

Participation, intéressement et épargne salariale en 2017

Des bénéficiaires de l'intéressement pour la première fois aussi nombreux que ceux de la participation

En 2017, 49,9 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; 7,5 millions de ces salariés ont ainsi bénéficié en 2017 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, qui couvre 42,8 % des salariés et sert de support principal de versement des primes de participation et d'intéressement, demeure le plus répandu des dispositifs.

Près de 19,0 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'année 2017 par les entreprises, dont 18,4 milliards pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus (18,2 à champ constant, soit +6,6 % par rapport à l'année 2016, après +4,4 % en 2016). L'intéressement, qui représente près de la moitié des versements dans les entreprises de 10 salariés ou plus, connaît une très forte croissance en 2017 (+9,1 % à champ constant, après +3,5 % en 2016). Les sommes versées au titre de la participation continuent d'augmenter dans ces entreprises mais de façon plus modérée en 2017 (+4,0 %, après +5,5 % en 2016). Les abondements distribués sur les PEE et les Perco progressent en 2017 à un rythme proche de celui de 2016 (+4,9 %, après +4,3 % sur les PEE et, +6,1 %, après +5,9 % sur les Perco).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, ces compléments de rémunération représentent un montant moyen de 2 512 euros en 2017 (+6,4 % à champ constant, après +2,0 % en 2016).

Avertissement : le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) mobilisée pour cette publication est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Le champ porte désormais sur l'ensemble des salariés du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte). **Les évolutions entre 2016 et 2017 dans cette publication sont donc calculées à partir de résultats à champ constant.**

En 2017, 49,9 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, ont 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). Cette proportion diminue après une année de croissance (-1,8 point en 2017 à champ constant après +1,1 point en 2016).

Tableau 1

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2017*, 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).....	3 273	14 376	17 649
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers).....	365	8 443	8 808
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %).....	11,2	58,7	49,9
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers).....	208	7 309	7 517
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %).....	57,0	86,6	85,3
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....	6,4	50,8	42,6

* 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 privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

Depuis 2012, le PEE est le dispositif le plus répandu avec 42,8 % des salariés couverts en 2017 (graphique 1), 68 % des sommes versées provenant de la participation et de l'intéressement. Sa diffusion est plus faible au cours des quatre dernières années (+0,3 point en moyenne à champ constant après +1,1 point en moyenne sur les quatre années précédentes). La participation aux résultats de l'entreprise est le deuxième dispositif le plus répandu (37,9 %), car elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus. Vient ensuite l'intéressement qui concerne 32,9 % des salariés. L'accès à ces deux dispositifs baisse en 2017 : -1,3 point pour la participation et -0,4 point pour l'intéressement à champ constant. Le Perco couvre 4,0 millions de salariés en 2017, soit 22,5 % des salariés du privé. Sa diffusion commence à ralentir (+0,3 point à champ constant après +1,3 point en 2016) malgré une incitation à épargner sur ce type de plan suite à la loi du 6 août 2015 qui prévoit un allègement du forfait social (taux réduit à 16 %) 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.

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 les moyennes entreprises (1) (graphique 2). En 2017, la proportion de salariés couverts par au moins un dispositif varie de 11,2 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés à 86,3 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

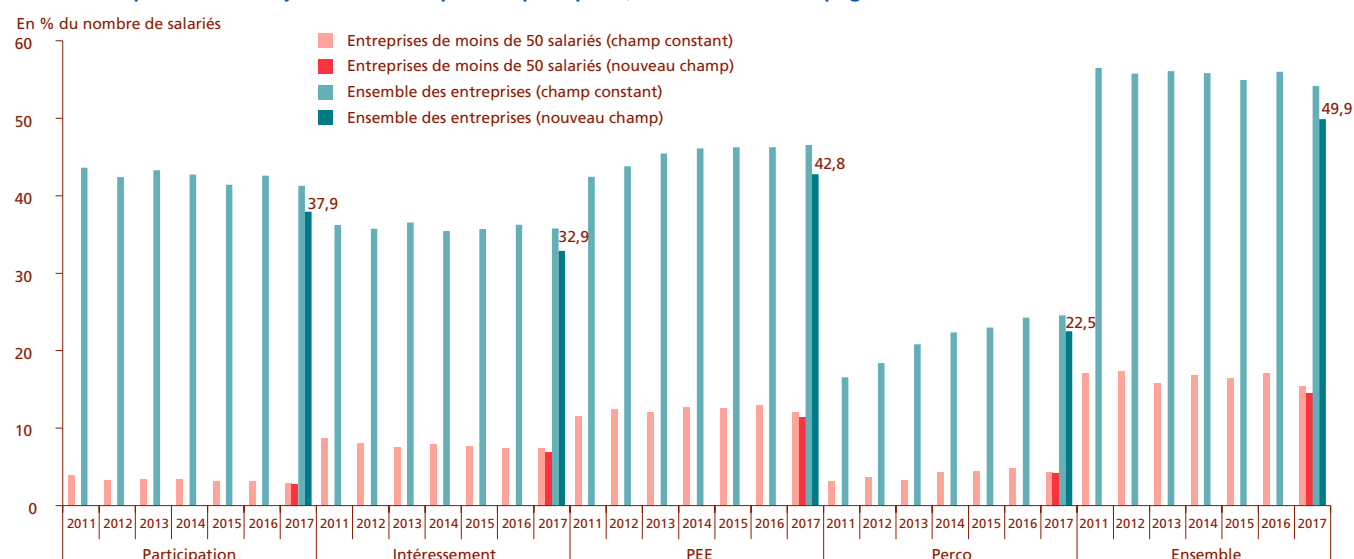
La proportion de salariés ayant accès à la participation s'élève nettement à partir du seuil de 50 salariés, au-delà duquel sa mise en place devient obligatoire. Le taux d'accès passe ainsi de 4,0 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 38,9 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés. Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteigne pas 100 % au-delà de 50 salariés. La définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir la totalité des salariés présents au 31 décembre (2). 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. 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. De plus, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à mettre en place la participation, sauf dans les cas prévus par décret.

