

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 31 janvier 2007 à 9h30  
« Épargne retraite »

<b>Document N°09</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

L'épargne salariale en 2004 :  
12,7 milliards d'euros distribués à 6,4 millions de salariés

*DARES, septembre 2006 – N° 39.2*

# Première Synthèses

## Informations

### L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2004 :

12,7 milliards d'euros distribués à 6,4 millions de salariés

12,7 milliards d'euros ont été distribués en 2004 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement à un plan d'épargne entreprise. Sur les 8,3 millions de salariés couverts par un accord, 6,4 millions ont perçu une prime. Après l'essor des dernières années, la proportion de salariés couverts par un accord se stabilise dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'épargne salariale demeure surtout développée dans les grandes entreprises et dans l'industrie, les banques et le secteur des assurances.

En 2004, 54,1 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,3 millions de personnes, ont accès à un plan d'épargne entreprise ou sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement. L'épargne salariale poursuit donc son essor : entre 2003 et 2004, le nombre de salariés couverts a augmenté de 1,5 %.

L'essentiel de cette hausse se concentre dans les entreprises de 50 salariés ou plus où l'ensemble des dispositifs continuent de se diffuser (graphique 1). Dans les entreprises de moins de 50 salariés en

revanche, l'épargne salariale ne progresse plus, après plusieurs années de développement dues au succès des plans d'épargne interentreprises.

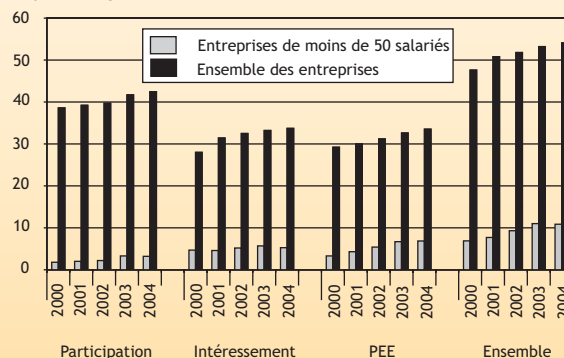
#### Des dispositifs présents surtout dans les grandes entreprises

La taille de l'entreprise influe non seulement sur l'accès à l'épargne salariale mais aussi sur le type de dispositif(s) mis en place. Ainsi, si 11 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne



Graphique 1  
Evolution de la part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale

En pourcentage du nombre de salariés



Lecture : fin 2004, 54 % des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. C'est le cas de 11 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005.

salariale, c'est le cas de trois salariés sur quatre dans les entreprises de 50 à 499 salariés et de plus de neuf sur dix dans celles de 500 salariés ou plus (tableau 1). Au total, 92 % des salariés ayant accès à un tel dispositif sont employés par des entreprises comptant 50 salariés ou plus, alors que les salariés de ces dernières représentent 58 % de l'ensemble des salariés. À l'inverse, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentent seulement 8 % des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale, alors que ce sont 42 % de l'ensemble des salariés qui travaillent dans de telles entreprises.

Si l'épargne salariale est plus répandue dans les plus grandes entreprises, c'est, du moins en partie, du fait de l'obligation légale de mise en place de la participation dans les entreprises de 50 salariés ou plus : 71 % des salariés de ces entreprises y ont accès, contre 54 % pour l'intéressement et 53 % pour les plans d'épargne. Dans les plus petites d'entre elles, c'est d'ailleurs souvent le seul dispositif en place. Mais, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la participation s'accompagne de la mise en place de l'intéressement et d'un plan d'épargne. Cependant, l'accès à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs est loin d'être généralisé, même dans les plus grandes unités : seules 63 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ont un accord d'intéressement et 68 % offrent l'accès à un plan pour leurs salariés.

En revanche, la participation demeure marginale dans les entreprises de moins de 10 salariés (graphique 2) : seuls 2,4 % des salariés en bénéficient, alors qu'ils sont 8 % à être couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Les salariés n'y ont souvent accès qu'à un plan d'épargne, dispositif sans doute moins coûteux à gérer pour l'entreprise que la participation ou l'intéressement. Les plans d'épargne interentreprises ont en effet une gestion mutualisée entre plusieurs entreprises

Encadré 1

## LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

**La participation** des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Elle permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. Les sommes sont placées essentiellement sur des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE).

**L'intéressement** des salariés à l'entreprise permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Les sommes versées sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un plan d'épargne entreprise : dans ce cas, ils bénéficient d'avantages fiscaux et éventuellement d'un abondement de la part de leur entreprise. L'intéressement ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération.

