



Centre d'études
économiques
et sociales du
Groupe ALPHA

L'épargne salariale Données 1999-2002

Mars 2005

Alpha Études

19 rue Fauchier
13002 Marseille
Tél. : 04 91 14 81 30
Fax : 04 91 14 81 31



Sommaire

SOMMAIRE.....	2
1.INTRODUCTION.....	3
DEFINITIONS	3
SOURCES STATISTIQUES	5
2.LES MECANISMES COLLECTIFS DE COLLECTE	6
DESCRIPTION.....	6
<i>Intéressement.....</i>	<i>6</i>
<i>Participation.....</i>	<i>7</i>
CARACTERISTIQUES DES ACCORDS	9
<i>Une baisse en 2002 des accords d'intéressement signés</i>	<i>9</i>
<i>Un mode de validation des textes dépendant de la taille des entreprises</i>	<i>10</i>
MODES DE CALCUL ET REPARTITION DES PRIMES.....	11
<i>Dans l'intéressement, la performance de plus en plus présente.....</i>	<i>11</i>
<i>Une répartition de l'intéressement d'abord fonction du salaire</i>	<i>13</i>
<i>La participation calculée essentiellement selon la formule légale.....</i>	<i>14</i>
<i>Une répartition de la participation en fonction des salaires pour la moitié des accords.....</i>	<i>14</i>
3.LES SALARIES CONCERNES.....	15
LA PARTICIPATION FINANCIERE, APANAGE DES GRANDES ENTREPRISES	18
PROFILS SECTORIELS	19
<i>Un taux de couverture des salariés très variable selon le secteur.....</i>	<i>19</i>
<i>Montants de la participation et de l'intéressement</i>	<i>21</i>
4.LES SUPPORTS DE L'EPARGNE SALARIALE : UNE EVOLUTION PROGRESSIVE VERS L'EPARGNE RETRAITE	24
DE LA « LOI FABIUS » (2001) A LOI FILLON (2003)	24
LES DISPOSITIFS ACTUELS	25
<i>Le plan d'épargne entreprise.....</i>	<i>25</i>
<i>Le plan d'épargne interentreprises (PEI).....</i>	<i>26</i>
<i>Le PPSVR : fonds de pension à la française</i>	<i>27</i>
LE PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE) : SUPPORT LE PLUS PRATIQUE	29
<i>Un accès favorisé par la taille de l'entreprise.....</i>	<i>29</i>
<i>Première origine des fonds : les versements volontaires.....</i>	<i>30</i>
<i>Des motifs de déblocage liés à la rupture du contrat de travail.....</i>	<i>32</i>
<i>Les sommes investies sur les FCPE.....</i>	<i>32</i>
<i>L'actionnariat salarié</i>	<i>34</i>
5.ANNEXES	35
ANNEXE 1 : NOTE METHODOLOGIQUE SUR L'ENQUETE PIPA	35
ANNEXE 2 : STATISTIQUES SUR L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION DE 1999 A 2002	37

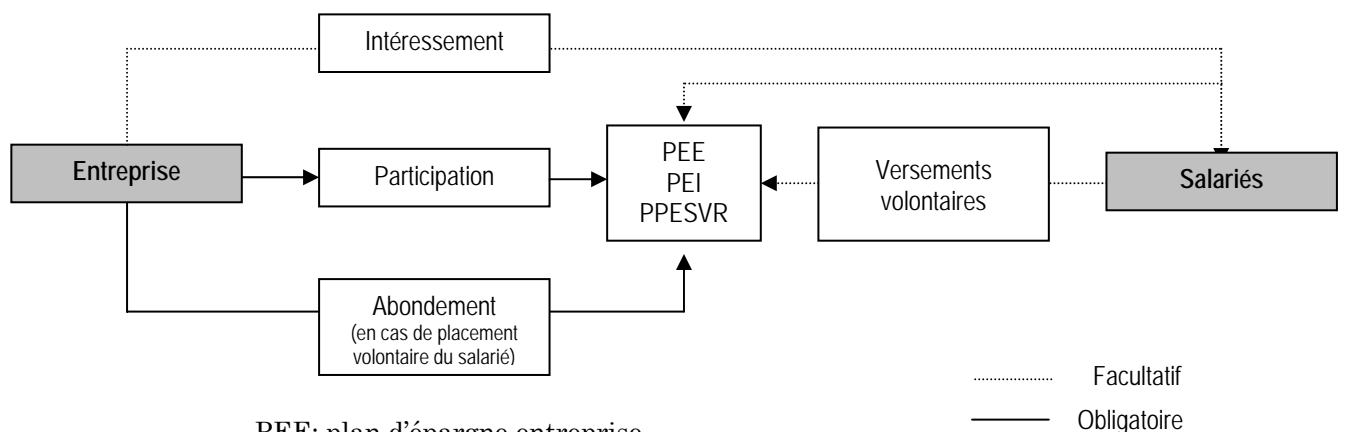


1. Introduction

Définitions

Le terme d'épargne salariale s'est peu à peu substitué à celui de participation financière. On peut définir l'épargne salariale comme l'épargne susceptible de se former à l'occasion de la relation de travail. La notion englobe à la fois les mécanismes de collecte et les supports qui vont recevoir l'épargne. Les mécanismes principaux de collecte sont l'intéressement des salariés à la performance de l'entreprise, la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise et éventuellement l'abondement de l'entreprise. Les sommes collectées peuvent être placées sur le plan d'épargne entreprise qui reçoit aussi les versements volontaires des salariés et l'actionnariat salarié.

Présentation de la provenance des flux d'épargne salariale



PEE: plan d'épargne entreprise

PEI: plan d'épargne interentreprise

PPESVR: plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite

L'épargne des ménages renvoie à des choix individuels se situant en dehors de l'entreprise : livret A, assurance vie... L'épargne salariale englobe une gamme de supports variés dont l'origine se situe pour tous dans le cadre de l'entreprise. Cette épargne n'est cependant pas accessible à l'ensemble des salariés du secteur privé, même si la loi Fabius a élargi en 2001 le périmètre des bénéficiaires. Par ailleurs, certains dispositifs sont considérés à tort comme de l'épargne. En effet, alors que l'épargne est la partie du revenu non consommée (choix individuel), il n'est pas entièrement exact de considérer



l'intéressement, par exemple, comme de l'épargne car il peut être immédiatement dépensé.

Pour que les sommes issues de **l'intéressement** deviennent économiquement de l'épargne, il faut qu'elles soient placées, à l'initiative du salarié, sur un plan d'épargne entreprise.

Avec la **participation**, où les sommes sont obligatoirement bloquées, on est en face d'un mécanisme d'épargne forcée.

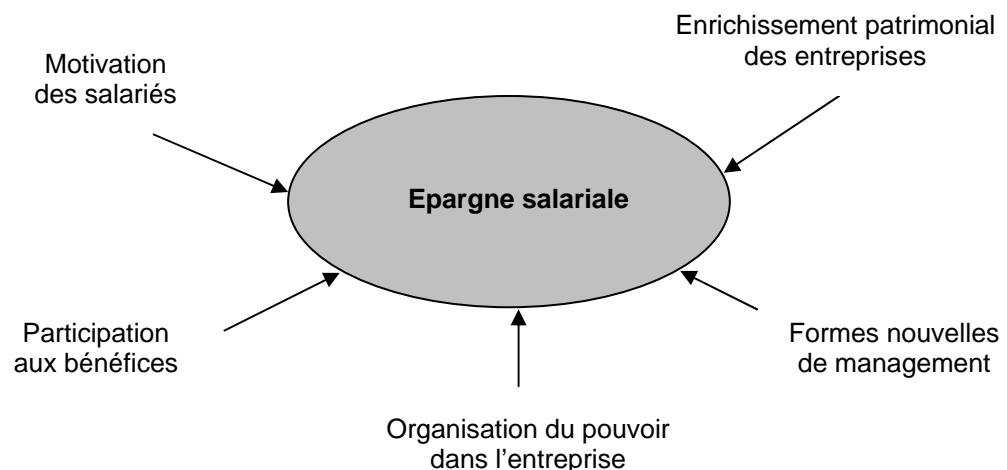
Le **plan d'épargne entreprise** est quant à lui un support de l'épargne, soit via l'intéressement ou la rémunération directe que le salarié souhaite volontairement verser, soit via la participation et l'abondement de l'entreprise. Dans ce cas, l'entreprise participe directement à la constitution d'un patrimoine pour le salarié.

L'actionnariat salarié, autre composante de l'épargne salariale, se définit comme l'épargne d'un salarié investie en actions de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille.

Enfin, **l'épargne retraite**, introduite par la loi de réforme des retraites en juillet 2003, est tout autant un dispositif d'épargne qu'un dispositif de retraite (complémentaire ou sur-complémentaire) ; elle s'inscrit cependant dans le champ de l'épargne salariale.

Les fonctionnaires sont exclus du dispositif d'épargne salariale. La seule possibilité qui existe pour eux aujourd'hui est la Prefon, instituée pour pallier l'absence de régime complémentaire de retraite et la non prise en compte des primes dans le calcul de la retraite (moins de 200 000 adhérents pour plus de 4 millions de fonctionnaires).

Niveau d'intervention de l'épargne salariale dans l'entreprise



L'épargne salariale est de plus en plus une des composantes de la rémunération au même titre que la partie fixe, constituée du salaire de base et la partie variable individualisée (souvent plus élitiste, à travers différentes formes de primes, bonus, *stock options*). Elle en constitue la partie variable collective (le caractère collectif dépend des modes de calcul retenus).

Sources statistiques

Le principal fournisseur de données statistiques en matière d'épargne salariale est la DARES¹.

Concernant le nombre et les caractéristiques des accords d'intéressement et de participation signés, les statistiques proviennent d'une base de données établie par la DARES à partir des notifications d'accords déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Des données définitives sont disponibles pour l'année $n-2$, n correspondant à la date de parution, et des données provisoires pour $n-1$ (ici 2001 et 2002 pour une parution en 2003). Elles sont diffusées dans les rapports annuels du conseil supérieur de la participation et, de façon moins détaillée mais accessible plus rapidement, dans le bilan annuel de la négociation collective.

Concernant les données sur les primes versées par secteur et par taille d'entreprise (montant, nombre d'entreprises et de salariés concernés), les statistiques sont issues de l'enquête PIPA (participation, intéressement, plan d'épargne entreprise et actionnariat des salariés)². Les dernières données disponibles concernent les primes versées en 2003 au titre de l'exercice 2002. La DARES publie ces données dans *Premières informations premières synthèses*. Le conseil supérieur de la participation les reprend aussi dans son rapport annuel.

¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et statistiques, Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale

² Cf. annexe 1 page pour une présentation de l'enquête.



2. Les mécanismes collectifs de collecte

Description

Intéressement

L'intéressement est le plus ancien dispositif mis en place pour encourager le « partage du profit » (Ordonnance de 1959). Dans la pratique, il s'est surtout développé après 1986, suite à une nouvelle ordonnance assouplissant le dispositif, en particulier par la suppression de l'autorisation administrative préalable. Il est facultatif ; il est mis en place par accord d'entreprise (d'une durée minimale de 3 ans). Son développement résulte donc d'un choix délibéré de la part des entreprises d'y adhérer.

L'accord peut-être conclu dans le cadre :

- d'une convention collective ou d'un accord national professionnel ou interprofessionnel ;
- d'un accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux ;
- d'un accord au sein du comité d'entreprise ;
- d'un accord accepté par référendum du personnel à la majorité des deux tiers.

Contrairement à la participation, la prime d'intéressement peut être versée immédiatement au salarié si celui-ci le souhaite, ou alors versée sur les supports de gestion PEE, PEI, PPESVR³.

L'intéressement est souvent présenté comme un outil de motivation des salariés qui permet de les associer à la réussite de l'entreprise à travers des objectifs de rentabilité et d'accroissement de performances. Les formules négociées peuvent être déconcentrées au niveau de l'unité de production et prendre en compte des indicateurs autres que le profit (qualité, productivité).