En 2017, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PEE est l'outil d'épargne salariale le plus répandu : 11,4 % des salariés y ont accès, contre 4,1 % pour les Perco. Parmi les petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un PEE est de 25,7 % (graphique 3). Si l'on ajoute les entreprises cumulant PEE et Perco, la proportion de salariés couverts exclusivement par des plans d'épargne salariale, sans aucun dispositif de versement de participation ou d'intéressement, s'élève à 41,8 %. Dans les entreprises plus grandes, les plans d'épargne seuls sont très rares.

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) concerne, en 2017, 0,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Dans les grandes entreprises, l'accès

Graphique 1

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



Champ jusqu'en 2016 : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Champ à partir de 2017 (= «Nouveau Champ») : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012 à 2018.

(1) Dans cette publication, les entreprises renvoient à l'unité légale (encadré 2).

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

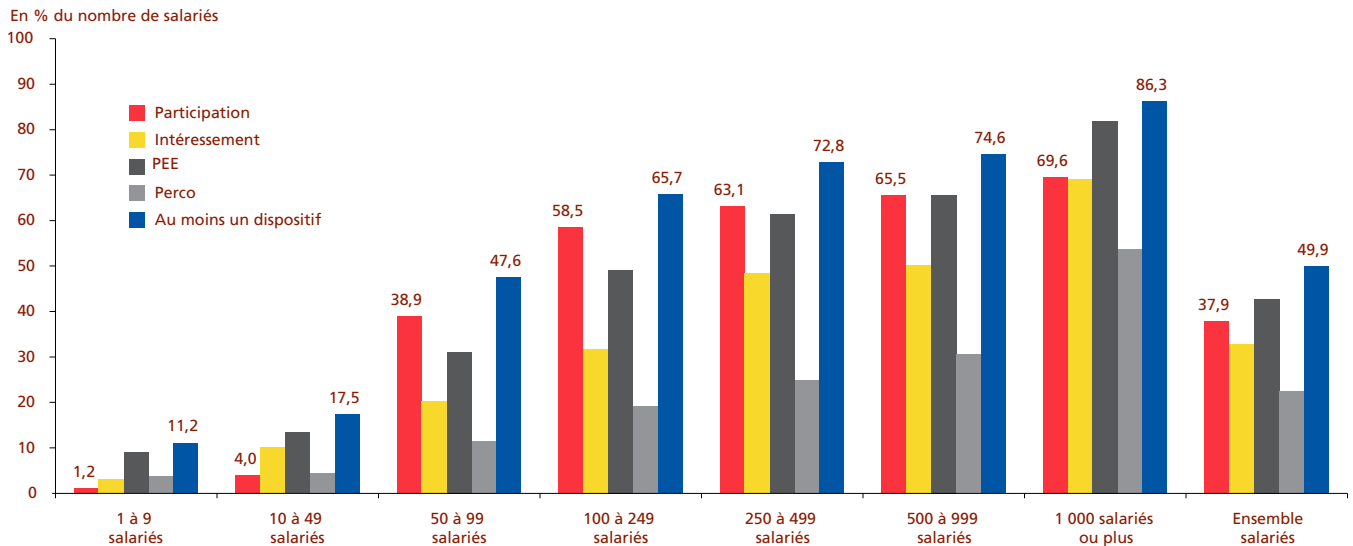
simultané à tous les dispositifs est beaucoup plus fréquent, sans être la règle ; il concerne 43,7 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

À taille d'entreprise comparable, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés (tableau 2). Les inégalités d'accès sont très importantes entre le haut et le bas de la distribution des salaires moyens. Ainsi, en 2017, 66,2 % des salariés ont accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen dépasse 28 781 euros

(7^e décile). À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen est inférieur à 18 093 euros (3^e décile), cette part s'établit à 18,8 %. L'écart est encore plus important s'agissant de la proportion de salariés ayant bénéficié d'un versement parmi l'ensemble des salariés : ces proportions sont respectivement de 59,6 % et de 9,6 %. La hausse du taux d'accès en 2016, puis sa baisse en 2017, concernent aussi bien les entreprises à faibles rémunérations que celles à rémunérations élevées. Toutefois, parmi les entreprises de 500 salariés ou plus, le taux d'accès des salariés

Graphique 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2017 par taille d'entreprise



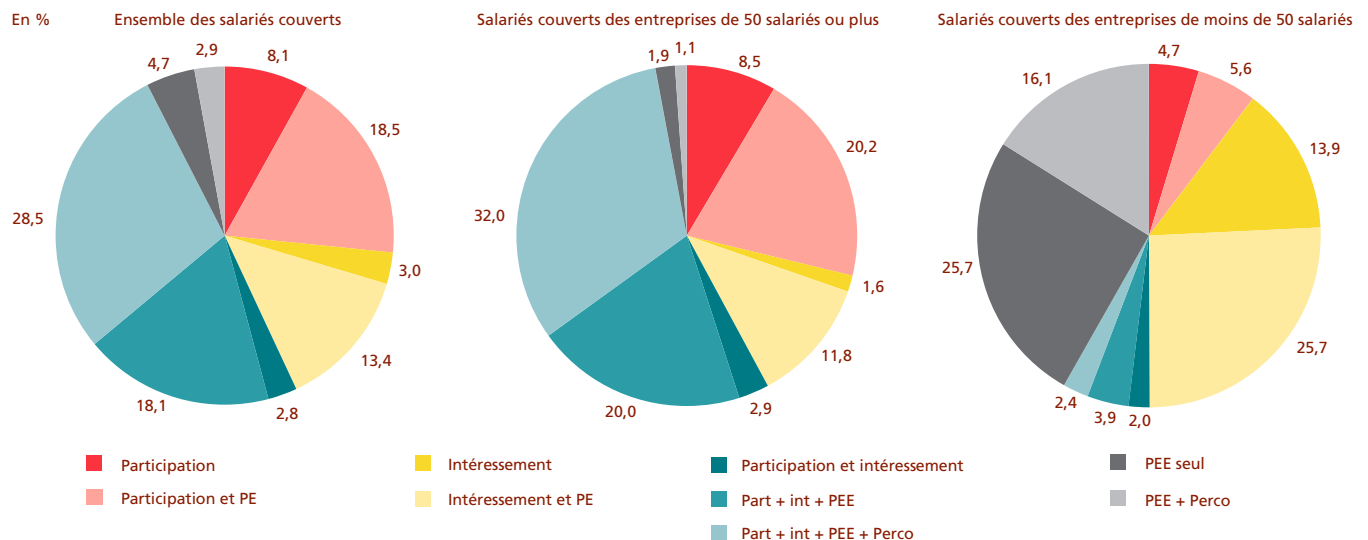
Lecture : fin 2017, 1,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 3,2 % par un accord d'intéressement, 9,0 % par un PEE et 3,7 % par un Perco ; au total, 11,2 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

