

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 17 décembre 2013 à 14h30
« Etat des lieux sur l'épargne en prévision de la retraite »

Document N°10
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences
d'accès et de répartition entre les salariés ?**

DARES, Emploi et salaires, édition 2013

Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ?

Élise Amar, Aline Pauron*

Depuis une dizaine d'années, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale se sont fortement diffusés. En 2010, 8,8 millions de salariés travaillaient dans une entreprise ayant mis en place au moins un de ces dispositifs et parmi eux, 7,2 millions ont perçu une prime au titre de la participation ou de l'intéressement ou bénéficié d'un abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou de retraite collectif. L'offre de ces dispositifs et les montants distribués sont toutefois inégalement répartis selon les entreprises, et, partant, les salariés. Au total, plus de la moitié des salariés n'ont pas perçu en 2010 de prime d'intéressement de participation et d'épargne salariale, alors que les 10 % qui en ont le plus bénéficié se sont partagés 57 % des montants distribués à ce titre. La taille, le secteur d'activité et le salaire moyen dans l'entreprise sont les facteurs conditionnant le plus l'accès à ces dispositifs et les montants perçus.

En France, trois dispositifs permettent aux salariés d'être associés financièrement au développement de leur entreprise et de se constituer ainsi une épargne dans un cadre collectif : l'intéressement, la participation aux résultats de l'entreprise et les plans d'épargne salariale. En 2010, 57 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, travaillaient dans une entreprise ayant mis en place au moins un de ces dispositifs. Parmi eux, 7,2 millions ont effectivement perçu 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 salariale (plan d'épargne entreprise - PEE -, ou plan d'épargne retraite collectif - Perco). En flux comme en stock, les montants en jeu sont loin d'être négligeables : en 2011, les entreprises de 10 salariés ou plus ont distribué 16,2 milliards d'euros à leurs salariés au titre de l'exercice 2010, soit 4,3 % de la masse salariale totale, les encours s'établissant à 88,6 milliards¹ d'euros.

Cette étude se propose de dresser un panorama de l'accès aux dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale et des inégalités qui peuvent en résulter entre les salariés. Après avoir décrit le cadre législatif de ces dispositifs collectifs de partage des profits et les enjeux qu'ils représentent pour les entreprises, elle dresse le portrait des entreprises et salariés concernés à partir principalement des données de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) en 2010 (*encadré 1*). Pour finir, l'analyse met en exergue les caractéristiques individuelles des salariés et des entreprises qui influent le plus sur la perception d'une prime et sur leur montant.

* Élise Amar, Aline Pauron, Dares.

1. Chiffre publié par l'Association française de la gestion financière (AFG).

Les données mobilisées

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans l'enquête Pipa 2011

L'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise (PEE) et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) est une enquête réalisée chaque année par la Dares auprès de 17 500 entreprises employant 10 salariés ou plus et représentative de toutes les activités marchandes non agricoles. Elle renseigne pour chacun des dispositifs de participation, d'intéressement, de PEE et de plan d'épargne retraite collectif (Perco) sur l'existence d'un accord, le montant des primes versées et le nombre de bénéficiaires.

L'enquête réalisée en 2011 porte sur l'exercice 2010. L'enquête Très petites entreprises (TPE) complète l'enquête Pipa sur le champ des entreprises de 0 à 9 salariés mais ne comporte chaque année que des questions sur l'existence d'accords et non sur les montants.

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans l'enquête Ecmoss 2010

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de l'Insee a pour objectif le suivi de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Elle est réalisée auprès d'un échantillon de 100 000 salariés appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus située en France métropolitaine et exerçant une activité dans les sections B à S de la nomenclature d'activités française (NAF rév.2). L'étude porte sur les seules entreprises du secteur marchand non agricole.

L'enquête permet notamment d'appréhender les disparités individuelles de répartition de l'épargne salariale. En effet, elle fournit, pour chaque salarié enquêté, une décomposition fine de la structure de sa rémunération. Elle comporte des informations relatives au capital humain du salarié (niveau du diplôme, ancienneté dans

l'entreprise) et au poste qu'il occupe (type de contrat, quotité de travail, profession). Elle renseigne enfin sur le montant perçu au titre de la participation, de l'intéressement ainsi que l'abondement de l'employeur sur des PEE ou des Perco. L'enquête ne permet pas de distinguer l'abondement sur PEE de l'abondement sur Perco. Pour l'édition 2010 de l'Ecmoss, il s'agit des sommes perçues par le salarié en 2010, calculées en fonction des résultats de l'entreprise de l'année 2009.

Le volet établissement de l'enquête apporte un éclairage sur les pratiques salariales de l'établissement et de l'entreprise (type d'accord collectif existant, présence de représentant du personnel). Cette enquête complète les données de l'enquête Pipa en apportant un éclairage individuel sur les bénéficiaires de la participation, de l'intéressement, et de l'épargne salariale.

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) en 2010

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés. Pour chaque salarié, sont déclarées des informations telles que la nature de l'emploi et la qualification, la condition d'emploi (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées, etc.

La DADS a été utilisée dans le cadre de cette étude afin de caractériser la composition de la population des salariés de l'entreprise. Plusieurs critères ont ainsi été retenus : l'âge et le sexe des salariés, la condition d'emploi (temps complet ou temps partiel), le type de contrat et la catégorie socioprofessionnelle.

Un cadre législatif favorable

L'épargne salariale peut être présentée comme un système de rémunération associant un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié (versement volontaire, déblocage, etc.). Les différents dispositifs actuellement en vigueur en France trouvent leur source dans une volonté initiale de donner aux salariés et à leurs employeurs des objectifs communs, en associant collectivement les salariés aux résultats des entreprises.

Actuellement, il existe deux principaux types de dispositifs collectifs de partage des bénéfices : l'intéressement et la participation. Ceux-ci peuvent se combiner avec des plans d'épargne salariale. L'intéressement, institué en 1959, est le dispositif le plus ancien. Facultatif, il résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou performances de l'entreprise (article L3312-1 du code du Travail). Son montant dépend ainsi de la conjoncture et est déterminé en fonction d'une formule de calcul définie par un accord collectif. Il peut être calculé à partir d'éléments financiers ou comptables se fondant sur la rentabilité économique ou financière de l'entreprise. Il peut aussi dépendre des objectifs collectifs de performance atteints ou encore de la combinaison de plusieurs critères collectifs tels que la productivité, la qualité ou l'absentéisme.

En 1967, deux ordonnances ont imposé aux entreprises de plus de 100 salariés (seuil abaissé en 1990 à 50 salariés) de mettre en œuvre la participation aux bénéfices et ont défini les plans d'épargne entreprise susceptibles d'accueillir les fonds ainsi dégagés. L'alimentation de ces plans par les salariés est facultative et peut être encouragée par l'entreprise, sous la forme d'un abondement. Obligatoire dès lors que l'entreprise dégage un bénéfice fiscal suffisant, la participation vise à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont, par leur travail, contribué à générer. La loi de 1967 prévoit que les droits ainsi constitués ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans, contraignant ainsi le salarié bénéficiaire à épargner. Cette disposition a été récemment modifiée : depuis la loi du 3 décembre 2008, les salariés ont le choix entre bénéficier du versement immédiat des sommes perçues au titre de la participation ou maintenir la période d'indisponibilité² (encadré 2). Les sommes bloquées peuvent être gérées selon une ou plusieurs modalités de placement : dans des comptes courants bloqués de l'entreprise, dans des plans d'épargne entreprise, dans la souscription de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ou dans l'acquisition d'actions émises par l'entreprise et de Sicav.

