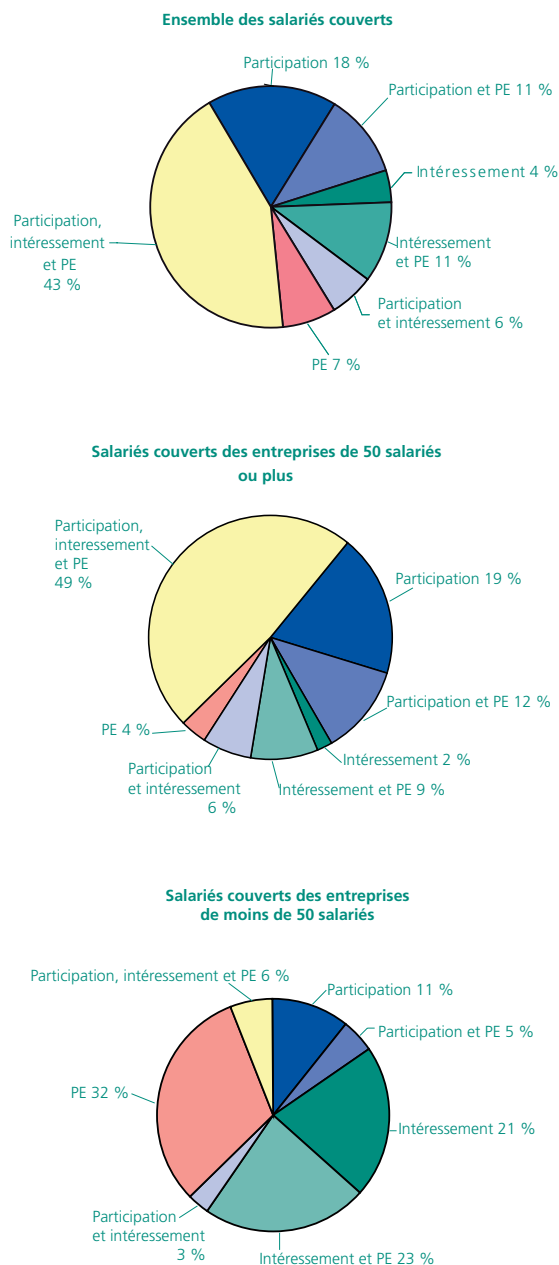
En 2009, 7,6 milliards d'euros ont ainsi été déposés sur des PEE, soit une baisse de 21 % par rapport à l'année précédente. 58,8 % des salariés ayant accès à un PEE (29,1 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole) ont effectivement utilisé de cette opportunité pour épargner en 2009 (tableau 5). Ils ont effectué des versements en moyenne plus faibles qu'en 2008 : 2 132 euros en 2009, contre 2 610 euros en 2008.

Par ailleurs, 680 millions d'euros ont été déposés sur un Perco en 2009, soit 3 % de plus que l'année précédente. En moyenne, ces versements sont plus faibles que pour les PEE et atteignent 1 530 euros par salarié.

La participation et l'intéressement constituent les deux tiers des fonds versés sur les PEE. 17,8 % des fonds proviennent de versements volontaires des salariés et 16,3 % des sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement. La part de cet abondement augmente avec le salaire moyen de l'entreprise : dans le quart des entreprises où il est le plus faible, elle atteint 5 %, contre 17 % dans le quart des entreprises où le salaire moyen est le plus élevé.

L'origine des fonds placés sur un Perco est légèrement différente : la part de l'intéressement y est nettement plus faible (17 % des fonds contre un tiers sur le PEE) et celle de l'abondement plus élevée (33 %). Les fonds transférés d'un autre plan

Graphique 3 • Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2009



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

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

Lecture : en 2009, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 32 % des salariés qui ont accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco).

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.

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2009

	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	Transfert d'un autre plan
PEE	29,1	58,8	2 132	33,1	32,8	17,8	16,3	-
Perco (y compris transfert d'un autre plan)	3,6	25,2	1 530	23,2	17,0	25,8	33,1	1,0
Perco (hors transfert d'un autre plan)	3,6	25,2	1 530	23,4	17,1	26,0	33,4	-

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.