Graphique 3

Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2017



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

Lecture : en 2017, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 25,7 % des salariés qui ont accès à un dispositif d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne entreprise (PEE).

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

appartenant à des entreprises des trois premiers déciles de salaire moyen accuse une plus forte baisse. Celle-ci s'explique, pour moitié, par la bascule au-delà du 3^e décile de quelques entreprises de taille importante et possédant des taux d'accès élevés. En conséquence, la proportion de salariés appartenant à des entreprises de 500 salariés ou plus des trois premiers déciles de salaire moyen baisse de 10,8 % à 7,4 % (à champ constant).

Un meilleur taux d'accès aux dispositifs dans l'industrie

Dans certaines activités de l'industrie, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs. C'est le cas de la cokéfaction-raffinage (94,4 %) et de la fabrication de matériels de transport (92,3 %) (tableau 3). À l'inverse, l'accès est nettement plus limité dans les secteurs des services où

Tableau 2

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2017, 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 un versement parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu un versement parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés			14,6	67,0	9,8
Dont : inférieur au 3 ^e décile**.....		20,8	6,0	48,6	2,9
supérieur au 7 ^e décile***.....		37,8	21,6	74,7	16,1
50 à 499 salariés			61,9	82,4	51,0
Dont : inférieur au 3 ^e décile.....		13,5	20,2	63,3	12,8
supérieur au 7 ^e décile.....		50,8	78,4	83,9	65,8
500 salariés ou plus			83,8	91,2	76,4
Dont : inférieur au 3 ^e décile****.....		8,3	56,9	45,8	26,0
supérieur au 7 ^e décile.....		60,1	92,5	96,3	89,1
Total			49,9	85,3	42,6
Dont : inférieur au 3 ^e décile****.....		14,7	18,8	50,9	9,6
supérieur au 7 ^e décile.....		48,6	66,2	89,9	59,6

* Le salaire annuel moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2017. 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 2018.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire ; il s'élève à 18 093 euros.

*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire ; il s'élève à 28 781 euros.

**** Les chiffres de cette ligne intègrent une modification de déclaration de plusieurs entreprises qui comptabilisaient jusqu'alors un effectif ne correspondant pas à celui attendu. Cette modification induit une baisse mécanique des parts présentées. Par exemple, dans les entreprises de 500 salariés ou plus, la part des salariés baisse de 3 points, celle des salariés ayant accès à au moins un dispositif de 10 points, celle des salariés ayant reçu un versement parmi les salariés couverts de 20 points et celle des salariés ayant reçu un versement parmi l'ensemble des salariés de 18 points.

Lecture : en 2017, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 14,6 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; cette proportion est de 6,0 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3^e décile.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

Tableau 3

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2017 pour les entreprises de toutes tailles selon le secteur d'activité*

	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.....	50,9	43,1	50,4	27,6	56,1	11,2
C2 Cokéfaction et raffinage.....	94,4	87,2	94,4	91,1	94,4	NS
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines.....	73,8	60,8	70,4	38,6	80,4	26,4
C4 Fabrication de matériels de transport.....	89,5	85,3	88,0	57,3	92,3	26,7
C5 Fabrication d'autres produits industriels.....	55,1	47,1	55,2	26,8	66,2	22,5
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution....	43,3	76,0	78,1	70,8	85,6	28,7
FZ Construction.....	31,2	25,0	35,3	20,5	43,5	19,3
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	45,8	36,5	47,6	20,0	54,3	14,3
HZ Transports et entreposage.....	34,9	56,3	62,8	38,7	70,8	10,1
IZ Hébergement et restauration.....	19,2	6,1	19,9	7,5	24,5	6,4
JZ Information et communication.....	53,8	33,5	56,1	29,4	64,6	25,2
KZ Activités financières et d'assurance.....	68,8	70,5	75,4	57,6	78,9	26,9
LZ Activités immobilières.....	17,3	42,7	43,9	20,5	51,6	17,3
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	38,3	22,0	39,3	15,4	50,0	17,9
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	9,4	7,2	11,5	4,6	15,5	6,8
RU Autres activités de services.....	6,9	6,1	12,0	4,7	14,9	6,7
Ensemble	37,9	32,9	42,8	22,5	49,9	14,6

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

Lecture : en 2017, 31,2 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 25,0 % par un accord d'intéressement, 35,3 % ont accès à un PEE et 20,5 % à un Perco ; au total, 43,5 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (19,3 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

L'actionnariat salarié est un dispositif d'épargne salariale permettant aux entreprises, cotées ou non, d'ouvrir leur capital à leurs salariés. En 2017, un peu plus de 600 entreprises sont cotées sur l'un des marchés existants (Euronext, Alternext ou le marché libre). Les entreprises non cotées peuvent également partager leur capital en émettant des actions : celles-ci ne sont pas échangées sur le marché boursier mais peuvent être distribuées aux salariés.