Les modalités de calcul sont libres à l'exception de deux contraintes :

- un plafonnement global limité à 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés ;

³ Voir plus loin sur la transformation du PPEV en PPESVR



- un plafonnement individuel ayant pour but d'éviter de pénaliser les salariés à faible rémunération.

Enfin, contrairement à la participation, lorsque la totalité ou une partie des primes d'intéressement est placée sur un PEE, l'entreprise a l'obligation de verser un abondement, puisque ce placement est considéré comme un versement volontaire, un effort d'épargne personnel. L'abondement permet alors de compléter la formule salariale.

Peu à peu, cette formule va évoluer au point de définir une nouvelle convention salariale qui associe décentralisation, individualisation des salaires, intéressement collectif aux résultats de l'entreprise et abondement du PEE par l'entreprise.

Des avantages fiscaux...

... Pour l'entreprise...

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont :

- déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ;
- exonérées des taxes sur les salaires ;
- ne sont pas considérées comme des éléments de salaire, elles ne supportent donc pas de cotisations (sécurité sociale, retraite...).

... Pour les salariés

La prime d'intéressement est :

- exonérée de cotisations sociales ;
- exonérée d'impôt sur le revenu si elle est versée dans un plan d'épargne entreprise ;
- assujettie à la CSG et à la CRDS.

Participation

Instituée par une ordonnance de 1967, la participation est, quant à elle, obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Par accord, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également y prétendre.

La somme globale affectée à la participation, appelée *Réserve Spéciale de Participation* (RSP), fait l'objet d'une formule légale inscrite dans le code du travail et est généralement répartie en proportion du salaire. La réserve spéciale de participation peut-être calculée de deux façons :



- la formule légale ou de « droit commun » a tendance à croître depuis 2000 : elle a été retenue dans 89% des accords en 2001 et 91% en 2002⁴ contre 80% en 2000 ;
- la formule dérogatoire est retenue dans 10 % des cas en 2001 (9% en 2002 selon les données provisoires).

La formule dérogatoire doit assurer aux salariés un résultat supérieur à la formule légale. De plus, les entreprises ayant conclu des accords dérogatoires plus favorables aux salariés peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement (PPI.)⁵.

Formule légale de la RSP :	
	B : Bénéfice de l'exercice
	C : Capitaux propres de l'entreprise
$(B - 5\% C) \times \frac{S}{VA} \times 0,5$	S : Salaire Brut entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires (même si celle-ci n'est pas due)
	VA : Valeur ajoutée

Des avantages fiscaux

Pour l'entreprise

Les sommes versées au titre de la participation sont :

- déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices et IR
- exonérées des taxes sur les salaires

Dans le cas d'accords dérogatoires plus favorables aux salariés, l'entreprise peut constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement égale à 50 % du supplément de la RSP.

N'étant pas considérées comme des éléments de salaire, elles ne supportent donc pas de cotisations (sécurité sociale, retraite...).

Pour les salariés

La participation est :

- exonérée de cotisations sociales
- exonérée d'impôt sur le revenu totalement ou partiellement sauf si elle est supérieure à $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de la Sécurité Sociale
- Indisponible pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé).

⁴ Chiffres provisoires pour 2002

⁽⁵⁾ PPI : provision constituée en franchise d'impôt. Sur le plan comptable, elle s'analyse comme une réserve. La PPI doit être utilisée dans un délai de 2 ans, à l'acquisition ou à la réalisation d'immobilisations ou à des dépenses de formation des administrateurs et membres des conseils de surveillance de l'entreprise et des FCPE. Elle est égale à 50 % de la fraction des sommes qui excède la participation de droit commun.



Caractéristiques des accords

En 2002, sur 23 771 textes déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) par les entreprises, 8 327 (soit 36%) ont pour objet la mise en œuvre de mécanismes de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale⁶, ce qui place le sujet en deuxième position des textes déposés. En 2003, selon les chiffres provisoires, c'est même le principal objet des accords déposés.

Thèmes des accords d'entreprise déposés	2002		2003*	
	Nombre de textes	% *	Nombre de textes	% *
Temps de travail	10 501	47 %	4 595	29%
Salaires et primes	3 904	17 %	4 264	27%
Participation, intéressement, épargne salariale	8 327	36%	6 727	42%
Autres	1 039	12 %	1 370	20%
Ensemble	23 771		16 956	

Total supérieur à 100% car un texte peut contenir plusieurs thèmes.

*Chiffres provisoires

Source: **La négociation collective en 2002**, Editions législatives

Nota bene: En 2002, le mode de collecte de l'information sur les accords a été décentralisé au niveau des directions départementales du travail ; par ailleurs, les textes relatifs à l'épargne salariale, l'intéressement et la participation n'étaient pas comptabilisés avant 2002, pour des raisons renvoyant aux obligations de dépôt. Ces deux changements rendent difficiles la comparaison avec les années antérieures à 2002.

Une baisse en 2002 des accords d'intéressement signés

Nombre d'accords signés

	2000	2001	2002	2003*
Nombre	7 475	10 018	8 904	6 727
Croissance (en %)		34%	-11%	-19%

Sources : Rapport annuel pour 2002 du Conseil supérieur de la participation pour les exercices 2000 et 2001 ; rapport annuel du conseil supérieur de la participation pour 2003/2004 pour les exercices 2002 ;

* Chiffres provisoires

D'après les statistiques fournies par le conseil supérieur de la participation, le nombre d'accords conclus a cru de 34% entre 2000 et 2001, aussi bien en ce qui concerne la participation (+ 35%) que l'intéressement (+34%). La croissance de 2001 est essentiellement

⁶ Cf. DARES (2004), *La négociation collective en 2003*, Editions Législatives, Bilan et Rapports.



due à la signature de premiers accords de participation et d'intéressement, dont les 2/3 proviennent des entreprises de moins de 50 salariés. Rappelons que de nouvelles dispositions législatives ont été introduites en 2001, qui expliquent cette dynamique d'accords⁷.

Caractéristiques des accords signés

	Participation				Intéressement			
	2000	2001	2002	Croissance	2000	2001	2002	Croissance
				02/01				02/01
Premier accord	953	1 462	1 399	- 4%	3 253	4 858	4 182	-14%
Renouvellement	378	337	408	21%	2 891	3 361	2 915	-13%
Total	1 331	1 799	1 807	0%	6 144	8 219	7 097	-11%

Sources : Rapports annuels 2002 et 2003 du conseil supérieur de la participation

En 2002, le nombre des accords signés a diminué par rapport à cette année 2001 dopée par les nouvelles dispositions législatives, tout en restant au dessus du niveau de 2000. Cette diminution est due au moindre dynamisme des accords d'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés (-12% par rapport à 2001). Les accords de participation restent quant à eux à leur niveau de 2001 grâce au renouvellement d'accords (la signature de premiers accords marque un peu le pas). Au total, 476 900 salariés sont couverts par un accord de participation en 2002, contre 393 100 en 2001.

Un mode de validation des textes dépendant de la taille des entreprises

Les modes de conclusion des accords sont fortement corrélés avec la taille des entreprises. Cela est symptomatique de pratiques de la négociation très différentes en fonction de la taille des entreprises, avec peu de variation sur ce point d'une année sur l'autre :

- Dans les grandes entreprises, le plus souvent rompues aux processus de négociation, dans lesquelles la présence syndicale est traditionnellement plus forte et qui ont des comités d'entreprise, ce sont essentiellement les comités d'entreprises et les délégués syndicaux qui ratifient les accords.

⁷ En 2001, la loi Fabius a introduit les dispositions suivantes : obligation de négocier sur ce thème au niveau de la branche ou de l'entreprise ; élargissement de l'accès aux dispositifs d'épargne salariale par la création d'un plan d'épargne inter-entreprises ; incitation fiscale pour les entreprises de moins de 50 salariés sous forme de franchise d'impôts.



- Dans les petites entreprises, on a plus fréquemment recours à la majorité des salariés aux 2/3 pour la ratification des accords.

Modalités de ratification des accords signés en 2002

	Participation		Intéressement	
	Moins de 50 salariés	Plus de 50 salariés	Moins de 50 salariés	Plus de 50 salariés
Comité d'entreprise	21%	63%	4%	48%
Ratification aux 2/3	63%	15%	88%	12%
Syndicats	12%	19%	4%	31%
"Autre"	1%	1%	3%	4%
Plusieurs modes de conclusion	2%	3%	1%	5%
Total	441	1 365	5 087	2 015

Source : Rapport annuel 2003 du conseil supérieur de la participation

Ce constat était sensiblement le même en 2000 et 2001. A noter cependant une croissance du rôle des délégués syndicaux dans la ratification des accords de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui passe de 7% en 2001 à 12% en 2002.

Modes de calcul et répartition des primes

Dans l'intéressement, la performance de plus en plus présente

Concernant l'intéressement, les modes de calcul et de distribution sont variés. Dans 70% des accords signés en 2002, le montant de l'intéressement est calculé en fonction du résultat⁸ comptable ou financier de l'entreprise.

⁸ Lorsque le calcul est fondé sur le résultat, ce sont des éléments comptables qui sont pris en considération tels que la rentabilité économique ou financière de l'entreprise.

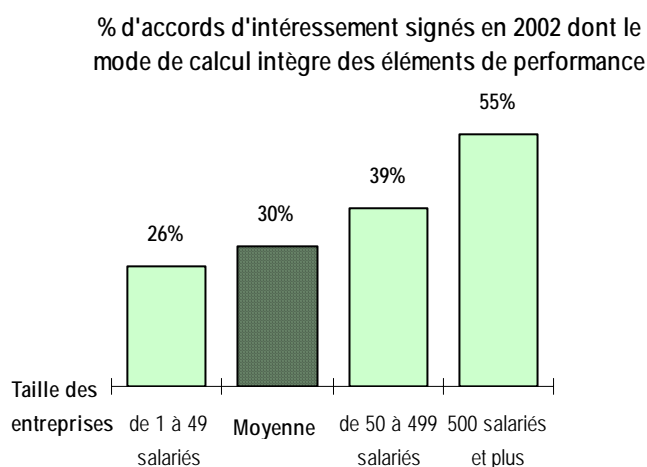


Formules de calcul de l'intéressement retenues dans les accords de 2000 à 2003

Formule basée sur :	2000		2001		2002	2003
	Nombre d'accords	Part en %	Nombre d'accords	Part en %	Part en %	Part en %
Le résultat	4 654	75,9	4 019	68,3	69,7	66,7
La performance	937	15,3	2 770	23,6	20,8	22,1
Le résultat + la performance	553	8,8	1 430	8,2	9,5	11,1
Total	6 144	100	8 219	100	100	100

Source : Rapports annuels du conseil supérieur de la participation (chiffres provisoires pour 2003)

Les éléments de performance⁹ ont cependant tendance à prendre de l'importance : la proportion des accords d'intéressement les incluant (soit seuls, soit associés au résultat) passe de 17% des accords d'intéressement signés en 1999 à 30,3% des accords signés en 2002. Cette croissance est dûe essentiellement à leur intégration dans les accords des établissements de moins de 50 salariés (en 2000, 19% d'entre eux intégraient des éléments de performance, 26% en 2002).



Source: Rapport annuel 2003 du conseil supérieur de la participation

Il reste que plus la taille des entreprises est importante, plus le mode de calcul de l'intéressement est élaboré et intègre des éléments de performance.

Le niveau de calcul de l'intéressement se situe en général à l'échelon de l'entreprise (90% des accords signés en 2002), plus rarement au niveau de l'établissement (2%) ou de l'unité de travail (3%).

⁹ Lorsque le calcul est fondé sur la performance, l'intéressement traduit le degré de participation des salariés à l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs définis par les partenaires sociaux dans l'accord, tels que la productivité, la qualité, l'absentéisme, les accidents du travail...



Une répartition de l'intéressement d'abord fonction du salaire

La répartition de l'intéressement offre une large palette de modalités de répartition :

- répartition uniforme – montant total divisé par le nombre de bénéficiaires. Chaque salarié dispose de la même somme ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition proportionnelle au temps de présence ;
- Un mixte des différentes possibilités.