Enfin, la loi portant sur la réforme des retraites du 21 août 2003 a créé, à côté de dispositifs de retraite catégoriels et facultatifs existants, le plan d'épargne retraite collectif qui génère pour les salariés dans un cadre collectif une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord le prévoit, sous forme de capital.

Lorsqu'un accord d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, est instauré dans l'entreprise, il s'applique obligatoirement à tous les salariés, sous réserve d'une condition d'ancienneté minimale de trois mois. L'entreprise définit dans l'accord les modalités de répartition de ces primes : uniforme, proportionnelle au salaire ou à l'ancienneté ou encore une répartition combinant ces trois critères (appelée répartition « mixte »).

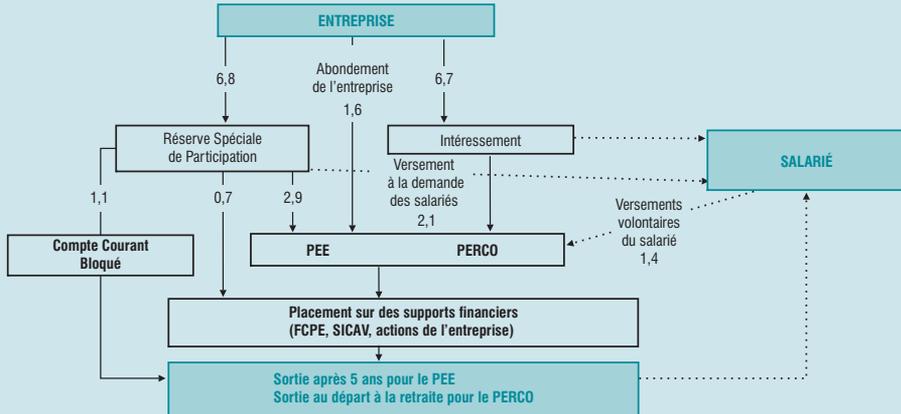
Depuis le début des années 1980, et surtout 1990, sous l'impulsion du gouvernement Balladur, cette architecture juridique a fait l'objet de nombreux aménagements législatifs visant à multiplier les avantages fiscaux et sociaux tant pour les entreprises que pour les salariés : sommes déductibles de l'assiette 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.

2. Seulement 28 % des sommes issues de la participation ont été perçues immédiatement par les salariés en 2010, selon les résultats de l'enquête Pipa 2011.

Encadré 2

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

Montants nets en milliards d'euros, exercice 2010



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

Tous les flux présentés ici sont nets de la CSG et de la CRDS, ces contributions correspondant à 8 % des montants bruts. Ainsi, les entreprises ont versé, en montants bruts, au titre de la participation 7,4 Mds d'euros, au titre de l'intéressement 7,2 Mds d'euros et au titre de l'abondement 1,6 Md d'euros. Seuls les flux liés à la participation sont décomposés.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2011.

Ces multiples initiatives témoignent de l'intérêt et de l'attrait suscité par ces dispositifs. La participation des salariés au capital des entreprises (via le PEE et/ou le Perco) est ainsi parfois considérée comme un garde-fou aux opérations boursières hostiles ou comme un des éléments du système des retraites. En tant que supplément de rémunération³, ces dispositifs sont également souvent considérés comme des leviers qui permettent aux entreprises de rendre les rémunérations plus flexibles en transférant une partie du risque de l'entreprise vers le salarié. En effet, ces primes constituent une variable d'ajustement supplémentaire pour les entreprises, le salarié supportant alors une plus grande part des aléas liés à la conjoncture économique.

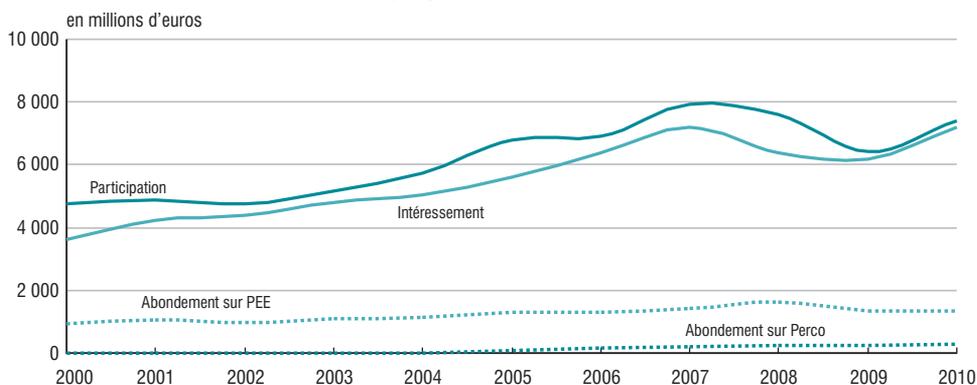
D'autres arguments sont généralement avancés pour justifier l'attrait de ces dispositifs pour les entreprises. D'abord, les montants versés au titre de l'intéressement ou de la participation sont exonérés de cotisations sociales car ils ne sont pas considérés comme des rémunérations et peuvent être déduits de l'assiette de l'impôt sur le revenu. Ensuite, ces dispositifs peuvent susciter un accroissement de l'implication et de la satisfaction des salariés au travail dans la mesure où l'épargne salariale relie la rémunération individuelle aux performances de l'entreprise.

3. La substitution entre épargne salariale et part fixe du salaire est strictement interdite par la loi. Certaines études suggèrent néanmoins qu'une telle substitution peut se produire, notamment à l'occasion de négociations ultérieures [Mabile, 1998].

Des montants sensibles à la conjoncture économique

Depuis une dizaine d'années, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale se sont fortement diffusés. La proportion de salariés travaillant dans une entreprise ayant mis en place au moins un des dispositifs est passée de 40 % en 2000 à 57 % en 2010. Sur la même période, les sommes distribuées ont augmenté de 74 % en euros courants, de 9,3 milliards d'euros en 2000 à 16,2 milliards d'euros en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (figure 1), quand, parallèlement, la masse salariale totale progressait seulement de 34 %. Cette évolution de long terme n'exclut toutefois pas à court terme des fluctuations en fonction de la conjoncture économique. Ainsi, après avoir reculé de 5 % en 2008 puis de 10 % en 2009 dans un contexte de grave crise économique et financière, les montants distribués ont renoué avec la croissance en 2010 (+ 14 %). Les entreprises ont été un peu plus nombreuses à verser des primes en 2010 (21 % des entreprises de 10 salariés ou plus en 2010 contre 20 % en 2009).

1. Montants distribués au titre de l'épargne salariale



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

Note : PEE : plan d'épargne entreprise ; Perco : plan d'épargne retraite collectif.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2000 à 2011.