Les salariés peuvent bénéficier des opérations d'actionnariat salarié et acquérir des actions de leur employeur (titres de l'entreprise ou du groupe) en lien avec la détention de leur PEE (fonds investis en FCPE d'actionnariat ou actions détenues en direct sur un PEE), en achetant des stock-options, en acquérant des actions gratuites (AGA) ou des bons de souscription de part de créateur d'entreprise (BSPCE).

En 2017, 1,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus, employant 8,0 % des salariés, ont mis en place une opération d'actionnariat salarié (tableau A). Cette proportion d'entreprises est quasi stable par rapport à 2014 (1) (+0,3 point), à champ constant (encadré 3). Elle est nettement plus importante parmi les sociétés cotées : 32,1 % d'entre elles ont été concernées et 28,5 % en incluant les entreprises non cotées mais appartenant à un groupe coté (tableau B).

Tableau A

Les opérations d'actionnariat salarié en 2017, par secteur d'activité et taille d'entreprise

En %

	Part d'entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié	Part de salariés employés par une entreprise ayant effectué une opération	Part de salariés bénéficiaires d'une opération	
			dans l'ensemble des entreprises	dans les entreprises ayant effectué une opération
Secteur d'activité				
Industrie.....	2,3	13,5	5,8	43,0
Construction.....	2,3	13,0	8,6	66,2
Tertiaire.....	1,4	6,1	2,3	37,9
<i>Information et communication.....</i>	<i>7,0</i>	<i>19,4</i>	<i>7,9</i>	<i>40,5</i>
<i>Activités financières et d'assurance.....</i>	<i>4,1</i>	<i>11,5</i>	<i>3,8</i>	<i>33,3</i>
Taille de l'entreprise				
1 à 9 salariés (*).....	4,7	3,6	2,4	65,5
10 à 49 salariés.....	1,0	1,1	0,5	42,6
50 à 99 salariés.....	3,3	3,5	1,6	46,4
100 à 249 salariés.....	4,6	4,7	2,3	50,0
250 à 499 salariés.....	7,4	7,6	3,7	48,2
500 à 999 salariés.....	11,0	11,5	4,7	40,6
1 000 salariés ou plus.....	15,8	15,9	6,5	40,7
Ensemble.....	1,7	8,0	3,4	42,4

(*) : sociétés cotées ou sièges sociaux uniquement.

Champ : entreprises et sociétés cotées de 10 salariés ou plus et sociétés cotées de moins de 10 salariés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2018.

Tableau B

Principales formes d'actionnariat salarié mobilisées par les entreprises ayant effectué une opération en 2017

En %

	Part d'entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié			Part de salariés bénéficiaires d'une opération dans les entreprises ayant effectué une opération		
	Ensemble des entreprises	Entreprises cotées uniquement	Entreprises cotées ou filiales d'un groupe coté	Ensemble des entreprises	Entreprises cotées uniquement	Entreprises cotées ou filiales d'un groupe coté
Opérations en lien avec un PEE.....	0,8	11,0	19,5	51,4	49,9	53,1
PEE uniquement (part de FCPE ou actions détenues en direct).....	0,5	4,0	11,1	58,1	52,1	55,1
PEE combiné à une action hors PEE (*).....	0,3	7,1	8,4	45,5	49,3	51,9
Actionnariat salarié hors PEE.....	0,9	21,0	9,1	21,9	36,1	28,6
Attribution gratuite d'actions (AGA) seule.....	0,4	13,9	6,7	23,4	33,8	30,8
Stock-options seules.....	0,2	1,3	0,6	NS	NS	NS
BSPCE (Bons de souscription de part de créateur d'entreprises) seuls.....	0,2	2,3	0,8	NS	NS	NS
Combinaisons d'actions (**).	0,1	3,6	0,9	NS	NS	NS
Ensemble.....	1,7	32,1	28,5	42,4	47,7	48,9

(*) : PEE+Stock-options+AGA+BSPCE ou PEE+Stock-options+AGA ou PEE+Stock-options ou PEE+AGA ou PEE+AGA+BSPCE ou PEE+BSPCE.

(**) : Stock-options+AGA+BSPCE ou Stock-options+AGA ou Stock-options+BSPCE ou AGA+BSPCE.

Champ : entreprises et sociétés cotées de 10 salariés ou plus et sociétés cotées de moins de 10 salariés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2018.

L'actionnariat salarié est moins répandu au sein des entreprises du tertiaire que parmi celles de l'industrie et de la construction (respectivement 1,4 % contre 2,3 % en 2017). Toutefois, certains services se distinguent : l'information-communication, avec 7,0 % des entreprises, et les activités financières et d'assurance, avec 4,1 %. Dans ces deux secteurs, la proportion de salariés bénéficiaires d'une opération atteint respectivement 7,9 % et 3,8 %, contre 2,3 % dans

(1) Précédente date de la mesure de l'actionnariat des salariés dans l'enquête Pipa, effectuée tous les trois ans.

(Suite page suivante)

l'ensemble du tertiaire. La diffusion de l'actionnariat salarié croît avec la taille de l'entreprise pour atteindre 15,8 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus et 15,9 % des salariés de ces entreprises. La part de salariés bénéficiaires d'une opération dans l'ensemble des entreprises est également plus élevée dans les grandes entreprises que dans les petites. Elle varie de 0,5 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 6,5 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

L'investissement du PEE en FCPE ou en actions détenues en direct est la forme la plus répandue d'actionnariat salarié. Cette forme seule concerne 29 % des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat (soit 0,5 % de l'ensemble des entreprises) en 2017, mais jusqu'à 39 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté (11,1 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté). Elle est parfois combinée avec d'autres types d'actionnariat salarié (17 % des entreprises concernées, soit 0,3 % des entreprises). La distribution d'actions gratuites, dont l'attrait peut s'expliquer par son exonération de nombreuses cotisations (CSG et CRDS (2), forfait social, versement transport, assurance chômage,...) concerne 25 % des entreprises ayant effectué une opération (0,4 % des entreprises) en 2017. Enfin, l'actionnariat salarié sous forme de stock-options seules concerne 9 % des entreprises ayant effectué une opération (soit 0,2 % des entreprises), de même que les bons de souscription de part de créateur d'entreprises (BSPCE) seuls.