Modalités de répartition de l'intéressement entre 2000 et 2002

Mode de répartition fondé sur :	2000		2001		2002	
	Nombre d'accords	Part en %	Nombre d'accords	Part en %	Nombre d'accords	Part en %
Le salaire	2 251	36,6	3 049	37.1	2 590	36.5
La présence	1 060	17,3	1 570	19.1	1 476	20.8
Le salaire + la présence	1 685	27,4	2 047	24.9	1 838	25.9
Uniforme	335	5,5	321	3.9	227	3.2
Autres	813	13,3	1 101	14.9	965	13.6
Total	14 881	100	8 219	100	7 097	100

Source: Rapports annuels du conseil supérieur de la participation

On constate que la répartition proportionnelle au salaire est la plus fréquente : en 2002, 36.5% des accords répartissent l'intéressement uniquement en fonction du salaire et 26% le répartissent en fonction du salaire et du temps de présence. Ici encore, ce sont les entreprises de plus de 500 salariés qui optent le plus souvent pour des formules de répartition élaborées (formules mixtes) et les petites entreprises qui choisissent une formule proportionnelle au salaire (39% des entreprises de 1 à 49 salariés contre 23% des entreprises de plus de 500 salariés).

Enfin, rares sont les entreprises qui choisissent des modalités de répartition uniforme (3.2% seulement en 2002).



La participation calculée essentiellement selon la formule légale

Concernant la participation, la formule de droit commun est la plus fréquente pour calculer la RSP (90% des accords signés en 2002). Ce sont souvent dans les petites entreprises, qui mettent en place le dispositif de participation de manière volontaire, que l'on trouve le plus d'accords dérogatoires (22% des accords dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Les accords de participation selon la formule de calcul utilisée

En %	2000	2001	2002	2003*
Droit commun	80,2%	89,6%	90,5%	89,6%
Dérogatoire	19,8%	10,4%	9,5%	10,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : rapports annuels du conseil supérieur de la participation

** Chiffres provisoires*

Une répartition de la participation en fonction des salaires pour la moitié des accords

La répartition se faisait jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi Fabius :

- soit proportionnellement aux salaires perçus ;
- soit selon une formule mixte associant salaire et temps de présence.

Pour l'année 2000, près de 60 % des accords ont fixé une répartition proportionnelle au salaire et 40 % combinent salaire et temps de présence.

A partir de 2001, la loi Fabius offre les mêmes possibilités de répartition que pour l'intéressement (salaires, durée de présence, de façon uniforme ou par panachage des différentes formules). Si les salaires restent la modalité la plus utilisée (dans 49% des accords en 2002), on voit se développer la formule du temps de présence seule (un peu moins d'un accord sur 10).



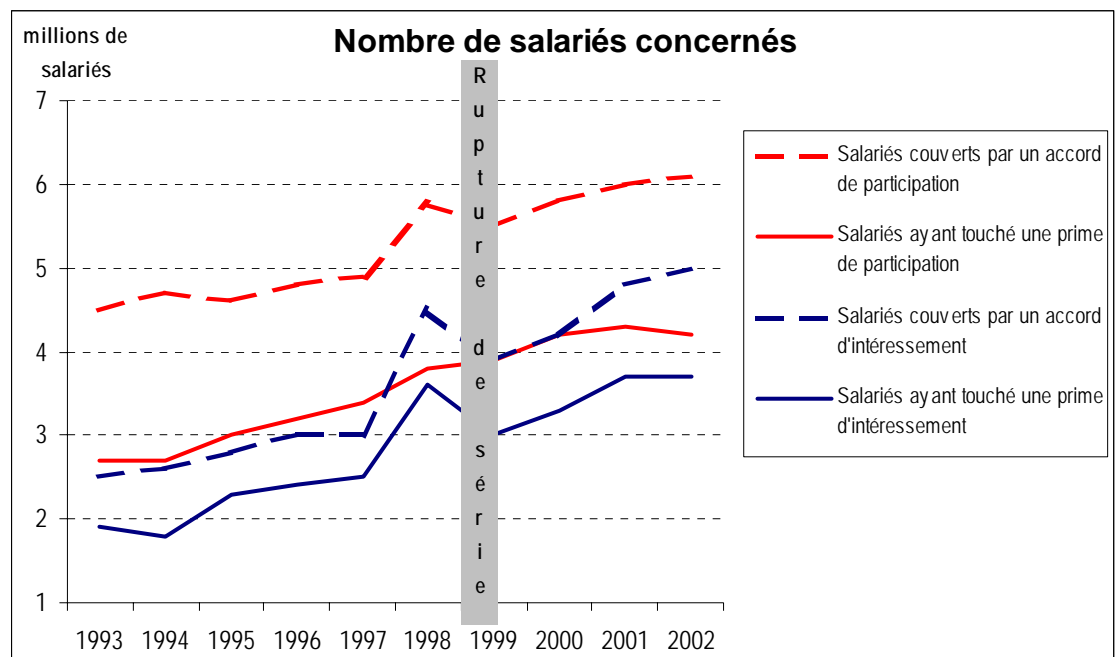
Les accords de participation selon le mode de répartition de la réserve spéciale

Proportionnel au	2000	2001	2002
Salaire	59,6%	53,9%	49,5%
Temps de présence	-	4,8%	8%
Uniforme	-	1,2%	1,3%
Mixte	40,3%	40,1%	41,2%
Total	100%	100%	100%

Rapports annuels 2002 et 2003 du conseil supérieur de la participation

3. Les salariés concernés

La rupture des séries de données entre 1997 et 1998, puis la révision statistique portant sur les années 1999 à 2002, ne nous permet pas de comparer les données avant et après 1999. On peut remarquer, entre 1993 et 1999, une croissance du nombre de salariés et d'entreprises concernés par la participation et l'intéressement.



Entre 1999 et 2002, le nombre de salariés concernés par des accords de participation et d'intéressement continue de croître. En 2002, 6 millions de salariés sont concernés par un accord de participation et 5 millions par un accord d'intéressement, soit respectivement 40% et 32% des salariés entrant dans le champ de l'enquête PIPA (secteur marchand non agricole, hors interim et secteur domestique, qui regroupe 15.4 millions de salariés au total).

Au total au 31 décembre 2002, 52% des salariés des secteurs marchands non agricoles travaillent dans des entreprises ayant mis en place un des dispositifs d'épargne salariale (38% en 1999).

Entre les salariés couverts par un des accords et les salariés bénéficiaires, il existe cependant un écart : parmi les salariés couverts par un accord, 77% des salariés ont touché de la participation en 2002 au titre de l'exercice 2001 et 69% en ce qui concerne l'intéressement.

Evolution de l'intéressement de 1993 à 2002¹⁰

Au titre de l'année	Salariés			Primes (versées l'année suivante)	
	Nombre de salariés couverts par un accord (en million)	Nombre de salariés bénéficiaires (en million)	Nombre de bénéficiaires sur nombre de salariés couverts (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Moyenne par bénéficiaire (en euros par salariés)
1993	2,5	1,9	74 %	1,2	654
1994	2,6	1,8	70 %	1,2	685
1995	2,8	2,3	81 %	1,6	720
1996	3,0	2,4	79 %	1,9	803
1997	3,0	2,5	81 %	2,1	861
1998	4,5	3,6	80 %	3,4	951
1999	3,9	3	77%	3,2	1 036
2000	4,2	3,3	79 %	3,8	1 157
2001	4,8	3,7	77 %	4,4	1 195
2002	5,0	3,7	74 %	4,6	1 236

Séries homogènes :
1993- 1997
1999-2003

Sources : enquêtes PIPA , DARES.

¹⁰ Les données sont à prendre avec précaution, notamment dans une lecture diachronique puisque les méthodes d'enquête PIPA ont changé à partir de 1998 (cf. note méthodologique en annexe)

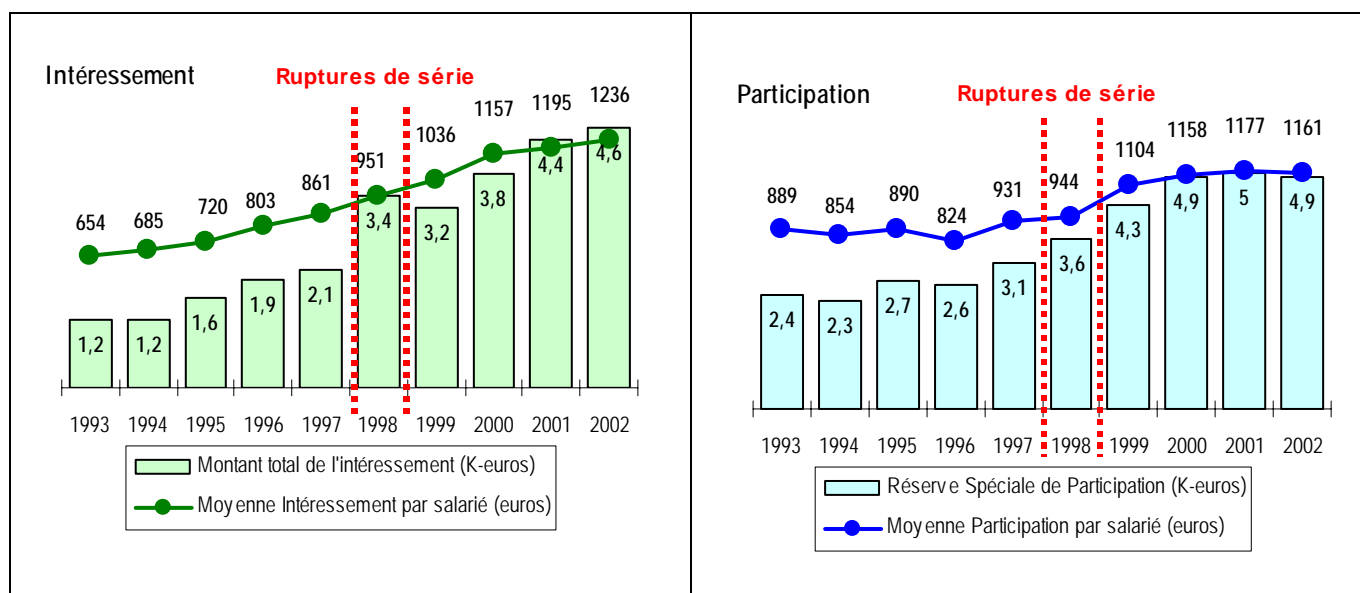


Evolution de la participation de 1993 à 2002

Au titre de l'année	Salariés			Primes (versées l'année suivante)	
	Nombre de salariés couverts par un accord (en million)	Bénéficiaires (en million)	% de bénéficiaires sur le nombre de salariés couverts	RSP (en milliards d'euros)	RSP (moyenne en euros par salarié)
1993	4,5	2,7	61%	2,4	889
1994	4,7	2,7	57%	2,3	854
1995	4,6	3,0	66%	2,7	890
1996	4,8	3,2	67%	2,6	824
1997	4,9	3,4	68%	3,1	931
1998	5,8	3,8	67%	3,6	944
1999	5,6	3,9	70%	4,3	1 104
2000	5,8	4,2	72%	4,9	1 158
2001	6,0	4,3	72%	5	1 177
2002	6,1	4,2	69%	4,9	1 161

Séries homogènes :
1993- 1997
1999-2003

Sources : enquêtes PIPA, DARES



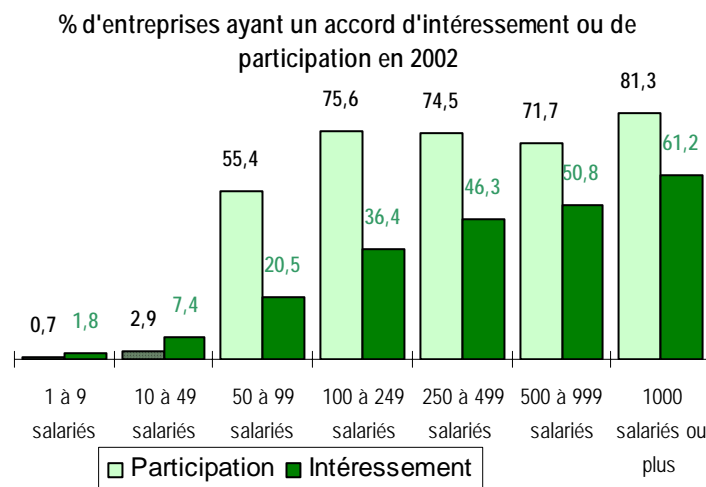
Sources : Enquêtes PIPA, DARES

Pour s'en tenir à une période homogène du point de vue des séries statistiques, les sommes allouées augmentent sur cette période 1999-2002, sensiblement pour l'intéressement (+ 20% pour la prime moyenne), un peu moins pour la participation (+ 5%) qui diminue même légèrement entre 2001 et 2002.