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

Par ailleurs, la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a mis en place le **plan d'épargne retraite collectif** (PERCO). Ce dispositif n'est pas étudié dans le cadre de cette publication.

Les différents dispositifs d'épargne salariale ont été affectés par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui établit une articulation plus souple entre participation et intéressement lors du franchissement du seuil des 50 salariés et prévoit un encadrement plus strict des PEE octroyés. Par ailleurs, la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a instauré une passerelle similaire à celle existant entre le PEE et le compte épargne-temps (CET) entre le PERCO et le CET.

Un projet de loi « pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » a été présenté le 21 juin 2006 au Conseil des ministres.

Tableau 1  
Importance des dispositifs d'épargne salariale en 2004, selon la taille de l'entreprise et le salaire moyen

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part de salariés (en %)		Prime moyenne (en euros)
		ayant accès à un dispositif	ayant reçu une prime	
1 à 49 salariés		10,9	7,4	2 063
	dont : inférieure au premier quartile	4,4	2,4	957
	supérieure au troisième quartile	17,0	12,0	2 541
50 à 499 salariés		75,9	56,3	1 642
	dont : inférieure au premier quartile	40,4	28,6	584
	supérieure au troisième quartile	83,0	62,0	2 204
500 salariés ou plus		92,9	73,6	2 183
	dont : inférieure au premier quartile	89,0	67,4	768
	supérieure au troisième quartile	93,8	79,6	2 596
<b>Total</b>		<b>54,1</b>	<b>41,4</b>	<b>1 990</b>
	dont : inférieure au premier quartile	23,5	16,8	741
	supérieure au troisième quartile	69,6	56,3	2 485

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005.

Lecture : au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 10,9 % des salariés ont accès à au moins un des trois dispositifs d'épargne salariale. Cette proportion est de 4,4 % parmi les salariés des entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au premier quartile.

Note : le salaire moyen correspond à la masse salariale brute de l'entreprise divisée par l'effectif. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes. Le premier quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire, s'élève à 13 685 euros. Le troisième quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne plus, s'élève à 24 680 euros.

et ils doivent leur succès à la réduction des coûts qu'ils permettent.

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, l'accès à un plan d'épargne s'accompagne plus souvent de la mise en place d'un accord d'intéressement, pratique plus

souple que la participation. Dans ces entreprises, 15 % des salariés sont couverts par un dispositif d'épargne salariale. Néanmoins, plus de 5,7 millions de salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés n'ont accès à aucun dispositif d'épargne salariale.

## Une pratique répandue dans l'industrie, les banques, les assurances et les services aux entreprises

L'épargne salariale se développe dans tous les secteurs (tableau 2), mais cette pratique est plus répandue dans certaines activités comme les banques et assurances ou bien certains services aux entreprises (consultants, services informatiques). Dans ces secteurs, l'épargne salariale ne se limite pas aux grandes entreprises et elle vient en complément de salaires par ailleurs plus élevés que la moyenne. L'épargne salariale demeure aussi beaucoup mieux implantée dans l'industrie, en particulier l'automobile, l'industrie des biens intermédiaires et l'industrie des biens d'équipement, secteurs qui comptent beaucoup de grandes entreprises. Elle l'est moins dans la construction ou dans le secteur des services aux particuliers où figurent beaucoup plus de PME.

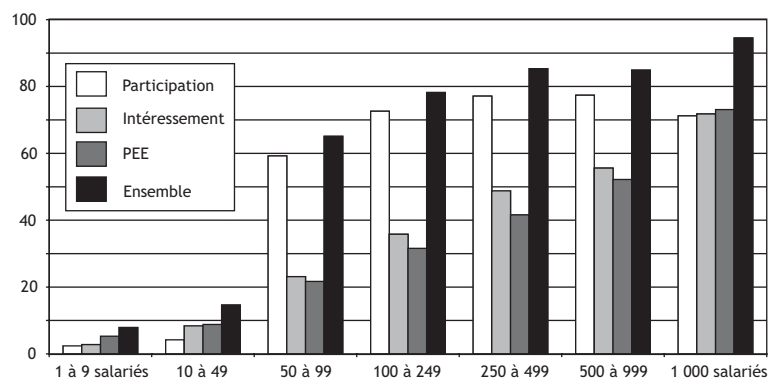
## Une forte hausse des sommes distribuées au titre de l'épargne salariale

En parallèle à l'augmentation du nombre de salariés couverts, les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale continuent à croître rapidement (tableau 3). Près de 12,7 milliards d'euros ont été versés en 2004, soit une progression de 9,2 %, après 8,7 % en 2003. Ces sommes représentent 3,3 % de la masse salariale totale.