En 2017, près de 500 000 salariés ont bénéficié d'une opération d'actionnariat salarié, soit 3,4 % des salariés de l'ensemble des entreprises, et 42 % des salariés en moyenne au sein des seules entreprises ayant effectué une opération de ce type (-1 point par rapport à 2014 à champ constant). Cette moyenne masque une distribution très hétérogène. Dans un quart des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié, moins de 7 % des salariés ont été bénéficiaires, et dans un autre quart d'entre elles, la part de salariés bénéficiaires dépasse 75 %.

La proportion de salariés bénéficiaires au sein des entreprises effectuant une opération est sensible aux formes d'actionnariat proposé et à leur combinaison. Les opérations réalisées via le PEE sont accessibles à tous les salariés tandis que ce n'est pas toujours le cas des autres formes d'actionnariat. Ainsi, seuls 23 % des salariés sont bénéficiaires dans les entreprises distribuant uniquement des actions gratuites, contre 58 % dans celles ayant choisi uniquement la détention d'actions via le PEE et 53 % lorsque l'entreprise combine ces deux types d'actionnariat. Cet écart est aussi marqué dans les sociétés cotées : 34 % pour les actions gratuites et 52 % pour le PEE en formes seules, contre 44 % pour la combinaison des deux.

(2) Contribution sociale généralisée et contribution pour le remboursement de la dette sociale.

les entreprises sont de petite taille comme l'hébergement-restauration (24,5 %), l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale (15,5 %) ou les autres activités de services (14,9 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté).

À champ constant, la part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale diminue dans la plupart des secteurs en 2017, de manière un peu plus marquée dans les secteurs de l'information et de la communication (-4,7 points), de la fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac (-3,9 points) et dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (-3,8 points). Seul le secteur de l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale connaît une augmentation en 2017 (+3,0 points).

Forte progression des sommes distribuées aux salariés

Parmi les 8,8 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 7,5 millions (soit 85,3 % d'entre eux et 42,6 % de l'effectif salarié total) perçoivent une prime en 2018, au titre de 2017 pour la participation et l'intéressement, ou en 2017 pour les abondements sur plans d'épargne (tableau 1), pour un montant total de 19,0 milliards d'euros bruts.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés (3), qui représentent 19 % des salariés, un peu plus de 600 millions d'euros bruts ont été versés au titre de l'exercice 2017, soit 3,3 % des sommes distribuées par l'ensemble des entreprises. Dans ces petites entreprises, les flux générés par l'épargne

salariale concernent principalement l'abondement des entreprises aux plans d'épargne (222 millions d'euros pour le PEE et 106 millions pour le Perco). Les flux versés au titre de l'intéressement ont été du même ordre que ceux versés sur PEE : 226 millions d'euros. La participation, dispositif non obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés et attaché au bénéfice de l'entreprise, n'est pas un dispositif répandu au sein des TPE. Les sommes afférentes versées au titre de 2017 ont représenté 66 millions d'euros.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 7,3 millions de salariés bénéficient d'une prime, soit 50,8 % de l'effectif salarié. Tous dispositifs confondus, 18,4 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (4)) ont été versés au titre de l'exercice 2017 dans ces entreprises, soit une hausse de 1,1 milliard d'euros courants à champ constant (+6,6 %) (tableau 4).

Une prime moyenne de 2 512 euros par salarié bénéficiaire

En 2017, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'établit en moyenne à 2 512 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus (tableau 4). À champ constant, il progresse de 151 euros par rapport à 2016 (+6,4 % après +2,0 % en 2016). Cette évolution intervient alors que le nombre de salariés bénéficiaires est stable (+0,2 % à champ constant). La somme des primes représente un complément de rémunération correspondant à 6,5 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, en hausse continue depuis un minimum de 6,0 % atteint en 2013.

Le montant moyen des primes d'intéressement renoue avec la croissance en 2017 ressortant plus dynamique que celui des primes de participation (+5,7 % à champ constant contre +2,5 %). Leurs montants s'établissent respectivement à 1 828 euros et à 1 398 euros par salarié bénéficiaire. L'abondement moyen sur plan d'épargne salariale reste nettement plus faible que les autres primes : 724 euros sur les PEE et 556 euros sur les Perco. 36 % des salariés couverts par au moins un dispositif bénéficient à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2017, soit 3,0 millions de salariés. Le nombre de bénéficiaires des deux primes augmente fortement en 2017 (+6 % par rapport à 2016 à champ constant). Le montant moyen perçu progresse lui aussi mais de façon moins soutenue (+2 %) pour s'établir à 3 367 euros.

Des bénéficiaires de l'intéressement, pour la première fois, aussi nombreux que ceux de la participation

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le nombre de bénéficiaires de la participation continue d'augmenter en 2017 (+1,4 % à champ constant, tableau 4). Il s'élève ainsi à 5,0 millions de salariés. En pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, la participation diminue légèrement et s'établit à 3,6 % en 2017. La réserve spéciale de participation étant calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise, elle dépend de la conjoncture économique. L'activité des entreprises ayant été relativement dynamique en 2017 et en 2016 (croissance du PIB de +2,3 % après +1,2 % en 2016) [1], les sommes versées au titre de la participation progressent à nouveau en 2017 (+4,0 % après +5,5 % à champ constant) pour atteindre 7,0 milliards d'euros.

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 2017 que de 2016 (9,1 milliards d'euros, en hausse de 9,1 % à champ constant). Cette augmentation s'accompagne d'une moins forte hausse du nombre de salariés bénéficiaires (+3,2 % à champ constant). Néanmoins, le nombre de bénéficiaires (5,0 millions) rattrape pour la première fois celui de la participation.