Une répartition des primes plus inégalitaire que celle des salaires

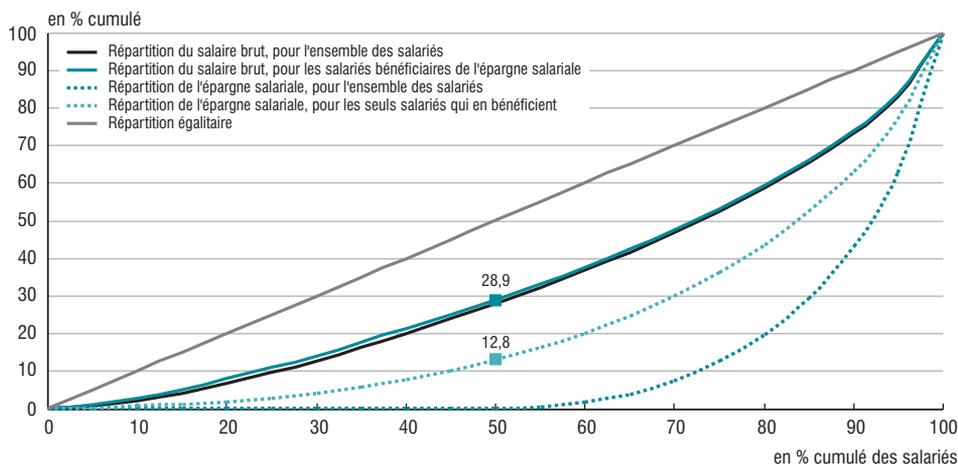
Si, au niveau macro-économique, les sommes distribuées restent faibles au regard de la masse des salaires bruts versés par les entreprises de 10 salariés ou plus (4,3 % de la masse salariale en 2010), pour les salariés qui en bénéficient, le montant moyen annuel perçu (2 335 euros en 2010) équivaut à environ 7 % de leurs salaires bruts, soit presque un treizième mois.

Sur le champ de l'ensemble des salariés, la répartition des primes apparaît bien plus inégalitaire que celle des salaires (figure 2) : tandis que les 10 % de salariés ayant perçu les salaires les plus élevés se partagent 27 % de l'ensemble des salaires versés, les 10 % de salariés ayant perçu les primes les plus élevées se partagent 57 % des montants de participation, d'intéressement, et d'épargne salariale.

Les disparités entre salariés dans la perception de primes de participation, d'intéressement et d'épargne salariale résultent de plusieurs facteurs. D'une part, tous les salariés ne travaillent pas dans une entreprise disposant d'un tel dispositif. D'autre part, toutes les entreprises disposant d'un de ces dispositifs ne versent pas systématiquement une prime, celle-ci dépendant des résultats financiers de l'entreprise⁴. Enfin, les montants versés ne sont pas égaux entre les entreprises et entre les salariés d'une même entreprise, les écarts d'entreprise retenant souvent une règle de répartition en fonction des salaires perçus.

4. Ainsi, 23 % des entreprises disposant d'un des dispositifs n'ont pu verser de primes à leur salarié en 2009 comme en 2010.

2. Répartition des dispositifs d'épargne salariale¹



1. Pour les figures 2 à 8, le terme « épargne salariale » recouvre à la fois la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (PEE/Perco).
 Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.
 Lecture : la courbe de Lorenz ci-dessus représente la part de revenus détenue par les salariés lorsqu'on les classe par ordre de revenus croissant. Plus les courbes s'éloignent de la diagonale, plus la distribution est inégalitaire. L'axe des abscisses comptabilise la proportion des salariés, du moins bien loti au mieux loti. L'axe des ordonnées comptabilise la proportion des sommes versées. Pour la courbe « Répartition salaire brut des bénéficiaires », les 50 % de salariés « bénéficiaires » les moins bien rémunérés se partagent 29 % des sommes versées au titre du salaire brut. Les 50 % des bénéficiaires les moins biens « primés » ont perçu 13 % de l'épargne salariale totale.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecmoss 2010.

Si l'on se restreint au champ des seuls bénéficiaires d'un des dispositifs, les inégalités apparaissent logiquement moins fortes car seules les inégalités de montants distribués sont prises en compte (et non les inégalités d'accès) : les 10 % de bénéficiaires les mieux lotis ont ainsi perçu 37 % des primes, tandis que les 10 % de bénéficiaires ayant perçu les salaires les plus élevés se sont partagés 26 % de l'ensemble des salaires. La répartition des primes de participation aux bénéfices apparaît un peu plus inégalitaire que celle de l'intéressement et de l'abondement : 10 % des bénéficiaires de la participation ont concentré 38 % de l'ensemble des primes versées en 2010, et 35 % pour l'intéressement, contre 30 % pour l'abondement sur PEE et Perco, dont l'inégalité de répartition se rapproche le plus de celle des salaires.

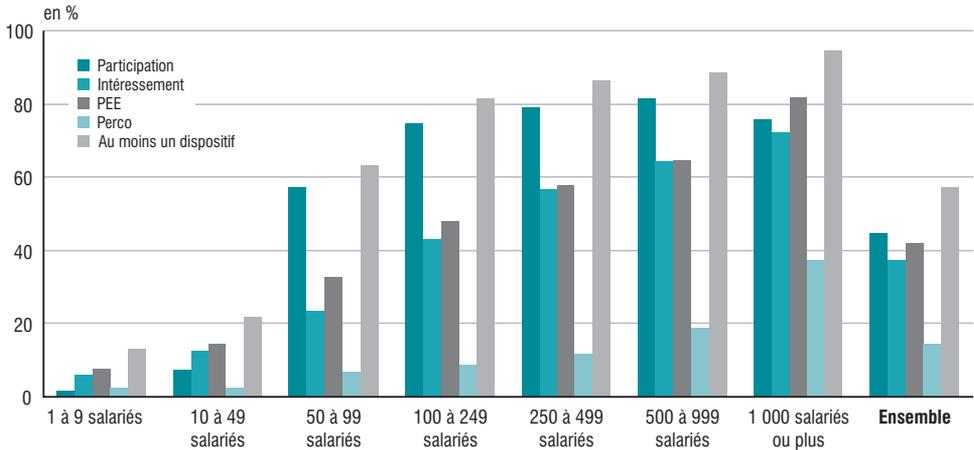
Un accès aux dispositifs différencié selon les entreprises

En 2010, seules 14 % des entreprises du secteur marchand non agricole proposent au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale à leurs salariés : 3,4 % des entreprises appliquent un accord de participation, 6,4 % un accord d'intéressement et 9 % disposent d'un plan d'épargne salariale (PEE et/ou Perco).

Le type de dispositifs auquel les salariés ont accès varie selon la taille de l'entreprise (figures 3 et 4). La participation est le dispositif le plus courant dans les entreprises d'au moins 50 salariés car elles ont, sauf cas particuliers⁵, l'obligation légale de la mettre en place : 74 % 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

5. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et, plus largement, aux 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. Ceci exclut notamment les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié). Les entreprises récemment créées ne sont par ailleurs tenues par l'obligation de mettre en place la participation qu'à partir du 3^e exercice clos après leur création.

3. Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2010

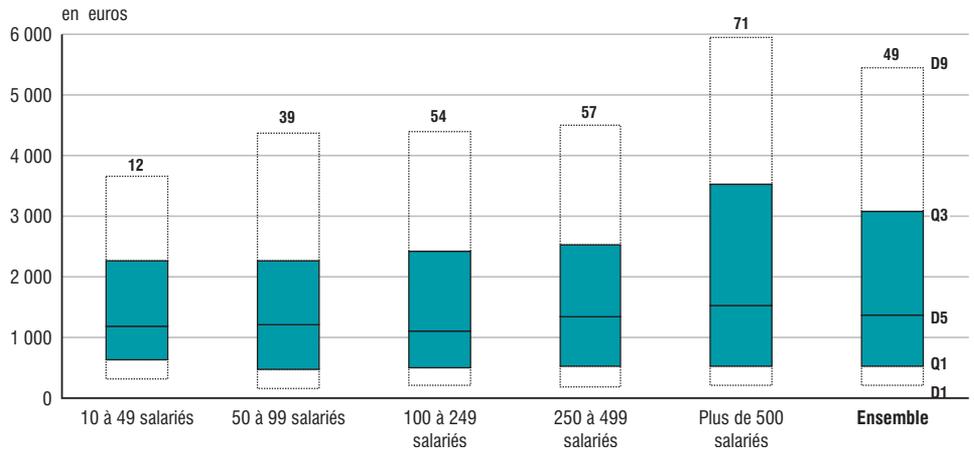


Champ : France métropolitaine, ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : fin 2010, 1,4 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 6 % par un accord d'intéressement, 7,7 % par un PEE et 2,6 % par un Perco. Au total, 13,1 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2011 et Acemo-TPE 2011.

4. Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2010 selon la taille de l'entreprise



Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés (en %) ayant reçu une prime d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition de ces primes. Par exemple, 12 % des salariés travaillant dans une entreprise employant 10 à 49 salariés ont bénéficié d'une prime en 2010. Parmi les bénéficiaires, la moitié (D5) a perçu plus de 1 173 euros, 75 % (Q3) plus de 2 275 euros et 10 % (D9) plus de 3 670 euros.

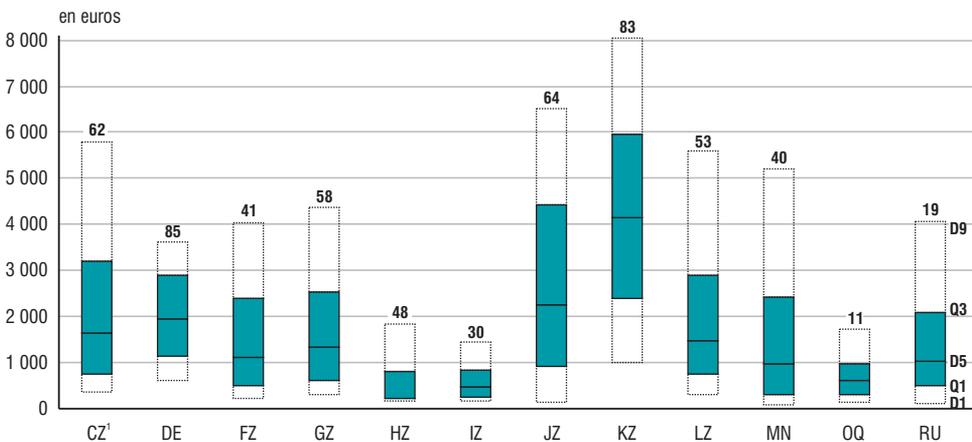
Note : caractéristiques de dispersion : D1 premier décile, Q1 premier quartile, D5 cinquième décile (la moitié des bénéficiaires), Q3 troisième quartile, D9 neuvième décile.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecoss 2010.

obligatoires. En 2010, 26 % des salariés dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus ont ainsi simultanément accès à l'ensemble des dispositifs, contre 0,4 % dans celles de moins de 50 salariés. Les petites entreprises proposent essentiellement de l'intéressement et des PEE. Les plans d'épargne y sont en effet privilégiés car leur gestion est plus simple, notamment depuis la création des plans interentreprises qui ont permis aux entreprises de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou sectoriel.

Ces dispositifs concernent plus particulièrement certains secteurs d'activité, notamment de l'industrie manufacturière (« cokéfaction et raffinage » et « fabrication de matériels de transport » notamment, avec respectivement 91 % et 77 % de salariés bénéficiaires d'une prime en 2010) et du secteur « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » (85 % de salariés bénéficiaires - figure 5). Ils sont également très implantés dans les « activités financières et d'assurance » (83 % de salariés bénéficiaires) dans lesquelles les montants perçus sont très dispersés. À l'inverse, ces dispositifs sont peu répandus dans les secteurs de « l'hébergement et de la restauration » (30 % de salariés bénéficiaires) et de la partie privée de « l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale » (11 %) ou encore « les autres activités de services » (19 %).

5. Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2010 selon le secteur d'activité



1. CZ = industrie manufacturière ; DE = industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ; FZ = construction ; GZ = commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; HZ = transports et entreposage ; IZ = hébergement et restauration ; JZ = information et communication ; KZ = activités financières et d'assurance ; LZ = activités immobilières ; MN = activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien ; OQ = administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ; RU = autres activités de services.

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés (en %) ayant reçu une prime d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition de ces primes.

Note : caractéristiques de dispersion : D1 premier décile, Q1 premier quartile, D5 cinquième décile (la moitié des bénéficiaires), Q3 troisième quartile, D9 neuvième décile.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecomoss 2010.

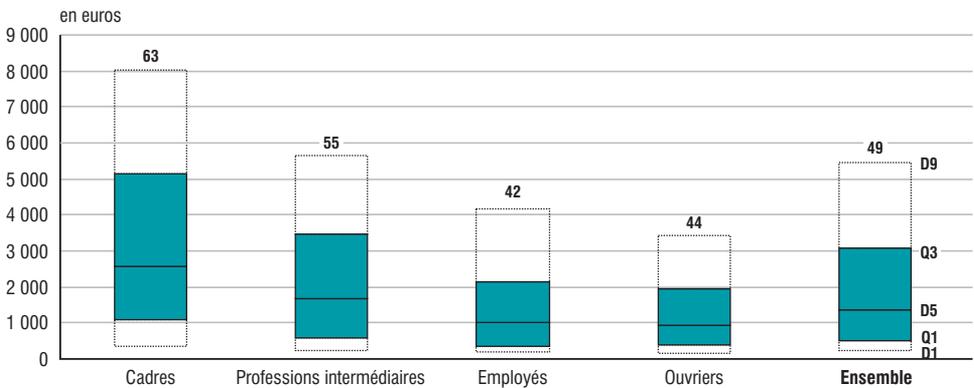
Les cadres sont plus souvent bénéficiaires et perçoivent des primes plus élevées

L'accès aux dispositifs et le montant perçu varient également selon les caractéristiques individuelles du salarié ou du poste occupé. En effet, les salariés employés dans une entreprise proposant un accès à l'épargne salariale n'ont pas nécessairement les mêmes caractéristiques que ceux employés par des entreprises n'ayant pas proposé. Par ailleurs, au sein d'une entreprise, les modes de répartition des primes peuvent dépendre de certaines caractéristiques des salariés, en premier lieu le niveau hiérarchique et les salaires de base.