La participation financière, apanage des grandes entreprises

Les entreprises de moins de 50 salariés sont celles qui distribuent le moins fréquemment des primes d'intéressement ou de participation, essentiellement parce qu'une grande majorité d'entre elles ne disposent pas d'accord de participation (rappelons que la participation est obligatoire uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés) ou d'intéressement.



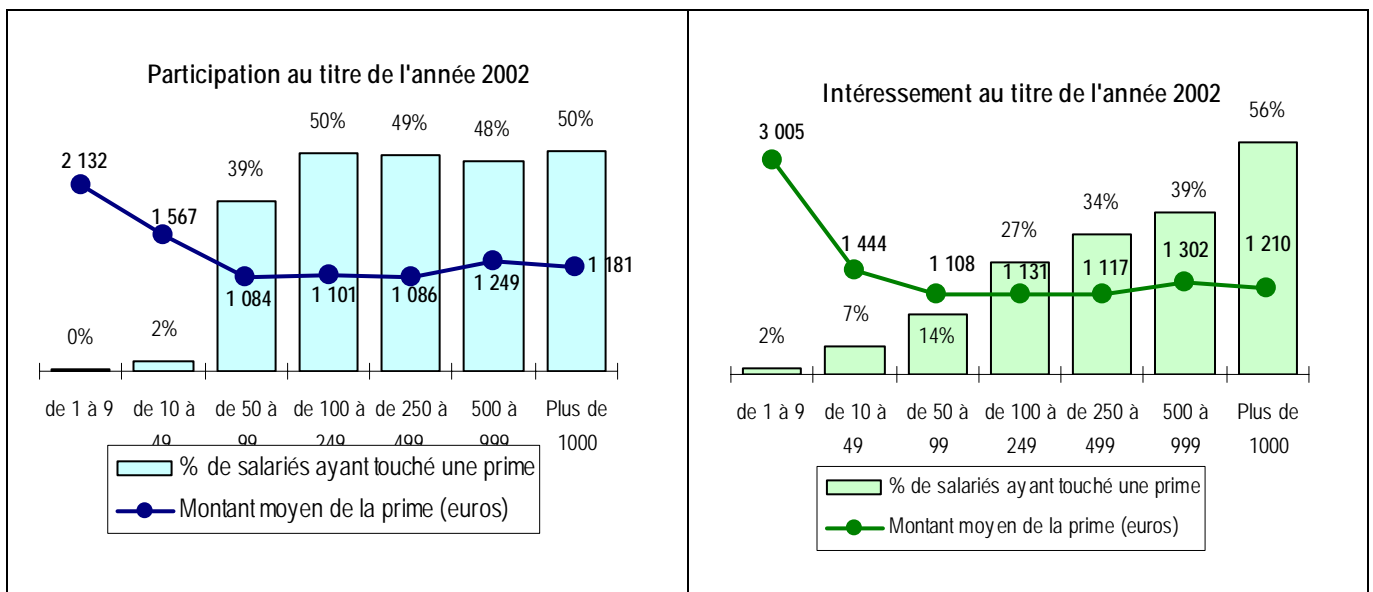
Source: Premières Informations – Premières Synthèses n°38-4, DARES, septembre 2004.

En conséquence, les salariés des entreprises de plus de 500 salariés sont pour 70% d'entre eux couverts par un accord d'intéressement ou de participation, contre moins de 5% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, les rares petites entreprises qui distribuent des primes le font avec un montant relativement supérieur à la moyenne. Quand on sait que les petites entreprises sont aussi celles qui versent les salaires les plus faibles (en juin 2002, écart de 18% des rémunérations mensuelles des salariés des entreprises de plus de 10 salariés et des moins de 10 salariés¹¹), on peut mesurer l'importance que représente la rémunération variable dans l'ensemble de la rémunération pour ces salariés.

¹¹ Source : « La rémunération et l'emploi dans les très petites entreprises en juin 2002 », Premières informations Première synthèses, n°48.2, novembre 2003





Source : Premières Informations – Premières Synthèses n°38-4, DARES, septembre 2004.

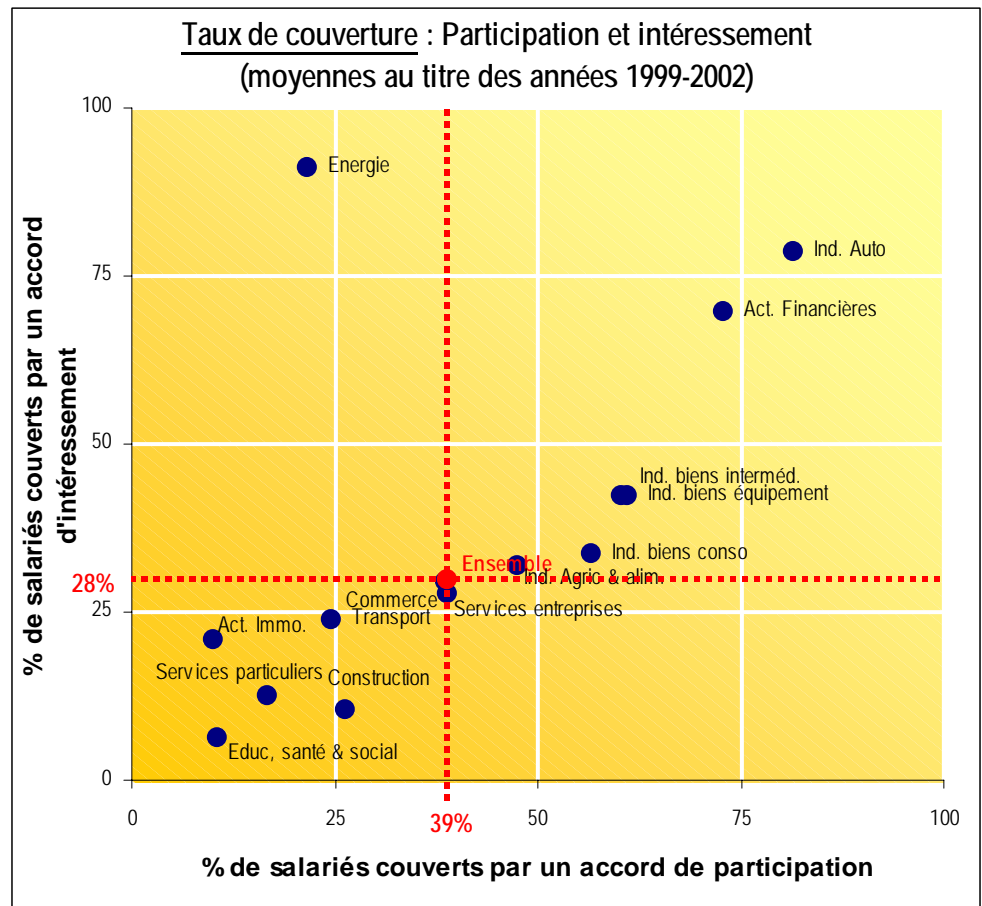
Pour les salariés des entreprises de moins de 9 salariés, la participation au titre de 2002 représente 1.2 fois leur rémunération mensuelle moyenne toutes catégories socio professionnelles confondues (1890 euros), l'intéressement 1.5 fois. Pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés et plus, participation ou intéressement représentent environ la moitié de leur rémunération mensuelle moyenne (2230 euros).

Profils sectoriels

Un taux de couverture des salariés très variable selon le secteur

Il existe une forte corrélation sectorielle entre les salariés qui sont couverts par un accord de participation et ceux qui sont couverts par un accord d'intéressement. Pour le dire autrement, les secteurs qui sont le plus engagés dans des accords de participation sont également ceux qui sont le plus engagés dans des accords d'intéressement.





Sources : Enquêtes ACEMO-PIPA 1999-2000-2001-2002, Dares

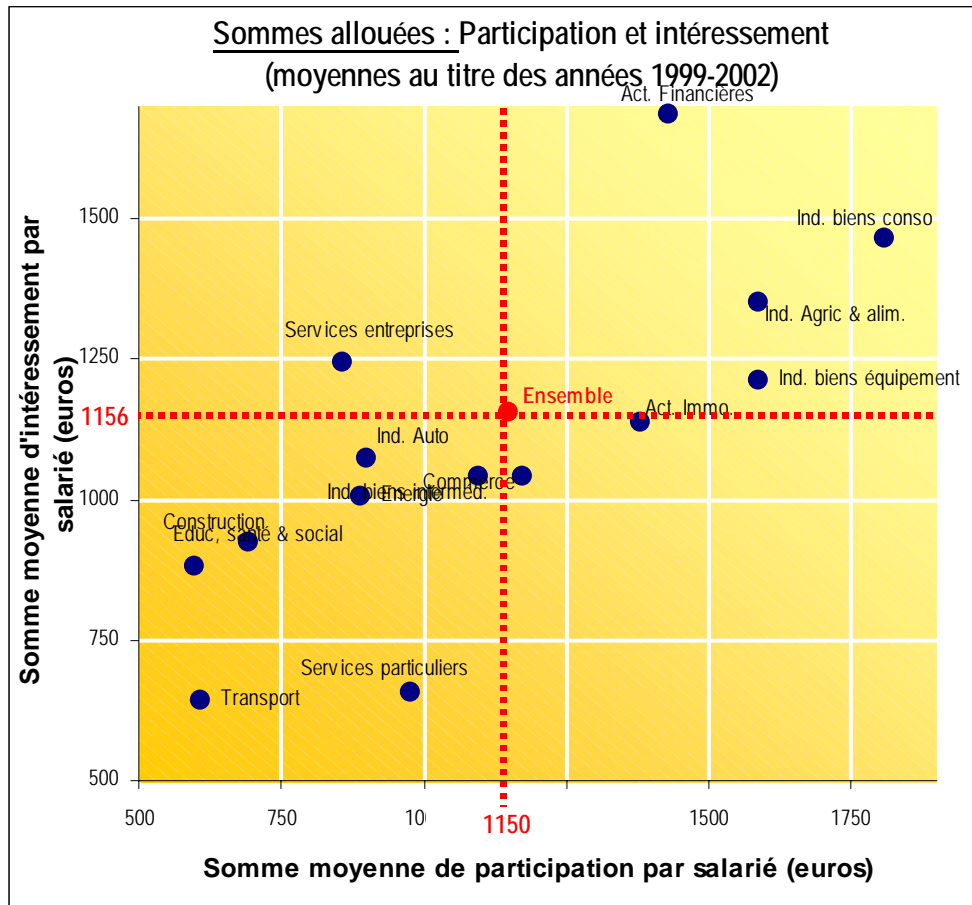
La corrélation sectorielle doit évidemment être croisée avec la structure par taille des entreprises qui reste le premier des déterminants :

- les secteurs les plus engagés dans des accords d'intéressement et de participation sont les secteurs qui regroupent de grands établissements, soit toute l'industrie (plus particulièrement l'industrie automobile) auquel il faut ajouter les activités financières.
- Les secteurs les moins engagés dans les accords de participation et d'intéressement sont ceux qui regroupent une majorité de petites entreprises, soit l'essentiel du secteur tertiaire (sauf les activités financières). On trouve également le secteur de la construction.
- Une exception est cependant notable dans le secteur Energie où EDF pèse de manière particulièrement forte : EDF, qui réunit une grande partie des salariés du secteur Energie, dispose d'un accord d'intéressement mais ne dispose pas d'accord de participation.