Lecture : 58,8 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 132 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 33,1 % 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 2010.

d'épargne du salarié constituent à peine 1 % des sommes versées.

En moyenne, l'abondement de l'employeur est de 573 euros pour un PEE et de 591 euros pour un Perco en 2009. Mais, là encore, il dépend fortement du secteur d'activité: de 180 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur de « fabrication de matériels de transports », il atteint 1 150 euros dans l'« industrie extractive, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » deux secteurs où les plans d'épargne entreprise sont très largement répandus. En moyenne, l'abondement est de 32 centimes pour un euro versé sur un PEE et de 78 centimes pour un 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. Absorbant 36,4 % des

sommes versées par les entreprises, les plans d'épargne salariale (PEE, Perco) constituent le principal support. Viennent ensuite les comptes courants gérés par l'entreprise (24,1 % des sommes versées) et les fonds communs de placement entreprise (FCPE hors PEE et Perco) ou Sicav (13,2 %). Moins de 1 % des sommes versées au titre de la participation a été investi en actions de l'entreprise.

Depuis la mise en place de la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008, le salarié peut désormais, s'il le souhaite, percevoir immédiatement les sommes issues de la participation (encadré 1). 25,8 % de l'ensemble des sommes versées par les entreprises ont ainsi été touchés directement par les salariés, soit une proportion proche de l'année précédente (année de mise en place de la mesure) (22,4 %) (3). Cette part est plus faible dans les entreprises proposant des salaires et des primes de participation peu élevés.

(3) Chiffre révisé.

Élise AMAR (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Amar E. (2010), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2009 : une baisse de près de 7 % des montants distribués », *Dares Analyses* n° 071, octobre,

[2] Andrieux V., Aubert P., Barthélémy N., Chantel C., Ducoudré B., Laborde C. (2011), « Les retraités et les retraites en 2009 », *Études et résultats* n° 757, Drees, avril.

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2009

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. 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.

Avant la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail », les sommes correspondant à la participation étaient bloquées pendant cinq ans, exception faite des possibilités de déblocage anticipé (mariage ou Pacs, naissance du troisième 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 plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprise (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 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]. 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 RÉCENTES

Depuis 2001, les dispositifs d'épargne salariale ont connu d'importantes évolutions législatives.

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 encouragé la diffusion de l'épargne salariale, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ce faire, elle a 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. Enfin, 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.

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 de verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500 euros par salarié, exonérée de cotisations sociales, pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord avant le 30 juin 2009 ;
- possibilité d'un déblocage immédiat de toute 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 ;

Encadré 1 (suite)

- 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 ;
- possibilité pour les entreprises d'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 des filiales.

(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, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Initialement de 2 %, cette contribution est passée à 4 % en 2010. Elle 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 salariale (PEE et Perco), ainsi qu'aux contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

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, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Pipa) ; 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 17 500 entreprises employant 10 salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2010, porte sur l'exercice 2009 et comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2009 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2009 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2010) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2009 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2010) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2009 et les sommes versées au cours de l'année 2009 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2009 et les sommes versées au cours de l'année 2009 ;
- l'actionnariat des salariés en 2009.

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. Deux questions relatives à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale permettent de déterminer si des dispositifs d'épargne salariale 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 de 42 960 réponses exploitables reçues, 12 780 par le biais de l'enquête Pipa et 30 180 par l'intermédiaire de l'enquête TPE.

Les caractéristiques financières des entreprises distribuant de la participation

Une caractérisation financière et comptable des entreprises distribuant de la participation est apportée par le fichier complet du système unifié des statistiques d'entreprises (Ficus) (encadré 4). Ce fichier, produit par l'Insee, résulte de l'exploitation exhaustive des déclarations de bénéfices des entreprises auprès de la Direction générale des finances publiques (DGFiP), complétées par les réponses aux enquêtes annuelles d'entreprises (EAE) et, le cas échéant, par d'autres sources d'information.