Depuis 2012, les montants versés au titre de l'intéressement dépassent ceux de la participation. L'écart s'est creusé entre 2012 et 2015 pour atteindre 2,1 milliards d'euros de plus pour l'intéressement en 2017. Cette différence de dynamique provient des montants moyens versés par salarié bénéficiaire, qui ont progressé de 11 % entre 2011 et 2014 pour l'intéressement tandis qu'ils ont reculé de 13 % pour la participation. Pourtant,

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

Dispositif	2010	2016	2017
Participation			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 380	6 714	7 032
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	5 226	4 904	5 029
Montant moyen par bénéficiaire de la participation (en euros).....	1 412	1 369	1 398
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	4,4	3,7	3,6
Intéressement			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 185	8 318	9 144
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	4 646	4 797	5 001
Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros).....	1 546	1 734	1 828
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	4,5	4,5	4,6
Plan d'épargne entreprise (PEE)			
Versements totaux nets* sur un PEE (en millions d'euros).....	7 833	9 259	9 806
Nombre de salariés ayant épargné sur un PEE (en milliers).....	3 734	4 021	3 993
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	1 338	1 549	1 637
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	2 256	2 313	2 260
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros).....	593	670	724
Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....	1,6	1,6	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)			
Versements totaux nets* sur un Perco (en millions d'euros).....	803	1 735	1 826
Nombre de salariés ayant épargné sur un Perco (en milliers).....	579	1 246	1 173
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros).....	288	513	547
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers).....	475	1 034	983
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros).....	608	496	556
Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....	1,4	1,1	1,1
Ensemble : participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	16 194	17 094	18 359
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	7 234	7 217	7 309
Montant moyen par bénéficiaire (en euros).....	2 239	2 369	2 512
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	6,8	6,3	6,5
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)....	8 412	8 500	8 443
Pour information			
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	377 733	431 830	480 134
Nombre total de salariés (en milliers).....	12 327	12 809	14 376

(*) CSG et CRDS déduites.

Note : les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N+1 le plus souvent 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.

Le nombre de bénéficiaires de l'abondement sur PEE ou Perco est égal au nombre d'épargnants sur le plan lorsqu'il y a abondement de l'entreprise.

Lecture : l'exercice 2017 a permis de distribuer au titre de la participation, 7 032 millions d'euros à 5 029 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 398 euros. Les sommes versées représentent 3,6 % de la masse salariale.

Champ jusqu'en 2016 : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Champ à partir de 2017 : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2011, 2017 et 2018.

l'augmentation du forfait social (5), dont le taux est passé de 8 % à 20 % au 1^{er} août 2012, aurait pu peser particulièrement sur l'intéressement qui est entièrement facultatif et dont les critères d'attribution peuvent varier dans le temps.

Par ailleurs, 1,6 milliard d'euros ont été versés par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'abondement sur PEE, et 547 millions d'euros pour l'abondement sur Perco. Les sommes versées au titre de l'abondement sur un PEE progressent au même rythme en 2017 qu'en 2016 (+4,9 % à champ constant après +4,3 %). Il en est de même pour celles abondées sur un Perco (+6,1 % à champ constant après +5,9 %). Le nombre de bénéficiaires s'établit à 2,3 millions de salariés pour le PEE et à 1,0 million de salariés pour le Perco en 2017, en baisse pour la première fois depuis trois ans (respectivement -2,9 % et -5,1 % à champ constant).

(5) Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur créée par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, qui a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale (encadré 1).

57 % des montants de participation et d'intéressement versés sur des plans d'épargne salariale

Depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, chaque salarié bénéficiaire d'un versement de participation ou d'intéressement peut choisir de le percevoir immédiatement ou, comme il était obligatoire auparavant pour la participation, de le placer sur différents supports financiers.

Sur les 14,7 milliards d'euros nets perçus en 2018 par les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, au titre de la participation et de l'intéressement relatifs à l'exercice comptable 2017, 8,4 milliards sont bloqués sur des plans d'épargne salariale, dont 7,4 milliards sur des PEE et 1,0 milliard sur des Perco, et 0,6 milliard est affecté sur des comptes courants bloqués (schéma). Les 5,7 milliards d'euros restants sont directement versés aux salariés à leur demande. Ce montant représente une proportion constante des montants perçus (39 % en 2018 comme en 2017).

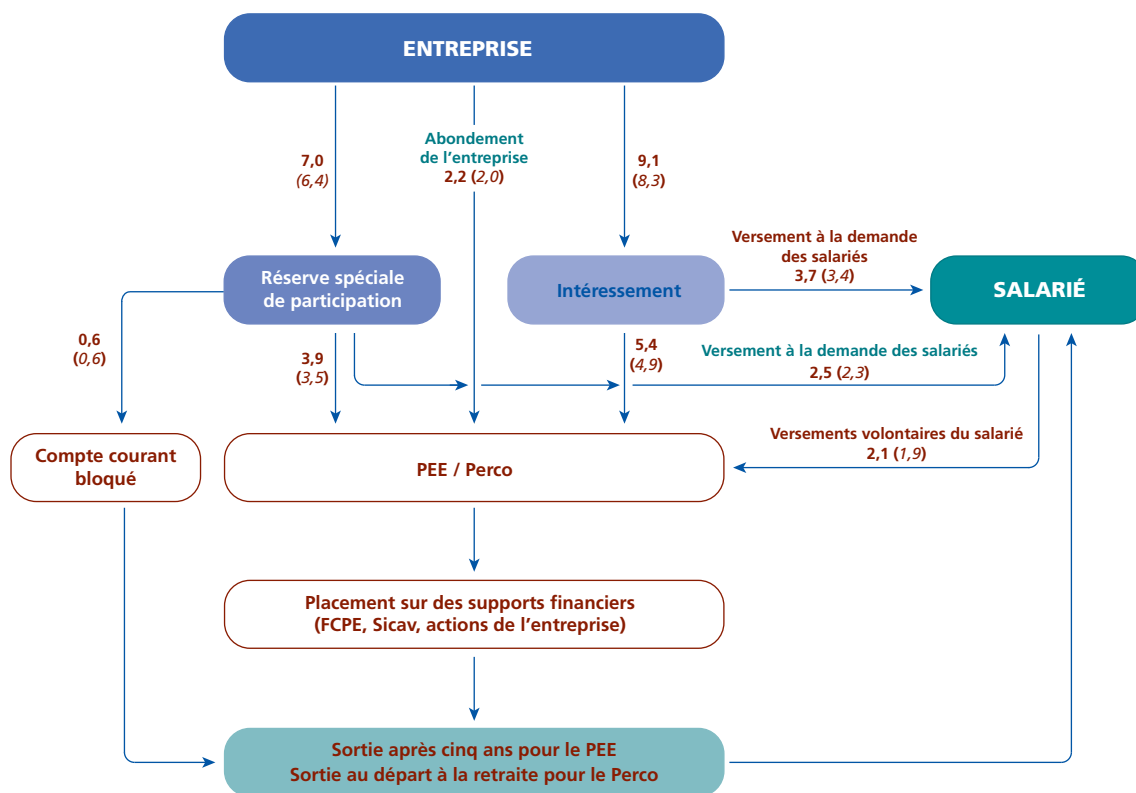
Depuis le 1^{er} janvier 2016, les conditions de versement de l'intéressement sont alignées sur celles de la participation. En l'absence de demande de versement immédiat par le salarié dans les 15 jours suivant la notification des sommes attribuées par l'entreprise, les montants sont orientés par défaut vers un placement sur des plans d'épargne entreprise (PEE) afin de participer au financement de l'économie (encadré 1). En 2018, la part des montants d'intéressement versés directement aux salariés est néanmoins stable et reste supérieure pour l'intéressement (41 % contre 36 % pour la participation).