Montants de la participation et de l'intéressement

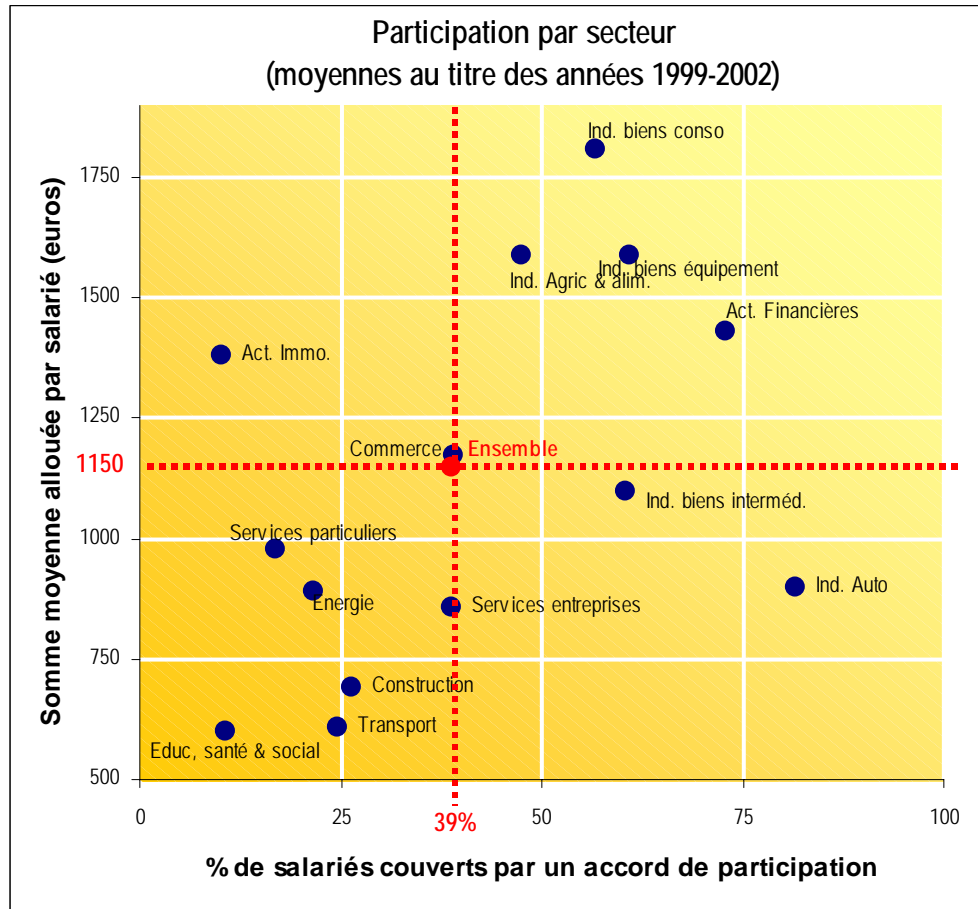
Concernant les sommes distribuées au titre de la participation et de l'intéressement, on constate également une tendance à la corrélation entre participation et intéressement (globalement plus le montant moyen d'intéressement est fort, plus le montant moyen de participation l'est également).



Sources : Enquêtes ACEMO-PIPA 1999-2000-2001-2002, Dares

- Globalement, les secteurs industriels allouent les sommes les plus élevées tant pour la participation que pour l'intéressement.
 - Font figures d'exception les industries de biens intermédiaires dont les sommes allouées sont quasiment aux niveaux de la moyenne générale.
 - Les industries automobiles sont également dans une position légèrement différente puisqu'elles distribuent des sommes plus faibles que la moyenne, tant pour la participation que pour l'intéressement. Il est à noter cependant qu'elles montrent en même temps les taux de couverture de salariés par des accords les plus élevés (supérieurs à 75%).





Sources : Enquêtes ACEMO-PIPA 1999-2000-2001-2002, Dares



4. Les supports de l'épargne salariale : une évolution progressive vers l'épargne retraite

De la « loi Fabius » (2001) à loi Fillon (2003)

La loi Fabius de février 2001, puis la loi Fillon (précisée dans la loi de Finances 2004), ont rénové les supports de l'épargne salariale pour en augmenter l'ampleur et pour ré-orienter progressivement l'épargne vers l'épargne retraite, laissant atterrir dans le champ de la réalité les, jusque là planants, « fonds de pension » (à la française).

Le rapport Balligand-Foucault souligne les trois axes qui dirigeront l'argumentaire politique de la loi Fabius :

- 1^{er} axe de la réforme : démocratiser l'épargne salariale qui doit servir aux salariés à rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée à leur profit ;
- 2^{ème} axe : fournir aux salariés qui le souhaitent un plan d'épargne salariale à 10 ans, le PPESV, dont l'objectif est de favoriser le retour en fonds propres vers les entreprises qui en ont prioritairement besoin ;
- 3^{ème} axe : améliorer la démocratie sociale dans les entreprises quelle que soit leur taille.

La loi Fabius fait entrer dans le champ de la négociation obligatoire la mise en place d'un régime d'épargne salariale, tant au niveau de l'entreprise que de la branche (Art. 22 de la loi obligation annuelle de négocier) : « *une généralisation de l'accès à l'épargne salariale, un financement des entreprises plus facile, un développement de la négociation collective... Les salariés seront davantage associés à la gestion de leur entreprise, y compris dans les plus petites et percevront une meilleure rémunération de leur travail* ». Fabius AN 7/02/01.

Le titre V de la loi Fillon sur la réforme des retraites débattue au printemps 2003 modifie légèrement les dispositifs introduits dans la loi Fabius et inscrit l'épargne salariale dans une logique de couverture retraite.



La loi Fillon élargit d'abord les dispositifs d'épargne retraite à l'ensemble de la population salariée¹³. Ces dispositifs de retraite surcomplémentaire sont considérés comme le « troisième étage de la fusée », les deux premiers étant le régime général et les systèmes de retraite complémentaire. Ils nous concernent ici puisqu'ils introduisent l'épargne salariale comme élément constitutif du système de retraite et retenu par la loi comme « complément de la retraite ».

Dans ce sens, deux dispositifs d'épargne retraite sont retenus par la loi et sont applicables au 1^{er} janvier 2004 :

- la création du **PEPR**, le Plan d'Epargne Populaire pour la Retraite (d'abord appelé PEIR), plan d'épargne individuelle construit sur le modèle de la Préfon.
- la transformation du PPESV prévue dans la loi Fabius en **PPESVR**, le Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire pour la Retraite.

Les dispositifs actuels

Reprenons l'ensemble des dispositifs applicables à partir du 1^{er} janvier 2004. Il s'agit :

- du plan d'épargne d'entreprise (PEE), permettant au salarié de se constituer (versements volontaires), avec l'aide de l'entreprise (abondement), un portefeuille de valeurs mobilières ;
- du plan d'épargne interentreprises (PEI) destiné à favoriser le développement de l'épargne salariale dans les PME ;
- du plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR), pour se constituer une épargne pour la retraite.

Distinctes du salaire, les sommes issues de l'épargne salariale ne sont pas soumises à cotisations sociales. Elles sont en principe bloquées pour une certaine durée, mais peuvent faire l'objet de déblocage anticipé dans certaines situations particulières.

Le plan d'épargne entreprise

Institué en 1967, c'est le support le plus ancien et plus utilisé. Il permet aux salariés de se constituer un capital en valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise (l'entreprise prend à sa charge la gestion du plan).

¹³ Auparavant, l'épargne retraite était accessible aux travailleurs indépendants et professions libérales (contrats « Madelin ») et aux fonctionnaires (PREFON)



Des avantages fiscaux...

... Pour l'entreprise...

L'abondement versé par l'entreprise sur le compte de ses salariés est :

- déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés
- exonéré des taxes sur les salaires
- exonéré de charges sociales

... Pour les salariés

Les sommes placées au PEE sont :

- exonérées de cotisations sociales, à l'exception de CSG et CRDS
- exonérées d'impôt sur le revenu

Le plan d'épargne entreprise est alimenté par quatre sources : les versements en provenance de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés (plafonnés à un quart de la rémunération annuelle du salarié) et de l'abondement des entreprises (plafonné à 2 300 euros ou 3 450 euros si le PEE contient des actions de l'entreprise et à 300 % des versements des salariés). Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le salarié ait lui-même fait un placement volontaire. Le PEE concerne 2,8 millions de salariés en 1998 et 4.8 millions en 2002.

Le PEE est un moyen de gestion de l'épargne salariale et un outil pour développer l'actionnariat salarié. C'est un outil ouvrant la possibilité aux salariés de participer, avec l'aide de l'entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Le PEI, introduit par la loi Fabius, propose des produits d'épargne avec une durée de blocage de 5 ans minimum et une mutualisation du coût de mise en place et de fonctionnement. Il doit permettre l'accès des salariés des petites et moyennes entreprises à cette forme d'épargne salariale. Il est élaboré au niveau de la branche d'activité ou en fonction de critères géographiques (bassin d'emploi) ; dès lors que les partenaires sociaux auront élaboré un plan au niveau professionnel ou régional, il pourra être mis en place dans les entreprises employant jusqu'à 100 salariés :

- par accord collectif (organisations syndicales et employeurs) ;
- par accord conclu au sein du CE ;
- par ratification à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.



Le PEI se voit appliquer les mêmes règles que le PEE, à l'exception de quelques restrictions au niveau des possibilités d'investissement. En effet, il est interdit au PEI de détenir des parts de FCPE « dédiés ». Il peut acquérir des parts de FCPE diversifiés, mais cette possibilité est limitée à ceux qui détiennent au plus 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. La loi précise cependant que parmi les 90 % restants, pourront figurer des OPCVM.

Cette limitation des FCPE éligibles à un PEI répond au souci d'éviter que le salarié d'une petite ou moyenne entreprise cumule le risque de perdre son emploi en cas de difficulté de l'entreprise et de perdre son épargne si celle-ci est investie directement ou indirectement dans le capital de celle-ci¹⁴.

Le PPSVR : fonds de pension à la française

Avec la transformation du PPSV (prévu dans la loi Fabius) en PPSVR et avec la création du PEPR, la vocation de l'épargne salariale s'oriente vers l'épargne retraite.

Le PEPR est exclu de notre champ d'analyse car l'entreprise n'y est pas directement reliée, à la différence du PPESVR.

Le PPESVR est un dispositif collectif réservé à tous les salariés du secteur privé, les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux. Il est mis en œuvre par accord collectif professionnel au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'une interentreprise ou à l'échelle de la branche.

Le PPESVR est alimenté par :

- des versements individuels et facultatifs entraînant des possibilités d'abondement de l'entreprise (dans la limite de 3 fois les sommes versées et avec un plafond annuel de 4600 euros par an).
- Des versements de l'intéressement et de la participation sur décision du salarié.

La sortie des fonds s'effectue en rente viagère au moment de la retraite de l'intéressé¹⁵, ce qui est l'innovation principale de ce nouveau plan orienté vers la retraite (le PPESV, quant à lui prévoyait une sortie en capital au bout de 10 ans).

¹⁴ Cf. le *Rapport Assemblée Nationale* n° 2560.

¹⁵ Les accords peuvent prévoir une sortie panachée en rente et en capital sous certaines conditions.



Les PPESV anciennement constitués pourront être transformés en PPESVR et les adhérents pourront choisir de transférer les sommes épargnées sur un PEE ou un PEI dans un délai de 6 mois.

Du point de vue fiscal :

- une partie de la rente sortie est défiscalisée (en fonction de l'âge de la retraite).
- L'abondement de l'employeur est exonéré de charges sociales.

Une polémique est lancée dès septembre 2003 sur les effets « siphons » du PEPR et du PPESVR vis-à-vis des produits d'assurance-vie qui jouaient concrètement le rôle d'épargne retraite et dont le rendement est de moins en moins bon. Le débat porte essentiellement sur les niveaux de défiscalisation incitant plus ou moins les salariés à s'orienter sur tel type d'épargne ou tel autre.

Par ailleurs, le taux d'épargne étant élevé en France (aux alentours de 17% du revenu disponible brut), il a été reproché au gouvernement de limiter la consommation par la multiplication des produits d'épargne et des mesures fiscales incitatives sur l'épargne. En ce sens, la suppression du PEP (Plan d'épargne populaire) vise à réduire l'offre d'épargne, tout comme la récente baisse des taux de rémunération du livret A.