Ainsi, en 2010, 63 % des cadres sont couverts par un accord contre 44 % des ouvriers et 42 % des employés (figure 6). Les dispositifs sont en effet plus fréquents dans les entreprises où la part des cadres est plus élevée et dans celles offrant des salaires plus élevés. Les montants perçus sont également supérieurs pour les cadres : la moitié des cadres bénéficiaires a perçu une prime inférieure à 2 580 euros tandis que la moitié des ouvriers bénéficiaires a perçu une prime inférieure à 935 euros. Ce résultat est à relier à la rémunération

du salarié lui même (figure 7), dans la mesure où le montant individuel des primes est souvent indexé sur le salaire. En effet, la grande majorité des salariés travaillent dans une entreprise ayant retenu comme critère de répartition la proportionnalité du salaire ou un critère mixte : 84 % des entreprises pour la participation et 71 % pour l'intéressement [Demaillay *et al.*, 2010]. Cette proportionnalité semble être très répandue, dans la mesure où, quelle que soit la position de l'individu dans la hiérarchie salariale, le taux médian d'épargne salariale, défini comme la médiane du rapport entre les montants d'épargne salariale et la rémunération du salarié, est d'environ 5 % (figure 8).

6. Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2010 selon la catégorie socio-professionnelle



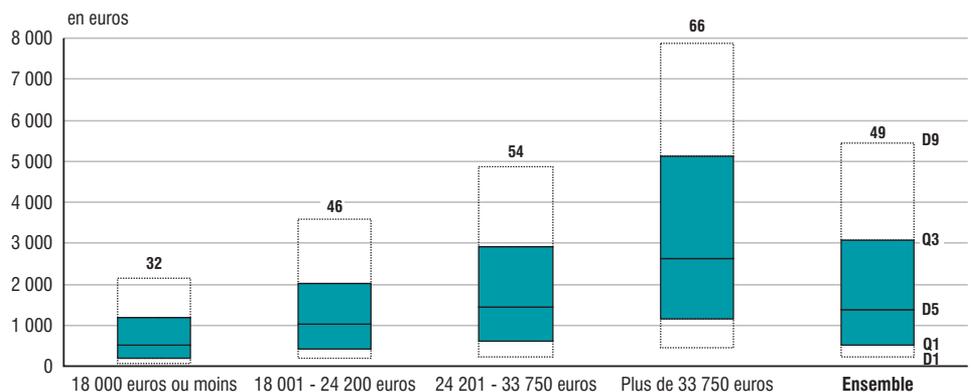
Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés (en %) ayant reçu une prime d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition de ces primes.

Note : caractéristiques de dispersion : D1 premier décile, Q1 premier quartile, D5 cinquième décile (la moitié des bénéficiaires), Q3 troisième quartile, D9 neuvième décile.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecmoss 2010.

7. Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2010 selon le quartile de salaire brut annuel



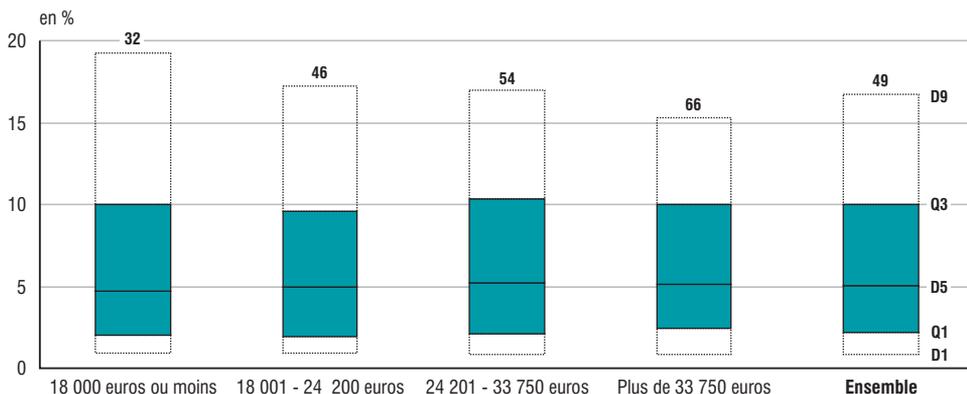
Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés (en %) ayant reçu une prime d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition de ces primes.

Note : caractéristiques de dispersion : D1 premier décile, Q1 premier quartile, D5 cinquième décile (la moitié des bénéficiaires), Q3 troisième quartile, D9 neuvième décile. Les seuils de 18 000, 24 200 et 33 750 euros (respectivement premier, deuxième et troisième quartiles de salaire brut annuel) définissent quatre groupes de salariés de même effectif.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecmoss 2010.

8. Dispersion du ratio primes d'épargne salariale perçues en 2010 / rémunération, selon le quartile de salaire brut annuel



Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés (en %) ayant reçu une prime d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition de ces primes.

Note : caractéristiques de dispersion : D1 premier décile, Q1 premier quartile, D5 cinquième décile (la moitié des bénéficiaires), Q3 troisième quartile, D9 neuvième décile. Les seuils de 18 000, 24 200 et 33 750 euros (respectivement premier, deuxième et troisième quartiles de salaire brut annuel) définissent quatre groupes de salariés de même effectif.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecmoss 2010.

Encadré 3

La modélisation de l'accès aux dispositifs de partage des profits et des montants perçus

Avoir accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale

Dans un premier temps, un modèle probit est utilisé pour examiner les variables « expliquant » le mieux le fait, pour un salarié, d'avoir accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Pour une caractéristique donnée, et « toutes choses égales par ailleurs », ces modèles calculent des probabilités en considérant un individu par rapport à une situation de référence. L'estimation de la probabilité pour un salarié de travailler dans une entreprise disposant d'au moins un des dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale est réalisée à l'aide d'un modèle probit simple (Eq. 1).

Les bénéficiaires de l'intéressement et de la participation et le montant des primes perçues

Sont estimées ensuite pour chaque salarié :

- la probabilité de percevoir une prime de participation (Eq. 2) et son montant (Eq. 3) ;
- la probabilité de percevoir une prime d'intéressement (Eq. 4) et son montant (Eq. 5).

Les probabilités de percevoir une prime de participation ou d'intéressement sont estimées à l'aide d'un modèle probit (Eq1, Eq2 et Eq4 des

figures 9 et 10). Pour interpréter ces modèles qualitatifs, le rapport de probabilité d'être couvert par un dispositif plutôt que ne pas l'être est la quantité pertinente à considérer. Celui-ci est égal à 1,9 pour la situation de référence (constante de la colonne Eq1 de la figure 9). Pour un individu dans la situation de référence, travailler dans une entreprise de 10 à 49 salariés multiplie son rapport de chance par 0,04, soit le divise par 25 (colonne Eq1 de la figure 9). Si cet écart peut légèrement varier en fonction de la situation de référence choisie, l'ordre de grandeur reste le même. L'analyse des disparités de montants versés repose sur une analyse de la variance classique (régression par MCO) appliquée aux logarithmes des montants versés (Eq3 et Eq5 des figures 9 et 10).

Le même exercice n'a pas été réalisé pour l'abondement sur plan d'épargne salariale (PEE et/ou Perco), les montants d'abondement semblant sous-estimés dans l'enquête Ecmoss, par rapport aux estimations de l'enquête Pipa. Une des explications est que la question n'est pas suffisamment précise dans l'enquête Ecmoss, l'année de versement de l'abondement n'étant pas spécifiée dans le millésime de l'enquête mobilisé.