La structure des sommes bloquées diffère légèrement d'un dispositif à l'autre. En 2018, 91 % des sommes bloquées au titre de l'intéressement le sont sur un PEE, alors que cette proportion est de 73 % pour la participation. En effet, 14 % des montants issus de la participation sont orientés vers des comptes courants bloqués que les entreprises doivent consacrer à des investissements, alors que cette option n'existe pas pour l'intéressement. La part des sommes bloquées sur un Perco est de 13 % pour la participation, contre 9 % pour l'intéressement.

Schéma

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 2017



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 9,7 % des montants bruts. Ainsi, les entreprises ont versé, en montants bruts, 7,0 Mds€ au titre de la participation et 9,1 Mds€ au titre de l'intéressement, soit respectivement 6,4 Mds€ et 8,3 Mds€ nets.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2018.

Tableau 5

Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2017*

	Salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble des salariés (en %)	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	Total
PEE.....	26,2	51,9	2 603	26,4	41,7	16,5	15,4	0,0		100,0
Perco (y compris transfert d'un autre plan).....	7,9	29,7	1 599	26,1	21,2	13,3	27,6	9,3	2,5	100,0
Perco (hors transfert d'un autre plan).....				26,7	21,8	13,7	28,3	9,5		100,0

* Les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N + 1 le plus souvent pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement au PEE et au Perco.

Lecture : 51,9 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2603 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 41,7 % de l'intéressement.

Champ : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2018.

Ralentissement des versements sur les plans d'épargne entreprise, en faveur des plans d'épargne retraite collectif

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi les 50,5 % de salariés qui détiennent un PEE, plus de la moitié y effectue des versements en 2017 (51,9 %), pour un montant moyen de 2603 euros (tableau 5). Parmi les salariés couverts par un Perco, 29,7 % l'alimentent. Le montant moyen de ces versements augmente et atteint 1599 euros.

En 2017, 9,8 milliards d'euros ont été investis sur un PEE dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+5,3 % en euros courants par rapport à 2016 à champ constant). Les sommes placées par le salarié sur un PEE sont supérieures à celles afférentes au Perco. Elles proviennent soit de la participation ou de l'intéressement (68,1 % en 2017), 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 représentent quasiment le tiers restant, dans des proportions égales (31,9 %, tableau 5).

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité (6). De 380 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (13,3 % des fonds investis sur un PEE), il atteint 1706 euros en 2017 dans celui de la

« cokéfaction et du raffinage » (24,5 % des fonds investis sur un PEE), secteur où 42,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus disposent d'un PEE. En moyenne, pour 1 euro versé sur un Perco en 2017, l'abondement est de 80 centimes d'euro, en augmentation de 7 centimes par rapport à 2016. Pour le PEE, il se replie pour la troisième année consécutive, passant de 27 à 26 centimes pour 1 euro versé.

Les versements sur Perco continuent leur progression en 2017, à un rythme plus soutenu qu'en 2016 (+5,0 % à champ constant après +1,9 % en 2016), en raison d'une accélération des versements provenant de la participation et de l'abondement. Les sommes totales déposées sur les Perco s'établissent à 1,8 milliard d'euros en 2017. Elles proviennent, pour les fonds placés sur un Perco – hors transfert d'un autre plan –, à 28,3 % de l'abondement (contre 15,4 % pour un PEE) (tableau 5).

La participation et l'intéressement représentent 47,3 % des versements sur Perco en 2017, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) est de 9,3 %. Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne salariale constituent 2,5 % des sommes versées, une part en légère hausse par rapport à l'année précédente (+0,5 point).

Karine Boutier (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Insee (2019), « Soutiens budgétaires en zone euro, sur fond de tensions », *Note de conjoncture*, mars.

[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] Boutier K. (2018), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2016 : les sommes distribuées aux salariés progressent pour la troisième année consécutive », *Dares Résultats* n° 040, août.

Encadré 1 – Dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2017

Dispositifs de participation et d'intéressement

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels selon des modalités prévues par un accord collectif. Une réserve spéciale de participation est ainsi constituée à la clôture de l'exercice comptable, puis distribuée aux salariés au cours de l'année suivante.

La participation 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. Cela exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

Un accord de participation 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, calculé selon une formule de droit commun. En cas d'accord signé, la réserve spéciale de participation ne peut être inférieure à cette formule légale.