Globalement, les récentes mesures concernant l'épargne visent à réorienter l'épargne salariale et les autres formes d'épargne vers l'épargne retraite, toujours considérée par le gouvernement comme simple « complément » aux régimes de base¹⁶.

Le salarié a ensuite la possibilité de transférer tout ou partie de son épargne salariale sur un compte épargne temps (CET).

Le CET, créé par la loi du 25 juillet 1994, permet de transformer une partie du temps de travail en épargne temps ou en épargne monétaire :

- dans la première situation, il permet de gérer du temps de présence... à plus ou moins long terme ;
- dans le deuxième cas, il diffère le paiement d'heures travaillées (les heures supplémentaires ainsi épargnées ne sont pas majorées).

¹⁶ François Fillon l'affirme : « L'épargne retraite pourra, si tel est le choix du salarié, compléter les régimes de retraite. Il s'agit bien – j'insiste sur ce point ! – de « compléter » et non de se substituer ou même concurrencer le régime de base fondée sur la solidarité et la répartition. », *Discours au deuxièmes rencontres de l'épargne salariale*, le 12 mai 2003.



La loi permet aussi que tout ou partie de sommes issues de la participation et de l'intéressement, les sommes détenues sur un PEE, un PEI ou un PPESV, soient affectées sur un CET (auparavant seules les sommes versées en application d'un accord d'intéressement pouvaient être affectées à un CET).

Enfin, pour faciliter le suivi de l'épargne salariale, la loi Fabius a créé le livret d'épargne salariale. Tout salarié quittant son entreprise recevra un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation, de l'intéressement ou du plan d'épargne.

Sur cet état on distinguera :

- d'une part, les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour obtenir la liquidation ou le transfert ;
- d'autre part, les actifs affectés au PPESV. Les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles, ainsi que tout élément utile au transfert vers un autre plan éventuel, doivent être précisés.

Ainsi, le salarié changeant d'entreprise n'est pas obligé de clore son plan d'épargne entreprise.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) : support le plus pratiqué

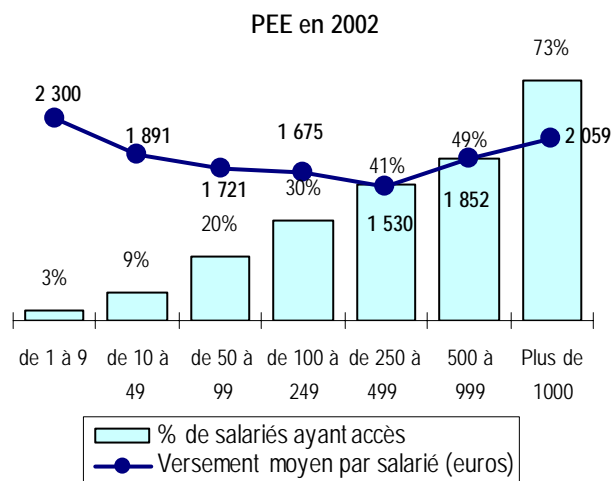
Les PEE absorbent la moitié des sommes versées par les entreprises au titre de la participation financière.

Un accès favorisé par la taille de l'entreprise

31% des salariés ont accès à un PEE fin 2002, proportion qui a augmenté depuis 1998 (28%). Comme pour la participation et l'intéressement, tous les salariés ayant accès à un PEE ne l'utilisent pas forcément, soit qu'ils ne veulent pas épargner (cas de l'intéressement), soit qu'ils sont dans des entreprises n'ayant pas distribué. Le taux d'épargne moyen (rapport entre les salariés ayant accès à un PEE et les salariés l'utilisant) est de 71%.

Comme pour la participation et l'intéressement, plus les salariés sont dans des grandes entreprises, plus ils sont nombreux à avoir accès à un PEE : 3% dans des entreprises de 1 à 9 salariés mais 3/4 dans les entreprises de plus de 1000 salariés.





Source : Premières Informations – Premières Synthèses n°38-4, DARES, septembre 2004.

Première origine des fonds : les versements volontaires

L'origine des fonds investis provient d'abord des versements volontaires (y compris intéressement), soit 50% des fonds investis dans les PEE.

Origine des fonds investis sur les PEE

Part en %	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Versements volontaires	28	38	38		38		26
Participation	28	23	22		22		34
Intéressement	27	21	21		21		24
Abondement entreprise	17	18	19		19		16
Total en milliards d'euros	1,60	1,94	2,94	0,8	0,9	1,1	1,1

Sources : Ministère de l'Economie et des Finances pour 1996 à 1998 ; Premières Informations – Premières Synthèses n°38-4, DARES, septembre 2004 pour 1999 à 2002

Le versement moyen par salarié est de 1948 € en 2002, sachant que plus le salaire est élevé, plus le montant des versements est élevé et plus sont les salariés sont nombreux à effectuer des versements.



Les versements sur les PEE selon le salaire moyen

Salaire annuel moyen versé dans l'entreprise	Salariés ayant effectué des versements sur un PEE	Montant moyen versé En euros
Moins de 15 000 euros	5,5%	1 098
Entre 15 000 et 30 000 euros	19,2%	1 509
Plus de 30 000 euros	42,0%	2 664
Total	21,4%	1 948

Source: "Participation, intéressement, plans d'épargne: plus d'un salarié sur deux est concerné fin 2002", *Premières informations Premières synthèses*, n°38.1, septembre 2004

Les origines des fonds investis sont aussi différentes selon le niveau salarial : les PEE des salariés gagnant moins de 15 000 euros annuels sont moins abondés par des versements volontaires (intéressement compris) que pour les autres.

Les origines des versements sur le PEE selon le salaire moyen

Salaire annuel moyen versé dans l'entreprise	Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement
Moins de 15 000 euros	60,2%	8,6%	14,2%	17,0%
Entre 15 000 et 30 000 euros	42,1%	21,7%	23,4%	12,8%
Plus de 30 000 euros	26,1%	27,3%	28,6%	18,0%
Total	33,9%	24,4%	26,0%	15,7%

Source: "Participation, intéressement, plans d'épargne: plus d'un salarié sur deux est concerné fin 2002", *Premières informations Premières synthèses*, n°38.1, septembre 2004

Ainsi, 56% des versements effectués par les salariés gagnant plus de 30 000 euros annuels sont volontaires ; la proportion est de 23% pour les salariés gagnant moins de 15 000 euros annuels.

L'abondement de l'entreprise est obligatoire à partir du moment où le salarié décide de versements volontaires. Le montant moyen de l'abondement est en baisse constante depuis 1999 et est passé de 479 € en 1999 à 460 € en 2002.



Des motifs de déblocage liés à la rupture du contrat de travail

En 2002, les motifs de déblocage sont essentiellement liés à la cessation du contrat de travail (61% des salariés qui demandent le déblocage anticipé) ; vient ensuite l'achat d'une résidence principale (19%) :

Eléments sur les déblocages anticipés au 31 décembre 2002

Motif de déblocage	En nombre de salariés	En K Euros	En % du nombre de cas
Mariage de l'intéressé/pacs (*)	53 328	212 061	5,6
Naissance 3 ^{ème} enfant (*)	19 892	85 317	2,1
Divorce avec garde d'enfant (*)	6 454	22 472	0,7
Décès du bénéficiaire ou du conjoint	17 129	104 096	1,8
Invalité du bénéficiaire ou du conjoint	11 922	37 158	1,2
Cessation du contrat de travail (**)	582 205	1 339 097	61,0
Création ou reprise d'entreprise	5 429	27 971	0,6
Achat résidence principale	186 183	1 141 914	19,5
Surendettement	8 381	19 619	1,0
Catastrophe naturelle	57 852	53 902	6,6
Total	953 983	3 050 292	100

(*) Dans le cadre du PEI et PPESV, ces items ne sont plus des cas de déblocage anticipé.

(**) Lorsqu'il est possible de distinguer les cas de démission, de licenciement et de départ en retraite, on constate que la démission est le cas le plus répandu. Les salariés qui partent en retraite laissent souvent leurs avoirs sur le plan d'épargne de leur ancien employeur.

Source : Rapport annuel du conseil supérieur de la participation pour 2002

Si les proportions des motifs de déblocage anticipé restent les mêmes entre 2001 et 2002, le nombre de salariés demandant le déblocage a crû entre 2001 et 2002: il est passé de 497 441 salariés fin 2001 à 953 983 salariés fin 2002, soit quasiment un doublement. Tous les motifs de déblocage ont augmenté.

Les sommes investies sur les FCPE

Les sommes versées sur le PEE peuvent être investies en valeurs mobilières (parts de SICAV) ou dans un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE). Un fonds commun de placement est un fonds, copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, etc.), géré par une société de gestion agréée par la COB conformément à une orientation de gestion arrêtée de façon contractuelle et selon des règles prudentielles définies par la réglementation. Le FCPE est



obligatoirement doté d'un conseil de surveillance associant des représentants des salariés et des représentants de l'entreprise.

Les FCPE peuvent être composés de valeurs mobilières diversifiées ou d'actions de l'entreprise. Si le nombre de FCPE est stable entre 1997 et 2001, leur encours a presque été multiplié par deux sur la même période :

Evolution du nombre de FCPE et de l'encours

Evolution du nombre de FCPE et de l'encours	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Nombre de FCPE	3 477	3 610	3 642	3 406	3 499	3 600
Encours en millions d'euros	28 278	35 341	50 545	54 768	53 189	47 434

Source : COB, in rapports annuels du conseil supérieur de la participation

En 2002 comme en 2001, l'encours des FCPE a diminué, du fait de la diminution des valorisations boursières et par des versements moins importants de la réserve spéciale de participation.



En fin d'année 2002, l'encours global des FCPE se répartissait ainsi :

	31 décembre 2001		31 décembre 2002	
	En milliards d'€	En %	En milliards d'€	En %
Titres de l'entreprise	26.8	50%	22	46.4%
<i>Dont actions</i>	24.8	46.6%	20.1	42.3%
Parts ou actions d'OPVCM	9.9	18.7%	12.5	26.4%
Actions françaises et assimilés	6.8	12.9%	4.4	9.2%
Obligations françaises et assimilés	3.9	7.4%	4.9	10.3%
Valeurs étrangères	4.8	9%	3.1	6.6%
Autres	1.0	2%	0.5	1%
Total	53.2	100%	47.4	100%

Source : rapport annuel du conseil supérieur de la participation pour 2002

La part de l'actif des FCPE investie en titres de l'entreprise représente 50 % de l'encours global fin 2001, un peu moins en 2002 (46%). Cette situation doit appeler l'attention des salariés épargnants en cas de retournement de conjoncture (nécessité de mise en œuvre de diversification du risque).

L'actionnariat salarié

Les différents dispositifs d'épargne salariale peuvent aussi alimenter l'actionnariat salarié (acquisition de titres de l'entreprise).

En 2002, 14.8% des entreprises ont au moins un salarié actionnaire (contre 11.2% en 1999). La pratique d'attribution d'actions n'est pas très différente selon la taille de l'entreprise, contrairement aux dispositifs d'épargne salariale : 14% des entreprises de 1 à 9 salariés, 22% des entreprises de plus de 1000 salariés ont au moins un salarié actionnaire.



5. Annexes

Annexe 1 : note méthodologique sur l'enquête PIPA

L'enquête PIPA (participation, intéressement, plan d'épargne entreprise et actionnariat des salariés) porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Elle fait partie du système d'enquêtes « activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre » (ACEMO) de la DARES.

Un questionnaire est adressé par voie postale à environ 25 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles. En 2002, 16 000 réponses ont été reçues.