Encadré 3 (suite)

Le calcul de la probabilité de recevoir une prime est restreint au champ des salariés travaillant dans une entreprise disposant d'un dispositif. L'estimation du montant perçu est menée sur le sous-échantillon des salariés bénéficiaires. Ces deux estimations ont été réalisées de manière disjointe, sans prendre en compte l'éventuel biais de sélection induit par le fait que le sous-échantillon sur lequel est réalisée l'estimation présente des caractéristiques particulières et n'est pas forcément représentatif de l'échantillon dans son ensemble. Pour corriger ce biais, une modélisation selon une méthode de type Heckman aurait pu être mise en œuvre. Aucune variable instrumentale pertinente nécessaire à la mise en place d'une telle méthode n'a cependant pu être mobilisée.

Dans ce contexte, cette analyse s'inscrit davantage dans une démarche descriptive visant à documenter les étapes successives du processus d'une distribution d'une prime (« est-ce que le salarié a accès au dispositif ? si oui, a-t-il bénéficié d'une prime ? ») que dans une démarche visant à mettre en évidence des relations de causalité.

Effet de la conjoncture

Afin d'examiner l'influence de la conjoncture économique sur le niveau des primes perçues, le montant des primes d'intéressement, de participation perçues par les salariés a été estimé sur la période 2008-2010, à partir des données des enquêtes Ecmoss. L'effet de la conjoncture est mesuré par le biais d'indicatrices d'années, valant 1 si la prime est perçue l'année considérée et 0 sinon. Le modèle testé est restreint aux variables communes aux trois années d'enquête (taille, secteur et salaire moyen dans l'entreprise, sexe, âge, rémunération, condition d'emploi, catégorie socioprofessionnelle et type du contrat du salarié notamment).

Toutes choses égales par ailleurs, le montant moyen de la prime de participation de l'année 2009 est réduit de 16 % par rapport à 2008 et légèrement plus fort qu'en 2010 (-7 %). Le montant moyen de la prime d'intéressement, quant à lui, est plus fort en 2008 et en 2010 par rapport à 2009 (respectivement +23 % et +3 %). On retrouve sinon pour les autres variables des résultats proches de ceux obtenus à partir des seules données de l'enquête Ecmoss 2010.

Afin d'isoler les effets propres des caractéristiques liées à l'entreprise ou au salarié sur l'accès aux dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale et sur les montants perçus, des estimations « toutes choses égales par ailleurs » ont été conduites (encadré 3).

Taille et secteurs sont les principaux déterminants de l'accès aux dispositifs et des montants perçus

Les principales caractéristiques de l'entreprise introduites dans l'analyse sont la taille, le secteur d'activité et le salaire horaire moyen⁶. La présence de représentants du personnel au sein de l'entreprise ou encore le fait que l'entreprise appartienne à un groupe ont également été utilisés. Enfin, des variables permettant de caractériser le profil de la population employée (part de femmes, part de cadres, part de salariés employés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à temps partiel) ont été introduites.

Les caractéristiques de l'entreprise, et en premier lieu le salaire horaire moyen de l'entreprise, sa taille et son secteur d'activité, sont les facteurs qui expliquent le plus les différences d'accès et de montants perçus.

Toutes choses égales par ailleurs, les dispositifs sont ainsi plus fréquents et les primes plus importantes dans les entreprises proposant des salaires élevés (figure 9).

6. Intéressement et participation ne renvoient pas aux mêmes mécanismes. La participation est fondée sur une formule décrite par la loi, tandis que l'intéressement peut dépendre de beaucoup d'autres indicateurs, formalisés par des accords. C'est pour cette raison que nous avons préféré distinguer les deux principaux modes de versement de ces primes, tous deux liés aux résultats de l'entreprise, mais de façon différente.

9. Caractéristiques de l'entreprise influant sur l'accès et les montants de prime

	Probabilité d'être couvert par un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (PEE et/ou PERCO) (Eq. 1) ¹	Participation		Intéressement	
		Probabilité de recevoir au moins un euro de participation (Eq. 2) ¹	Montant de la prime de participation (Eq. 3) ¹	Probabilité de recevoir au moins un euro d'intéressement (Eq. 4) ¹	Montant de la prime d'intéressement (Eq. 5) ¹
Constante	1,90 (***)	1,29 (***)	4,96 (***)		5,75 (***)
Salaire horaire moyen de l'entreprise					
1 ^{er} quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2 ^e quartile	1,49 (***)	1,55 (***)	0,32 (***)	1,71 (***)	0,30 (***)
3 ^e quartile	2,25 (***)	2,02 (***)	0,74 (***)	3,12 (***)	0,78 (***)
4 ^e quartile	3,17 (***)	2,35 (***)	0,89 (***)	4,17 (***)	1,37 (***)
CZ : Industrie manufacturière	1,73 (***)	0,91 (***)	0,74 (***)	1,26 (***)	-0,31 (***)
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	4,91 (***)	1,98 (***)	0,84 (***)	2,32 (***)	-0,36 (***)
FZ : Construction	1,99 (***)	1,60 (***)	0,76 (***)	0,39 (***)	-0,52 (***)
GZ : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1,59 (***)	1,55 (***)	0,85 (***)	1,37 (***)	-0,31 (***)
HZ : Transports et entreposage	3,17 (***)	0,53 (***)	0,59 (***)	0,93 (n.s.)	-1,06 (***)
IZ : Hébergement et restauration	0,89 (***)	0,66 (***)	0,39 (***)	0,55 (***)	-0,36 (***)
JZ : Information et communication	0,76 (***)	1,74 (***)	0,85 (***)	1,92 (***)	-0,39 (***)
KZ : Activités financières et d'assurance	0,80 (***)	2,31 (***)	0,26 (***)	1,45 (***)	0,28 (***)
LZ : Activités immobilières	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
MN : Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	1,26 (***)	0,64 (***)	0,24 (***)	0,98 (n.s.)	-0,46 (***)
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	0,08 (***)	0,54 (***)	-0,05 (n.s.)	0,83 (**)	-0,95 (***)
RU : Autres activités de services	0,38 (***)	0,45 (***)	1,00 (***)	0,35 (***)	-0,34 (***)
Taille de l'entreprise					
10 à 49 salariés	0,04 (***)	0,66 (***)	0,28 (***)	0,36 (***)	0,31 (***)
50 à 99 salariés	0,23 (***)	0,65 (***)	0,21 (***)	0,39 (***)	-0,03 (n.s.)
100 à 249 salariés	0,59 (***)	0,79 (***)	0,12 (***)	0,50 (***)	-0,02 (n.s.)
250 à 499 salariés	0,65 (***)	0,70 (***)	0,13 (***)	0,50 (***)	0,04 (**)
Plus de 500 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Groupe					
Appartient à un groupe	2,50 (***)				
N'appartient pas à un groupe	Réf.				
Représentants du personnel au sein de l'entreprise					
Non présents dans l'entreprise	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avec délégués syndicaux	1,39 (***)	0,98 (n.s.)	-0,40 (***)	1,11 (***)	0,07 (*)
Sans délégués syndicaux	1,10 (***)	0,97 (n.s.)	-0,30 (***)	1,13 (***)	0,33 (***)
Évolution de l'effectif					
Positive		1,43 (***)		1,40 (***)	
Négative ou nulle		Réf.		Réf.	
Part de femmes					
Supérieure à la médiane	0,89 (***)	1,57 (***)	0,44 (***)	1,09 (**)	0,17 (***)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part de salariés de moins de 30 ans					
Supérieure à la médiane	1,54 (***)	1,14 (***)	0,03 (*)	1,07 (*)	0,10 (***)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part de salariés de 30 à 45 ans					
Supérieure à la médiane	1,00 (n.s.)	0,84 (***)	0,12 (***)	0,46 (***)	0,23 (***)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part de CDI					
Supérieure à la médiane	1,20 (***)	1,12 (***)	-0,17 (***)	0,65 (***)	-0,28 (***)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part de temps partiel					
Supérieure à la médiane	1,00 (ns)	0,88 (***)	0,04 (**)	0,92 (**)	-0,02 (n.s.)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part d'ouvriers					
Supérieure à la médiane	0,72 (***)	0,73 (***)	-0,17 (***)	1,02 (n.s.)	0,03 (*)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Part de cadres					
Supérieure à la médiane	1,00 (n.s.)	0,91 (***)	0,09 (***)	0,80 (***)	-0,13 (***)
Inférieure à la médiane	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