Les montants de participation n'y sont disponibles que pour les entreprises assujetties au régime des bénéfices réels des bénéfices industriels et commerciaux (BIC-BRN).

(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.

Encadré 3

RÉVISION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PIPA DE 2009 PORTANT SUR L'EXERCICE 2008

En 2009, la méthode de pondération des enquêtes Acemo a été revue. Les enquêtes sont désormais calées sur des données externes de meilleure qualité, ce qui permet d'obtenir une meilleure représentativité, ainsi qu'une meilleure cohérence avec d'autres sources statistiques disponibles. Les données de calage sont calculées à partir des effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et d'une structure par taille d'entreprise et secteur d'activité plus détaillée obtenue par une exploitation structurelle du dernier fichier disponible des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee.

Ce changement de pondérations, appliqué à partir de 2009 et rétrospectivement pour 2008, a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise ou par secteur d'activité est importante (taux d'accès à la participation et à l'épargne salariale par exemple). Les tableaux révisés pour 2008 sont disponibles sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr dans la rubrique Études, recherche, statistiques de la Dares > Statistiques > Salaires et épargne salariale > Épargne salariale.

Encadré 4

LE MONTANT TOTAL DISTRIBUÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION REPRÉSENTE 8 % DU TOTAL DES DIVIDENDES VERSÉS PAR LES ENTREPRISES ASSUJETTIÉES AU RÉGIME DES BÉNÉFICES RÉELS DES BÉNÉFICES INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX EN 2007

D'après le fichier complet du système unifié des statistiques d'entreprises (Ficus) en 2007, les entreprises qui relèvent du régime d'imposition BIC-BRN et qui versent de la participation à leurs salariés versent plus souvent des dividendes que les autres entreprises : 58 % des entreprises ayant distribué de la participation à leurs salariés en 2007 ont versé des dividendes à leurs actionnaires, contre 26 % des entreprises n'ayant pas versé de participation. Les dividendes correspondent ici aux dividendes versés par l'entreprise à ses actionnaires, quelle que soit la nature du dividende. En particulier, est inclus dans cette estimation le versement intégral des dividendes d'une filiale de groupe à sa maison-mère.

Au total, seulement 2,6 % des entreprises ont versé à la fois des dividendes et de la participation (tableau A). Cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise et atteint près de 43 % dans les entreprises de 500 salariés et plus. Dans les entreprises ayant versé à la fois des dividendes et de la participation, le montant total distribué au titre de la participation équivaut à 7,9 % du total des dividendes versés. Ce ratio est de 2,6 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Très variable selon les secteurs d'activité, cet indicateur de répartition du profit est en moyenne de 4 % dans les transports et de 20 % dans l'industrie des biens d'équipement.

Les entreprises qui n'ont versé ni dividendes ni participation (71 % de l'ensemble des entreprises) proposent un salaire brut moyen plus faible (29 040 euros) que celles qui en ont versé (32 520 euros).

Tableau A • Distribution de participation et de dividendes selon la taille de l'entreprise

En %

	Entreprises versant des dividendes et de la participation		
	Part dans l'ensemble des entreprises	Part des salariés employés dans ces entreprises	Ratio* participation/dividendes
Total.....	2,6	26,6	7,9
1 à 49 salariés.....	1,1	2,6	2,6
50 à 499 salariés.....	29,7	32,1	10,9
500 salariés et plus.....	42,6	44,6	7,8

* Le ratio correspond au montant total distribué au titre de la participation divisé par le montant total des dividendes versés par les entreprises.

Lecture : en 2007, 2,6 % des entreprises ont versé à la fois de la participation à leurs salariés et des dividendes à leurs actionnaires. Le nombre de salariés employés dans ces entreprises représente 26,6 % de l'ensemble des effectifs salariés. Le montant total distribué au titre de la participation équivaut à 7,9 % du total des dividendes versés dans ces entreprises.

Champ : entreprises relevant du régime d'imposition BIC-BRN dont l'effectif salarié est non nul, secteur marchand non agricole hors intérim et secteur domestique.

Source : Ficus 2007.