L'enquête PIPA pose de multiples problèmes :

- La rupture de séries des données au titre des années d'exercice entre 1997 et 1998 amène notamment à introduire un bond artificiel du nombre de salariés couverts par des accords de participation et d'intéressement. En outre, les séries ont été révisées de 1999 à 2004, introduisant une autre rupture de séries à cette date.
- Il faut bien distinguer les années de présentation des résultats, d'enquête, des années d'exercice sur lesquelles l'enquête porte... Pour exemple, la note de la DARES intitulée « De bons résultats pour la participation et l'intéressement versés en 1998 » a été publiée en août 1999. Les versements des primes en 1998 portent sur les années d'exercice de 1997 ; mais concernant le PEE, les résultats correspondent aux primes de participation qui y ont été versées durant l'année 1997, en application d'accords au titre de l'exercice fiscal qui débute en 1996...
- Concernant la participation, l'enquête PIPA concerne uniquement les entreprises ayant conclu un accord de participation. Or, la participation étant obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés, un certain nombre d'entreprises qui n'ont pas conclu d'accord et y sont cependant soumises, sont alors hors champ de l'enquête. Les dernières données disponibles sur le sujet (la participation en 2000 au titre de l'exercice 1999) montrent que 33% des salariés de 50 salariés et plus sortent ainsi du champ. D'après la DARES, il y aurait au sein de ces exclus des accords des salariés :



- D'entreprises dont les bénéfices ne sont pas susceptibles d'être imposés, notamment dans le secteur mutualiste ou associatif et les Groupes d'Intérêt Economique opérant dans des secteurs marchands ;
- D'entreprises qui n'ont jamais dégagé de profit depuis leur création ;
- D'entreprises publiques (sauf cas prévus par décret).



Annexe 2 : statistiques sur l'intéressement et la participation de 1999 à 2002

Importance de la participation au titre de l'année 1999 (sommes versées en 2000)

Au titre de l'année 1999	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 482	14 424	3,0	38,1	1,3	27,1	1 104
Répartition par taille d'entreprise							
0 à 10 salariés	1 305	3 587	1,6	1,3	0,3	0,5	1 277
10 à 49 salariés	146	2 882	3,2	4,0	2,4	2,7	1 535
50 à 99 salariés	15	1 070	52,4	54,6	34,3	35,6	989
100 à 249 salariés	9	1 401	71,9	71,9	47,5	47,5	1 031
250 à 499 salariés	3	1 001	74,2	73,7	49,9	49,5	1 151
500 à 999 salariés	1	885	73,5	74,5	51,4	52,2	1 138
1000 salariés ou plus	1	3 598	77,0	64,9	57,9	50,1	1 113
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	44	564	2,8	45,8	1,8	33,5	1 491
EC : Industrie des biens de consommation	45	714	4,6	54,6	2,4	37,3	1 590
ED : Industrie automobile	2	282	9,9	80,2	5,9	54,7	700
EE : Industries des biens d'équipement	28	816	7,1	61,2	4,3	36,9	1 328
EF : Industries des biens intermédiaires	46	1 453	10,6	56,8	5,9	34,2	1 050
EG : Energie	1	244	8,5	17,6	6,7	11,2	782
EH : Construction	150	1 180	3,1	27,3	2,2	18,7	504
EJ : Commerce	330	2 800	1,6	37,3	1,2	30,0	1 154
EK : Transport	41	992	3,1	21,3	1,9	13,6	543
EL : Activités Financières	19	666	3,5	74,2	2,6	62,9	1 564
EM : Activités Immobilières	72	268	0,2	5,2	0,2	4,5	1 328
EN : Services aux entreprises	160	2 177	3,2	38,8	2,3	28,9	870
EP : Services aux particuliers	228	1 193	0,7	15,7	0,3	12,6	972
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur associatif	316	1 075	4,8	12,0	0,2	5,9	525

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004



Importance de l'intéressement au titre de l'année 1999 (sommes versées en 2000)

Au titre de l'année 1999	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 482	14 424	3,0	27,4	1,9	21,1	1 037
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 305	3 587	2,1	5,7	1,1	1,4	1 554
10 à 49 salariés	146	2 882	6,1	7,5	4,3	5,0	1 386
50 à 99 salariés	15	1 070	19,4	20,3	14,0	14,0	1 016
100 à 249 salariés	9	1 401	34,0	33,7	25,4	25,4	1 052
250 à 499 salariés	3	1 001	43,0	42,5	32,6	33,6	1 133
500 à 999 salariés	1	885	46,8		37,6	37,6	1065
1000 salariés ou plus	1	3 598	58,5	52,6	47,0	47,0	965
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	44	564	1,7	26,7	1,4	22,0	1 378
EC : Industrie des biens de consommation	45	714	6,7	29,8	2,5	23,1	1 363
ED : Industrie automobile	2	282	7,3	76,9	4,6	69,1	673
EE : Industries des biens d'équipement	28	816	5,6	38,7	4,2	28,1	1 072
EF : Industries des biens intermédiaires	46	1 453	6,9	38,7	5,6	31,7	1 003
EG : Energie	1	244	9,1	91,3	8,1	89,3	973
EH : Construction	150	1 180	1,9	10,9	1,2	6,7	737
EJ : Commerce	330	2 800	2,3	26,2	1,5	17,1	937
EK : Transport	41	992	2,2	19,8	1,7	10,4	765
EL : Activités Financières	19	666	6,4	69,4	5,9	64,1	1 325
EM : Activités Immobilières	72	268	0,5	11,0	0,3	8,2	1 158
EN : Services aux entreprises	160	2 177	4,3	22,4	3,1	18,9	1 023
EP : Services aux particuliers	228	1 193	0,3	12,6	0,3	7,9	652
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur associatif	316	1 075	4,7	7,3	2,4	3,9	1 311

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004



Importance conjointe de la participation et de l'intéressement au titre de l'année 1999

Au titre de l'année 1999	Répartition des salariés suivant la nature des montants perçus (en %)				Sommes moyennes perçues eu titre des 2 dispositifs (en euros)		
	Ni particip Ni intéres.	Participation sans intéres.	Intéres sans particip.	Particip et Intéres.	Participation sans intéres	Intéres sans particip	participation et intéressement
Ensemble	62,4	13,8	9,2	14,6	891	1 008	2 034
Répartition par taille d'entreprise							
0 à 9 salariés	95,1	0,6	3,9	0,4	2 149	1 749	4 412
10 à 49 salariés	92,0	2,0	5,3	0,7	1 761	1 293	2 810
50 à 99 salariés	57,7	27,6	5,8	9,0	941	1 280	1 968
100 à 249 salariés	43,8	30,3	8,6	17,3	927	983	2 108
250 à 499 salariés	38,6	28,2	12,0	21,2	1 093	1 019	2 252
500 salariés ou plus	33,8	19,1	15,5	31,5	716	802	1 967
Répartition par secteur d'activité							
B0 : Industries agricoles et alimentaires	60,6	15,6	4,7	19,1	833	943	3 250
C1 : Habillement, cuir	70,1	18,6	4,6	6,7	585	540	2 662
C2 : Edition, imprimerie, reproduction	68,7	16,3	5,9	9,1	1 323	1 042	2 763
C3 : Pharmacie, parfumerie et entretien	21,2	29,7	1,0	48,1	1 864	1 473	4 231
C4 : Industrie des équipements du foyer	58,1	16,7	11,4	13,9	822	727	1 400
D0 : Industrie automobile	19,7	10,5	26,6	43,3	1 424	1 058	887
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	25,7	11,6	20,8	41,9	798	872	2 453
E2 : Industries des équipements mécaniques	56,6	19,2	8,6	15,6	1 455	654	2 249
E3 : Industries des équipements électriques et électroniques	58,7	14,9	14,2	12,2	915	980	2 324
F1 : Industries des produits minéraux	49,9	9,2	9,0	31,9	822	876	2 590
F2 : Industrie textile	63,4	15,0	8,7	12,9	770	1 074	1 692
F3 : Industries du bois et du papier	55,7	17,1	14,2	13,0	911	815	2 375
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	44,8	16,9	21,2	17,1	1 265	790	2 633
F5 : Métallurgie et transformation des métaux	53,7	19,9	10,7	15,7	717	756	1 599
F6 : Industrie des composants électriques et électroniques	30,1	17,7	20,4	31,8	1 069	1 225	1 447
G1 : Production de combustibles et de carburants	10,0	6,6	55,8	27,7	496	766	3 847
G2 : Eau, gaz, électricité	4,0	5,8	87,7	2,5	1 249	786	2 425
H10 : Construction	78,3	13,4	3,8	4,5	529	983	1 275
J1 : Commerce et réparation automobile	78,6	10,5	7,8	3,1	1 507	611	919
J2 : Commerce de gros, intermédiaires	66,6	15,6	6,6	11,2	1 298	1 589	2 399
J3 : Commerce de détail, réparations	61,4	9,6	3,7	25,3	833	1 104	1 476
K0 : Transports	79,9	9,1	6,5	4,4	575	864	1 101
L0 : Activités financières	25,6	7,3	11,5	55,6	2 605	1 455	2 628
M0 : Activités immobilières	82,6	5,1	11,3	1,0	1 205	1 194	4 902
N1 : Postes et télécommunications	64,2	1,0	1,8	33,0	803	1 087	1 171
N2 : Conseils et assistance	62,5	17,8	11,1	8,5	1 257	1 850	2 144
N3 : Services opérationnels	48,8	39,7	7,9	3,6	257	437	1 881
N4 : Recherche et développement	79,9	3,5	14,1	2,6	1 224	783	1 282
P1 : Hôtels et restaurants	83,1	4,7	2,9	9,3	549	666	1 124
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	85,0	7,4	5,7	1,9	2 795	868	4 831
P3 : Services personnels et domestiques	96,8	2,2	0,6	0,3	560	709	1 030
Q1 : Education	90,1	4,1	5,4	0,4	817	2 001	4 218
Q2 : Santé, action sociale	86,1	7,1	4,4	2,5	415	906	1 133



Importance de la participation au titre de l'année 2000 (sommes versées en 2001)

Au titre de l'année 2000	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 459	15 037	2,0	38,6	1,2	28,3	1 158
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 269	3 770	0,5	0,8	0,3	0,3	1 858
10 à 49 salariés	160	2 883	2,6	3,1	1,4	1,9	1 573
50 à 99 salariés	16	1 120	51,0	53,9	34,3	36,3	1 057
100 à 249 salariés	9	1 478	70,2	71,2	45,9	46,4	1 134
250 à 499 salariés	3	1 047	74,4	74,2	49,4	49,4	1 159
500 à 999 salariés	1	889	73,8	74,0	53,7	53,8	1 355
1000 salariés ou plus	1	3 850	78,5	67,3	59,6	54,6	1 126
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	52	574	3,2	46,4	1,3	31,6	1 653
EC : Industrie des biens de consommation	49	712	5,1	57,3	2,3	38,0	1 843
ED : Industrie automobile	2	293	11,7	86,1	7,4	51,9	699
EE : Industries des biens d'équipement	32	835	7,1	60,8	5,1	42,0	1 605
EF : Industries des biens intermédiaires	51	1 491	9,1	62,5	5,4	41,7	1 128
EG : Energie	1	247	20,7	20,5	19,6	19,0	958
EH : Construction	165	1 231	1,6	25,7	1,0	19,5	712
EJ : Commerce	356	2 882	1,4	38,4	0,8	30,8	1 192
EK : Transport	46	1 038	2,4	22,8	1,5	14,1	570
EL : Activités Financières	24	673	2,8	73,3	1,8	63,7	1 501
EM : Activités Immobilières	56	261	2,3	12,7	2,2	11,2	1 333
EN : Services aux entreprises	207	2 346	2,7	38,0	1,9	30,1	772
EP : Services aux particuliers	257	1 234	0,3	14,8	0,2	10,7	1 054
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur associatif	161	1 220	0,5	10,1	0,3	5,0	562

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004

Importance de l'intéressement au titre de l'année 2000 (sommés versées en 2001)