(*) significatif au seuil de 90 %, (**) significatif au seuil de 95 %, (***) significatif au seuil de 99 %.

Champ : France métropolitaine, (Eq.1) : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, (Eq.2) : salariés couverts par un accord de participation, (Eq.3) : salariés ayant perçu une prime de participation, (Eq.4) : salariés couverts par un accord d'intéressement, (Eq.5) : salariés ayant perçu une prime d'intéressement. Lecture : toutes choses égales par ailleurs, un salarié travaillant dans une entreprise de 10 à 49 salariés a un rapport de probabilité d'être couvert par un dispositif d'épargne salariale plutôt que ne pas l'être 25 (= 1/0,04) fois inférieur à celui d'un salarié travaillant dans une entreprise de 500 salariés et plus (Odds ratio). Les rapports de probabilité sont estimés pour un individu placé dans la situation de référence. Pour (Eq1), (Eq2) et (Eq4), les constantes correspondent aux rapports de probabilité des situations de référence.

1. Modèles probit pour (Eq.1), (Eq.2) et (Eq.4), MCO appliqués aux logarithmes des montants pour (Eq3) et (Eq5).

Sources : Insee, DADS, Dares, enquête Ecmoss 2010.

Si le salaire apparaît alors comme un facteur de différenciation opérant sur la probabilité d'offrir un dispositif et sur le montant de la prime versée, la taille de l'entreprise a en revanche un impact contrasté sur l'accès aux dispositifs et le montant des primes. Ainsi, être salarié d'une entreprise de 10 à 49 salariés, non soumise à l'obligation légale de mettre en place la participation, plutôt que d'une entreprise de plus de 500 salariés divise par 25 le rapport de probabilité d'avoir accès à un dispositif de partage des profits plutôt que de ne pas y avoir accès (modèle Eq.1 de la *figure 9*) et diminue de 34 % le rapport de probabilité de recevoir une prime de participation lorsqu'un dispositif de participation est déjà mis en place plutôt que de ne pas en recevoir (modèle Eq.2 de la *figure 9*). En revanche, lorsqu'un montant est effectivement versé, la prime versée est plus élevée dans les petites entreprises que dans les grandes structures. Une interprétation de ce résultat pourrait être que les entreprises faisant la démarche de mettre en œuvre la participation alors qu'elles n'en n'ont pas l'obligation choisissent plus volontiers une formule dérogatoire, permettant de mobiliser des sommes supérieures à la réserve de droit commun⁷ et donc de verser des montants individuels plus forts.

Le secteur d'activité est également un facteur explicatif important. Par exemple, concernant l'intéressement, toutes choses égales par ailleurs, la prime d'intéressement d'un salarié travaillant dans les activités financières est nettement plus élevée que celle d'un salarié ayant les mêmes caractéristiques observables et travaillant dans le secteur de l'information et de la communication, deux secteurs versant des salaires moyens proches.

Le fait que l'entreprise appartienne à un groupe a également un effet significatif sur la probabilité d'accès à un dispositif. Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et/ou économiques, ont en effet la possibilité de conclure un accord de participation, ou d'intéressement unique, applicable à l'ensemble de leurs salariés. Ce système de mutualisation des profits peut être avantageux pour les salariés d'une entreprise qui n'aurait pas, par elle-même, les résultats suffisants pour pouvoir dégager une réserve spéciale de participation. De surcroît, appartenir à un groupe, donc à une entité plus grande, augmente, en soi, la probabilité d'être couvert par un dispositif. L'intéressement confère à l'entreprise une plus grande souplesse d'utilisation, si bien que l'intérêt d'un accord de groupe est sans doute moindre que pour la participation.

La présence de représentants du personnel au sein de l'entreprise, en particulier si elle inclut des délégués syndicaux, apparaît comme une condition favorable à l'instauration d'un dispositif au sein de l'entreprise. Cela confirme le résultat général selon lequel la présence de délégués syndicaux dans les entreprises y conditionne fortement la tenue de négociations et la signature d'accords [Desage et Rosankis, 2012].

Le niveau de salaire contribue également aux disparités d'accès aux dispositifs et de montant perçus

À caractéristiques d'entreprises identiques, il existe d'importantes différences de situation entre les salariés. Le niveau de salaire individuel, la catégorie socioprofessionnelle associée au poste occupé sont les facteurs qui expliquent le mieux ces différences, tant pour l'accès aux dispositifs que pour les montants (*figure 10*).

Si on répartit les salariés en dix groupes de taille équivalente et de niveau de salaire croissant, les salariés du 10^e décile reçoivent une prime de participation deux fois supérieure à celle du 5^e décile (respectivement 1,5 fois pour l'intéressement) et 7,4 fois supérieure (4,4 fois pour l'intéressement) à ceux du premier décile.

7. La réserve de droit commun correspond à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation : $RSP = 0,5 \times (\text{Bénéfice fiscal} - 5\% \times \text{Capitaux propres}) \times (\text{salaires}/VA)$, définie à l'article L3324-1 du code du Travail.