C'est la participation qui reste le dispositif le plus important en volume. Elle a permis de dégager 6 milliards d'euros, contre 5,3 milliards pour l'intéressement et 1,3 milliard pour l'abondement au plan d'épargne. C'est aussi la participation qui progresse le plus : entre 2003 et 2004, les montants versés à ce titre ont crû de plus de 13 %. En effet, outre la progression du nombre de salariés concernés, la participation est directement liée aux résultats comptables des entreprises et a donc bénéficié

Graphique 2  
Proportion des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2004

En pourcentage du nombre de salariés



Source :  
Dares,  
enquête  
Acemo-PIPA  
2005.

Remarque : pour les plus grandes entreprises, le taux de couverture est quelque peu minoré pour ce qui est de la participation car un certain nombre d'entre elles ne sont pas soumises à l'obligation légale. Il s'agit par exemple des entreprises à forme mutualiste et plus largement des entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, ce qui exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (cf. décret n° 96-255 du 26 mars 1996).

Tableau 2  
Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2004, par secteur d'activité (en %)

	Participation	Intéressement	Plans d'épargne
EB Industries agricoles et alimentaires ....	53,8	38,5	32,7
EC Industries des biens de consommation.	60,1	39,3	35,5
ED Industrie automobile.....	83,5	82,9	80,3
EE Industries des biens d'équipement.....	65,2	47,6	46,7
EF Industries des biens intermédiaires ....	65,2	47,5	42,6
EG Énergie .....	30,9	94,4	95,5
EH Construction.....	26,9	13,2	19,9
EJ Commerce .....	45,4	32,1	31,9
EK Transports.....	32,0	30,6	48,3
EL Activités financières .....	76,2	72,8	77,6
EM Activités immobilières .....	nd	nd	nd
EN Services aux entreprises .....	41,1	36,0	28,7
EP Services aux particuliers .....	19,6	10,2	11,7
EQ-ER Éducation, santé, action sociale et associations .....	13,4	9,2	7,7
<b>Ensemble .....</b>	<b>42,5</b>	<b>33,7</b>	<b>33,5</b>

Source :  
Dares,  
enquête  
Acemo-PIPA  
2005.

Tableau 3  
Les dispositifs d'épargne salariale

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Participation</b>					
Montant total brut distribué (millions d'euros).....	4 927	5 058	4 927	5 313	6 018
Nombre de bénéficiaires (en milliers) .....	4 254	4 299	4 243	4 401	4 670
Montant moyen de la participation (en euros) .....	1 158	1 177	1 161	1 207	1 289
Pourcentage de la masse salariale .....	4,7	4,6	4,6	4,6	4,8
<b>Intéressement</b>					
Montant total brut distribué (millions d'euros).....	3 799	4 445	4 637	4 991	5 342
Nombre de bénéficiaires (en milliers) .....	3 283	3 720	3 753	3 871	3 880
Montant moyen de l'intéressement (en euros) .....	1 157	1 195	1 236	1 289	1 377
Pourcentage de la masse salariale .....	4,3	4,3	4,5	4,5	4,6
<b>Abondement du plan d'épargne entreprise</b>					
Montant total brut distribué (millions d'euros).....	974	1 101	1 098	1 284	1 299
Nombre de bénéficiaires (en milliers) .....	2 024	2 079	2 389	2 604	2 570
Montant moyen de l'abondement (en euros) .....	481	530	460	493	506
Pourcentage de la masse salariale .....	1,7	1,8	1,6	1,6	1,6
<b>Participation, intéressement et abondement du PEE</b>					
Montant total brut distribué (millions d'euros).....	9 700	10 604	10 662	11 588	12 659
Nombre de bénéficiaires (en milliers) .....	5 780	5 941	6 065	6 317	6 361
Montant moyen (en euros).....	1 678	1 785	1 758	1 834	1 990
Pourcentage de la masse salariale .....	6,5	6,7	6,5	6,5	7,0
Nombre de salariés couverts par un des trois dispositifs (en milliers).....	7 163	7 768	7 997	8 194	8 315
<b>Plan d'épargne entreprise</b>					
Versements totaux nets (1) sur PEE (millions d'euros) ....	5 939	6 808	6 444	7 460	7 652
Nombre de salariés épargnants (en milliers) .....	2 981	2 968	3 404	3 652	3 733
<b>Pour information</b>					
Masse salariale totale (millions d'euros).....	337 682	361 036	365 055	373 889	378 847
Nombre total de salariés au 31 déc. 2004 (en milliers) ..	15 037	15 286	15 428	15 393	15 371

Source :  
Dares,  
enquête  
Acemo-PIPA  
2005.

Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : l'exercice 2004 a permis de distribuer, au titre de la participation, 6 018 millions d'euros à 4,67 millions de salariés, soit une prime moyenne de 1 289 euros représentant 4,8 % de la masse salariale des entreprises concernées.

(1) - Les versements totaux comprennent l'ensemble des versements effectués par les salariés, ainsi que l'abondement de l'entreprise. Ils sont nets de prélèvements sociaux (CSG et CRDS).

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE.

de l'amélioration de la situation économique entre 2003 et 2004. Ces sommes, d'ordinaire bloquées pour cinq ans, ont pu être, par ailleurs, immédiatement accessibles en 2004, en raison des mesures de déblocage anticipé exceptionnel prévues par la loi n°2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien de la consommation et à l'investissement.

## 1 990 euros de prime moyenne

Les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale ont augmenté plus fortement entre 2003 et 2004 que le nombre de salariés bénéficiaires. Parmi les 8,3 millions de salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 6,4 millions ont effectivement perçu une prime, soit 0,7 % de plus qu'en 2003.

La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires est par conséquent elle aussi en forte augmentation : tous dispositifs confondus, elle atteint 1 990 euros, en hausse de 160 euros par rapport à l'année précédente. Cette prime représente en moyenne pour les salariés concernés un surcroît de rémunération équivalent à 7 % de la masse salariale. La prime moyenne augmente de manière semblable pour la participation et l'intéressement mais plus modérément pour l'abondement.

Tableau 4  
Les versements sur les PEE en 2004, selon le salaire moyen

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part des salariés ayant effectué des versements (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total)			
			Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement
Inférieur au premier quartile.....	5,8	1 285	65,1	4,5	13,8	16,6
Compris entre le premier et le troisième quartile.	15,4	1 481	52,1	19,8	15,2	12,9
Supérieur au troisième quartile.....	38,4	2 383	33,1	27,5	23,1	16,3
<b>Total .....</b>	<b>23,9</b>	<b>2 085</b>	<b>37,7</b>	<b>25,5</b>	<b>21,2</b>	<b>15,6</b>

Lecture : au sein des entreprises dont le salaire moyen est inférieur au premier quartile, 5,8 % des salariés ont effectué des versements sur un PEE, pour une somme moyenne de 1 285 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 65,2 % de la participation.

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE. Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes. Le premier quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne moins, s'élève à 13 685 euros. Le troisième quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne plus, s'élève à 24 680 euros.

### Pour en savoir plus

Autorité des Marchés Financiers (2005), Rapport annuel 2004.

Cellier R., Van Puymbroeck C. (2005), « Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises », Dares, *Premières Synthèses*, n°39.3.

Conseil Supérieur de la Participation (2005), La participation financière : rapport annuel pour 2004-2005, La Documentation française.

Cordier M., Rougerie C. (2004), « Patrimoine des ménages en 2003 : le déploiement de l'épargne salariale », *Insee Première*, n°985.

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

Encadré 2

## L'ENQUÊTE « PIPA »

L'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA) fait partie de l'ensemble des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) que réalise la Dares.

Le questionnaire porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à 23 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. L'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirène de l'Insee.

Les résultats présentés ici proviennent des 17 000 réponses exploitables reçues.

Le dernier questionnaire exploité porte sur l'exercice 2004 et comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2004 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2004 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2005) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2004 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2005) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne entreprise à la fin de l'année 2004 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'actionnariat des salariés en 2004.

Dans la version actuelle de l'enquête, on ne demande pas d'informations aux entreprises sur les PERCO. Ce thème apparaît dans une nouvelle version de l'enquête dont la collecte a été lancée en mai 2006.

## Sept salariés couverts sur dix effectuent des versements volontaires sur le plan d'épargne de leur entreprise

Le montant total des dépôts sur les plans d'épargne (participation, intéressement, versement volontaire et abondement de l'entreprise) se stabilise et atteint près de 7,7 milliards d'euros en 2004. Quelque 3,7 millions de salariés, soit plus de 70 % des salariés couverts, ont effectivement utilisé cette opportunité, offerte par 5,3 % des entreprises, pour épargner en 2004. La participation demeure la principale source d'alimentation des plans d'épargne, en particulier dans les entreprises où

les salaires sont les plus faibles (tableau 4). L'abondement des entreprises aux sommes versées volontairement par les salariés sur le PEE (intéressement et versements volontaires) représente 16 % de l'ensemble des versements, soit près de 1,3 milliard d'euros. L'abondement moyen est de 33 centimes pour un euro versé (intéressement et versements volontaires).

Richard CELLIER,  
Hélène CHAPUT  
(Dares).