Au titre de l'année 2000	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 459	15 037	2,6	28,0	2,1	21,8	1 157
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 269	3 770	1,5	2,2	1,3	1,6	1 745
10 à 49 salariés	160	2 883	6,9	7,9	5,4	5,8	1 700
50 à 99 salariés	16	1 120	19,0	19,5	14,1	13,7	1 088
100 à 249 salariés	9	1 478	32,5	34,6	25,0	25,4	1 137
250 à 499 salariés	3	1 047	42,1	42,5	32,7	31,7	1 168
500 à 999 salariés	1	889	50,2	50,5	44,3	42,9	1 245
1000 salariés ou plus	1	3 850	60,5	59,3	51,5	47,1	1 078
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	52	574	1,6	29,6	1,3	24,4	1 449
EC : Industrie des biens de consommation	49	712	3,4	30,8	2,9	24,4	1 554
ED : Industrie automobile	2	293	5,7	78,1	4,8	63,3	952
EE : Industries des biens d'équipement	32	835	8,0	43,2	7,2	33,4	1 187
EF : Industries des biens intermédiaires	51	1 491	7,8	43,4	5,6	34,2	1 186
EG : Energie	1	247	20,6	92,1	20,1	88,8	947
EH : Construction	165	1 231	1,5	9,0	1,1	6,3	986
EJ : Commerce	356	2 882	1,9	27,3	1,3	18,6	951
EK : Transport	46	1 038	1,7	20,5	1,4	16,0	577
EL : Activités Financières	24	673	5,7	67,2	5,1	55,8	1 735
EM : Activités Immobilières	56	261	2,4	19,7	2,3	17,6	1 022
EN : Services aux entreprises	207	2 346	5,7	22,4	4,9	18,5	1 225
EP : Services aux particuliers	257	1 234	0,3	11,8	0,2	7,3	680
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur associatif	161	1 220	2,4	6,2	2,4	4,1	644

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004



Importance conjointe de la participation et de l'intéressement au titre de l'année 2000 (sommes versées en 2001)

Au titre de l'année 2000	Répartition des salariés suivant ce qu'ils ont perçu (en %)				Sommes moyennes perçues en 2001 au titre des deux dispositifs (en euros)		
	Ni participa Ni intéress	Participation seule	Intéressement seul	Particip et Intéress.	Participati on seule	Intéresse- ment seul	Prime annuelle moyenne par salarié
Ensemble	62,5	13,5	9,0	15,0	927	1 126	1 553
Répartition par taille d'entreprise							
0 à 9 salariés	96,2	0,5	2,7	0,6	2 678	2 350	2 625
10 à 49 salariés	91,2	1,7	6,5	0,5	1 311	1 553	1 639
50 à 99 salariés	58,2	27,6	6,3	7,9	1 008	1 027	1 199
100 à 249 salariés	44,7	29,5	8,9	16,9	1 075	970	1 424
250 à 499 salariés	41,3	27,1	9,4	22,2	1 005	1 063	1 540
500 salariés ou plus	30,3	19,6	15,7	34,4	754	901	1 588
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	63,2	12,2	6,2	18,4	812	882	2 071
EC : Industrie des biens de consommation	55,0	20,4	6,8	17,9	1 494	1 049	2 254
ED : Industrie automobile	18,9	9,1	31,7	40,2	726	1 751	1 394
EE : Industries des biens d'équipement	47,3	17,6	13,4	21,7	1 466	1 004	1 884
EF : Industries des biens intermédiaires	45,1	20,0	13,4	21,5	991	1 192	1 545
EG : Energie	7,5	4,0	72,7	15,8	759	654	1 089
EH : Construction	77,7	15,2	2,9	4,2	681	1 347	938
EJ : Commerce	65,0	11,4	5,4	18,2	1 054	1 039	1 453
EK : Transport	73,7	9,7	11,7	4,8	627	518	667
EL : Activités Financières	26,3	11,5	10,1	52,1	1 485	1 744	2 699
EM : Activités Immobilières	74,7	7,7	14,3	3,2	1 412	1 044	1 254
EN : Services aux entreprises	61,9	19,6	6,8	11,7	547	1 931	1 292
EP : Services aux particuliers	85,5	7,6	4,4	2,6	955	518	904
EQ : Education, santé et action sociale	89,4	4,8	3,6	2,2	584	644	763
ER : Secteur Associatif	98,3	0,0	1,4	0,3	205	895	1 161

Source: La participation financière, Rapport annuel du conseil supérieur de la participation pour 2002, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (page 28)



Importance de l'intéressement au titre de l'année 2001 (sommes versées en 2002)

Au titre de l'année 2000	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 452	15 286	2,5	31,4	2,0	24,3	1 195
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 246	3 707	1,2	1,8	0,9	1,4	2 647
10 à 49 salariés	173	2 993	6,8	8,1	5,7	6,5	1 992
50 à 99 salariés	18	1 224	19,8	20,0	14,7	14,3	1 161
100 à 249 salariés	10	1 514	33,8	35,0	24,6	25,1	1 107
250 à 499 salariés	3	1 009	42,7	43,1	33,0	32,5	1 125
500 à 999 salariés	1	859	53,5	53,6	44,4	43,5	1 268
1000 salariés ou plus	1	3 980	61,5	70,9	53,0	55,7	1 106
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	57	581	1,5	34,0	1,1	27,0	1 225
EC : Industrie des biens de consommation	40	704	3,5	34,7	2,5	26,2	1 474
ED : Industrie automobile	2	299	16,3	78,4	15,2	69,5	1 185
EE : Industries des biens d'équipement	33	830	5,7	43,8	4,1	32,3	1 325
EF : Industries des biens intermédiaires	49	1 487	7,4	42,2	5,4	32,5	956
EG : Energie	1	245	15,6	90,8	15,5	90,2	918
EH : Construction	169	1 258	1,9	9,9	1,7	8,3	1 041
EJ : Commerce	377	2 960	1,8	28,2	1,4	23,9	1 103
EK : Transport	48	1 061	2,7	26,3	2,3	22,9	648
EL : Activités Financières	23	700	10,0	70,3	9,7	67,6	1 763
EM : Activités Immobilières	61	265	3,3	25,0	3,2	22,6	1 128
EN : Services aux entreprises	202	2 472	4,5	35,9	3,2	18,2	1 460
EP : Services aux particuliers	227	1 266	1,2	13,0	0,7	9,8	606
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur Associatif	163	1 158	0,4	5,5	0,3	3,2	938

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004



Importance de la participation au titre de l'année 2001 (sommes versées en 2002)

Au titre de l'année 2000	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 452	15 286	2,5	39,2	1,5	28,1	1 177
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 246	3 707	0,9	0,8	0,3	0,4	2 746
10 à 49 salariés	173	2 993	2,9	3,5	2,1	2,5	1 584
50 à 99 salariés	18	1 224	52,8	55,6	33,7	35,5	1 172
100 à 249 salariés	10	1 514	71,3	71,5	47,7	47,9	1 118
250 à 499 salariés	3	1 009	73,8	73,8	49,0	49,0	1 141
500 à 999 salariés	1	859	75,7	75,7	52,2	52,7	1 258
1000 salariés ou plus	1	3 980	80,1	67,9	57,0	52,9	1 164
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	57	581	3,8	47,6	1,3	35,4	1 477
EC : Industrie des biens de consommation	40	704	4,5	55,8	2,7	36,4	1 821
ED : Industrie automobile	2	299	13,0	79,5	6,1	46,7	1 071
EE : Industries des biens d'équipement	33	830	6,0	61,0	3,6	38,0	1 707
EF : Industries des biens intermédiaires	49	1 487	9,2	61,4	5,1	35,4	1 124
EG : Energie	1	245	13,2	21,0	12,8	20,3	994
EH : Construction	169	1 258	2,0	26,2	1,6	20,4	799
EJ : Commerce	377	2 960	1,6	39,6	1,2	33,2	1 185
EK : Transport	48	1 061	4,4	26,1	2,3	19,1	696
EL : Activités Financières	23	700	3,1	70,7	1,8	59,0	1 329
EM : Activités Immobilières	61	265	2,6	11,5	2,6	10,2	1 098
EN : Services aux entreprises	202	2 472	3,5	38,5	2,2	29,2	955
EP : Services aux particuliers	227	1 266	1,8	19,1	0,2	11,9	943
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur associatif	163	1 158	0,6	10,2	0,3	4,3	707

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004



Importance de l'intéressement au titre de l'année 2002 (sommes versées en 2003)

Au titre de l'année 2000	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 498	15 428	3,1	32,5	2,1	24,3	1 236
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 246	3 707	1,8	2,4	1,1	1,5	3 005
10 à 49 salariés	173	2 993	7,4	8,7	5,9	6,6	1 444
50 à 99 salariés	18	1 224	20,5	21,4	14,6	14,4	1 108
100 à 249 salariés	10	1 514	36,4	37,5	26,9	27,4	1 131
250 à 499 salariés	3	1 009	46,3	46,3	34,6	33,7	1 117
500 à 999 salariés	1	859	50,8	50,8	39,9	39,0	1 302
1000 salariés ou plus	1	3 980	61,2	73,1	50,8	55,8	1 210
Répartition par secteur d'activité			73,1				
EB : Industries agricoles et alimentaires	48	581	5,2	37,3	3,6	29,4	1 349
EC : Industrie des biens de consommation	42	680	3,3	39,3	2,4	29,3	1 469
ED : Industrie automobile	2	291	8,1	80,7	5,7	71,0	1 490
EE : Industries des biens d'équipement	34	812	5,7	43,1	3,2	33,5	1 262
EF : Industries des biens intermédiaires	49	1 444	8,0	44,7	6,1	30,3	1 017
EG : Energie	1	242	25,3	90,0	25,1	89,2	1 181
EH : Construction	173	1 263	2,2	11,8	1,4	8,9	937
EJ : Commerce	350	2 993	2,3	28,9	1,4	24,2	1 171
EK : Transport	44	1 074	3,0	29,2	2,5	25,3	586
EL : Activités Financières	27	701	6,8	72,0	6,3	63,6	1 921
EM : Activités Immobilières	49	269	3,5	27,2	1,6	24,6	1 239
EN : Services aux entreprises	227	2 498	5,5	37,3	4,5	19,2	1 273
EP : Services aux particuliers	280	1 293	1,6	12,2	0,6	7,6	693
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur Associatif	173	1 287	1,5	6,5	1,3	4,0	629

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, Premières informations premières synthèses, n°38.2, DARES, septembre 2004



Importance de la participation au titre de l'année 2002 (sommes versées en 2003)

Au titre de l'année 2000	Population de référence (en milliers)		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises	% de salariés	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 498	15 428	2,4	39,7	1,4	27,5	1 161
Répartition par taille d'entreprise							
1 à 9 salariés	1 246	3 707	0,7	0,8	0,3	0,4	2 132
10 à 49 salariés	173	2 993	2,9	4,0	1,7	2,4	1 567
50 à 99 salariés	18	1 224	55,4	58,1	36,9	38,9	1 084
100 à 249 salariés	10	1 514	75,6	76,0	49,2	49,7	1 101
250 à 499 salariés	3	1 009	74,5	74,6	49,3	49,4	1 086
500 à 999 salariés	1	859	71,7	72,0	47,3	47,9	1 249
1000 salariés ou plus	1	3 980	81,3	68,2	56,6	50,2	1 181
Répartition par secteur d'activité							
EB : Industries agricoles et alimentaires	48	581	4,1	50,2	1,7	36,3	1 734
EC : Industrie des biens de consommation	42	680	4,4	59,1	2,7	40,2	1 979
ED : Industrie automobile	2	291	10,5	80,1	5,8	48,2	1 127
EE : Industries des biens d'équipement	34	812	7,7	61,1	4,1	35,0	1 713
EF : Industries des biens intermédiaires	49	1 444	9,5	61,1	5,1	34,7	1 089
EG : Energie	1	242	13,5	27,4	7,9	23,9	821
EH : Construction	173	1 263	1,7	26,6	1,1	21,2	754
EJ : Commerce	350	2 993	2,0	40,8	1,5	33,4	1 169
EK : Transport	44	1 074	3,7	28,6	2,3	18,1	626
EL : Activités Financières	27	701	3,2	73,3	1,8	47,6	1 325
EM : Activités Immobilières	49	269	0,8	11,1	0,7	9,9	1 762
EN : Services aux entreprises	227	2 498	3,9	39,5	2,2	28,7	840
EP : Services aux particuliers	280	1 293	0,5	17,8	0,3	13,3	938
EQ- ER : Education, santé et action sociale et secteur associatif	173	1 287	0,6	10,5	0,3	5,3	603

Source : « La participation financière de 1999 à 2002, séries statistiques révisées, *Premières informations premières synthèses*, n°38.2, DARES, septembre 2004