10. Caractéristiques individuelles influant sur l'accès et les montants de prime

	Probabilité d'être couvert par un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (PEE et/ou PERCO) (Eq. 1) ¹	Participation		Intéressement	
		Probabilité de recevoir au moins un euro de participation (Eq. 2) ¹	Montant de la prime de participation (Eq. 3) ¹	Probabilité de recevoir au moins un euro d'intéressement (Eq. 4) ¹	Montant de la prime d'intéressement (Eq. 5) ¹
Sexe					
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	1,05 (***)	0,95 (***)	0,05 (****)	1,02 (n.s.)	0,00 (n.s.)
Âge					
Entre 18 et 29 ans	1,00 (n.s.)	0,91 (***)	0,01 (n.s.)	1,02 (n.s.)	0,00 (n.s.)
Entre 30 et 39 ans	1,02 (n.s.)	1,02 (n.s.)	0,01 (n.s.)	1,02 (n.s.)	-0,01 (n.s.)
Entre 40 et 49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 59 ans	1,02 (n.s.)	1,03 (n.s.)	-0,06 (***)	1,02 (n.s.)	0,05 (***)
60 ans et plus	0,98 (n.s.)	1,07 (n.s.)	-0,17 (***)	0,84 (**)	-0,33 (***)
Diplôme					
Non renseigné	1,02 (n.s.)	0,73 (***)	0,00 (n.s.)	0,87 (***)	-0,06 (***)
Aucun	0,92 (**)	0,95 (n.s.)	-0,06 (**)	1,05 (n.s.)	-0,03 (n.s.)
CEP	0,89 (n.s.)	1,08 (n.s.)	0,23 (***)	1,02 (n.s.)	-0,04 (n.s.)
Brevet, BEPC, Brevet élémentaire	1,26 (***)	0,98 (n.s.)	0,05 (n.s.)	1,13 (**)	0,01 (n.s.)
CAP, BEP	1,00 (n.s.)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat technique ou professionnel	Réf.	1,08 (**)	0,07 (***)	0,92 (n.s.)	0,06 (**)
Baccalauréat général	0,89 (**)	1,12 (**)	0,15 (***)	1,11 (*)	-0,16 (***)
Diplôme universitaire de 1er cycle	1,02 (n.s.)	1,03 (n.s.)	0,03 (n.s.)	0,97 (n.s.)	0,03 (n.s.)
Diplôme universitaire de 2 ^e ou 3 ^e cycle	1,03 (n.s.)	1,12 (***)	0,04 (n.s.)	1,09 (*)	0,07 (***)
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres		0,85 (***)	0,07 (**)	0,95 (n.s.)	-0,13 (***)
Professions intermédiaires		0,84 (***)	0,03 (n.s.)	1,07 (*)	-0,06 (***)
Employés		0,89 (***)	0,06 (***)	1,19 (***)	-0,10 (***)
Ouvriers		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ancienneté dans l'entreprise					
Moins de 3 mois		0,75 (***)		0,50 (***)	
3 mois et plus		Réf.		Réf.	
Moins de 30 mois					
De 31 à 90 mois			Réf.		Réf.
De 91 à 198 mois			0,03 (*)		0,09 (***)
Plus de 199 mois			0,03 (n.s.)		0,09 (***)
			0,07 (***)		0,08 (***)
Décile de rémunération du salarié					
1 ^{er} décile			-1,16 (***)		-0,93 (***)
2 ^e décile			-0,32 (***)		-0,22 (***)
3 ^e décile			-0,18 (***)		-0,06 (**)
4 ^e décile			0,01 (n.s.)		-0,04 (*)
5 ^e décile			Réf.		Réf.
6 ^e décile			0,05 (*)		0,01 (n.s.)
7 ^e décile			0,18 (***)		0,09 (***)
8 ^e décile			0,20 (***)		0,18 (***)
9 ^e décile			0,45 (***)		0,31 (***)
10 ^e décile			0,84 (***)		0,56 (***)
Type de contrat					
CDI			0,20 (***)		0,16 (***)
CDD			Réf.		Réf.
Condition d'emploi					
Temps non plein			-0,15 (***)		-0,12 (***)
Temps plein			Réf.		Réf.

(*) significatif au seuil de 90 %, (**) significatif au seuil de 95 %, (***) significatif au seuil de 99 %.

Champ : France métropolitaine, (Eq.1) : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, (Eq.2) : salariés couverts par un accord de participation, (Eq.3) : salariés ayant perçu une prime de participation, (Eq.4) : salariés couverts par un accord d'intéressement, (Eq.5) : salariés ayant perçu une prime d'intéressement.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une femme a un rapport de probabilité d'être couverte par un dispositif d'épargne salariale plutôt que de ne pas l'être 1,05 fois inférieur à celui d'un homme (Odds ratio). Les rapports de probabilité sont estimés pour un individu placé dans la situation de référence.

1. Modèles probit pour (Eq.1), (Eq.2) et (Eq.4), MCO appliqués aux logarithmes des montants pour (Eq.3) et (Eq.5).

Sources : Insee, DADS 2010, Dares, enquête ECMOSS 2010.

Le niveau dans la hiérarchie salariale reste prépondérant lorsque l'on tient compte des autres facteurs explicatifs qui lui sont corrélés. Ceci corrobore les résultats de l'enquête sur les pratiques salariales selon laquelle la grande majorité des entreprises répartissent les primes de participation et d'intéressement de manière proportionnelle à la rémunération du salarié ou selon une formule mixte l'utilisant en partie.

La catégorie socioprofessionnelle a un effet non négligeable sur les montants perçus, même lorsqu'on a tenu compte du salaire et du diplôme. Par rapport à un ouvrier, un cadre qui aurait par ailleurs les mêmes caractéristiques, percevrait ainsi une prime de participation 1,07 fois plus élevée mais il percevrait une prime d'intéressement de 1,12 fois inférieure.

Au total, les versements des primes de participation conduisent à amplifier les différences de revenu. En revanche, si les primes d'intéressement apparaissent, dans une moindre mesure que la participation, liées à la rémunération du salarié, les montants versés par catégorie socioprofessionnelle tendent à atténuer les différences.

L'ancienneté dans l'entreprise influence à la fois le fait de bénéficier d'une prime et le montant de celle-ci. L'entreprise peut en effet définir dans l'accord une condition d'ancienneté dans une limite de trois mois. De même que le salaire, l'ancienneté, ou plus précisément le temps de présence du salarié au sein de l'entreprise, peut également être un critère apparaissant comme lié au mode de répartition des primes entre les salariés, le lien ne pouvant être qu'indirect pour les primes d'intéressement, un lien direct étant interdit par la loi. Ce critère est davantage retenu pour l'intéressement (19 % des entreprises selon l'enquête Pratiques salariales [Demailly *et al*, 2010]). Ce résultat rejoint l'idée selon laquelle les dispositifs de partage des profits sont considérés par les entreprises comme un outil permettant de fidéliser leurs employés. Le fait qu'un employé en CDI reçoit une prime de participation plus importante conforte d'ailleurs cette hypothèse. ■

Pour en savoir plus

Amar E., « Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses* n° 055, Dares, septembre 2012.

Chaput H., Koubi M., Van Puymbroeck C., « Epargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », édition 2006.

Cahuc P., Dormont B., « L'intéressement en France : allègement du coût salarial ou incitation à l'effort ? », *Économie et Statistique* n° 257, Insee, Septembre 1992.

Cahuc P., Dormont B., « Les effets d'incitation de l'intéressement : la productivité plutôt que l'emploi », *Économie et Statistique* n° 257, Insee, Septembre 1992.

Demailly D., Folques D., Naboulet A. « Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », *Premières informations Premières synthèses* n° 008, Dares, février 2010.

Desage G., Rosankis E. « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010 : des négociations sur l'emploi des salariés âgés au conflit sur la réforme des retraites », *Dares Analyses* n° 053, Dares, Août 2012.

Mabile S., « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Économie et Statistique* n° 316-317, p.45-61, Insee, 1998.

Weitzman L-M, 1985, « Profit Sharing as Macroeconomic Policy », *American Economic Review Papers and Proceeding*, vol. 75, p. 41-45.