Depuis 2008, les salariés bénéficiaires de versements au titre de la participation peuvent choisir de les percevoir immédiatement, partiellement ou en totalité, ou de les placer sur différents supports financiers. 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). Un forfait social est prélevé en remplacement des cotisations sociales, dont le taux varie entre 8 % et 20 % selon l'ancienneté de l'accord et les conditions de placement. 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, au calcul 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. Comme pour la participation, les salariés peuvent choisir de percevoir l'intéressement immédiatement ou de l'épargner sur des supports financiers assortis d'avantages fiscaux. Depuis le 1^{er} janvier 2016 (loi du 6 août 2015), les sommes versées sont par défaut affectées sur un plan d'épargne salariale.

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 de la résidence principale, mariage, divorce, invalidité, 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. Les PEI se substituent alors aux PEE avec les mêmes conditions d'utilisation.

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]).

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 et de la participation, les abondements de l'employeur aux plans 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 sur un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco) ;
- les sommes portées à la réserve spéciale de participation et dont le bénéficiaire ne demande pas de versement immédiat sont obligatoirement affectées à un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco) – ou, dans une certaine limite, à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Par défaut, 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 modifié les dispositions suivantes, régissant la participation, l'intéressement et le Perco, depuis le 1^{er} janvier 2016 :

- allègement du forfait social (taux réduit à 8 %) sur les sommes versées 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 ;

Suite encadré page suivante

Encadré 1 (suite)

- allègement du forfait social (taux réduit à 16 %) 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 en l'absence de choix du salarié sur son investissement ;
- harmonisation des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation.

La **loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 du 3 décembre 2018 (1)** réduit les charges sociales sur l'épargne salariale pour les PME à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de la participation et de l'abondement employeur (sur des PEE, Perco, Perco +) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- allègement du forfait social (taux réduit à 10 %) appliqué à l'abondement de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié.

La **loi n°2019-486 du 22 mai 2019 (1)** relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) entraîne notamment les modifications suivantes :

- assujettissement à la participation obligatoire seulement après cinq années consécutives de franchissement du seuil d'effectif de 50 salariés ;
- suppression de la possibilité de placer la participation sur un compte courant bloqué, sauf pour les sociétés coopératives (SCOP) ;
- suppression de l'obligation de préexistence d'un PEE avant de mettre en place un Perco ;
- homogénéisation et portabilité des différents dispositifs d'épargne retraite supplémentaire (Perco, Pere, Perp, Madelin), sous la forme de plans d'épargne retraite entreprise et plans d'épargne retraite individuels.

(1) Pour rappel, la présente étude porte sur l'année 2017.

Encadré 2 – 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 très petites entreprises (TPE). Depuis 2018, le champ des enquêtes Acemo est étendu (encadré 3). Les enquêtes portent sur les entreprises de la France entière (hors Mayotte) employant au moins 1 salarié à l'exception des secteurs suivants : agriculture, administration publique (État, collectivités territoriales, hôpitaux et administrations de Sécurité sociale), ménages en tant qu'employeurs et activités extraterritoriales. Intérimaires et stagiaires sont exclus du champ.

Les entreprises sont définies dans ces enquêtes par l'unité légale et non par les entreprises au sens de la loi de modernisation de l'économie de 2008, qui privilégie le concept d'unité éco-indépendante.

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 19 100 entreprises employant 10 salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2018 et portant sur l'exercice 2017, comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise à fin 2017 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2017 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2018) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2017 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2018) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2017 et les sommes versées au cours de l'année 2017 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2017 et les sommes versées au cours de l'année 2017 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif d'actionnariat salarié en 2017.

Les données des entreprises ayant déclaré avoir un accord de participation et indiquant ne pas distribuer de prime en 2018 ont été redressées par les sommes correspondantes indiquées dans les liasses fiscales (source : Insee, élaboration des statistiques annuelles d'entreprise). Ce redressement représente 141 millions d'euros de participation pour l'année 2018 au titre de l'exercice 2017.

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 versements de primes afférents. Depuis 2014, le questionnaire comporte un module quadriennal portant sur les montants versés. Les montants versés en 2018 par les TPE au titre de l'exercice 2017 sont publiés dans le corps de texte de cette publication.

Les résultats présentés dans cette étude proviennent de 41 300 réponses exploitables reçues, 13 600 par le biais de l'enquête Pipa 2018 et 27 700 par l'intermédiaire de l'enquête TPE 2018.

Encadré 3 – L’extension du champ de l’enquête Acemo-Pipa à partir la collecte 2018

Jusqu’en 2017, l’enquête Activité et conditions d’emploi de la main-d’œuvre sur la participation, l’intéressement et l’épargne d’entreprise (enquête Acemo-Pipa) portait sur l’ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine à l’exception de six catégories : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l’action sociale, les ménages en tant qu’employeurs et les activités extraterritoriales. En outre, les intérimaires et les stagiaires en sont exclus.

À compter de la collecte 2018, le champ de l’enquête est étendu aux Drom hors Mayotte (180 000 salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus) et aux associations loi 1901 de l’action sociale et syndicats de copropriété (1,2 million de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus). Le champ étendu regroupe 14,4 millions de salariés. Les associations loi 1901 de l’action sociale d’au moins 10 salariés (au nombre de 15 500) relèvent de l’hébergement médico-social et social et de l’action sociale sans hébergement (secteur QB de la NAF) et, plus marginalement, des autres activités de services (secteur SZ de la NAF). Les syndicats de copropriété (peu présents dans les entreprises de 10 salariés ou plus) appartiennent au secteur NZ de la NAF (activités de services administratifs et de soutien). L’extension aux Drom hors Mayotte (6 200 entreprises de 10 salariés ou plus) affecte tous les secteurs.

Pour faciliter la lecture de l’évolution des principaux indicateurs entre 2017 et 2018, figurent en complément sur le site Internet de la Dares les tableaux 1bis, 3bis et 4bis à champ inchangé, directement comparables avec les résultats de la collecte 2017.

DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail. Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/les-avis-de-parution>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

