

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES PRIMES DE PARTAGE DES BÉNÉFICES ATTRIBUÉES EN 1997

En 1997, près de 30 milliards de francs ont été attribués au titre de la participation (17,3 milliards de francs) ou de l'intéressement (12,5 milliards de francs). 4,4 millions de salariés en ont bénéficié, soit huit sur dix couverts par l'un de ces deux systèmes de partage des bénéfices. Les primes attribuées (5 405 francs au titre de la participation, 5 270 francs au titre de l'intéressement) sont en moyenne plus importantes dans les petites entreprises que dans les grandes, et pour les cadres que pour les ouvriers.

Véritable aide à l'épargne des salariés, le plan d'épargne d'entreprise a attiré, en 1996, 1,2 million d'épargnants. Ceux-ci y ont déposé en moyenne 10 350 francs. Constitués de primes de participation et d'intéressement, de versements volontaires du salarié et d'un abondement par l'employeur, ces plans rassemblent une enveloppe totale de 12,7 milliards de francs. L'abondement, lorsqu'il existe, exerce un effet attractif sur le nombre d'épargnants et le montant de leurs versements.

Participation et Intéressement sont deux dispositifs permettant à l'entreprise d'associer les salariés aux résultats qu'ils ont contribué à réaliser. Ces deux formules de rémunération collective présentent toutefois des différences notables.

La participation, qui vient juste de fêter son trentième anniversaire, est obligatoire pour toutes les entreprises dont les résultats sont suffisants et qui emploient au moins cinquante salariés.

De conception plus ancienne, mais remanié en 1986, l'intéressement est facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il vise à motiver les salariés en les rassemblant autour d'objectifs adaptés aux spécificités de leur entreprise.

Alors que la participation semble avoir trouvé un rythme de croissance (graphique 1), l'intéressement, plus attractif, ne cesse de se développer, et le nombre de salariés qu'il concerne passe pour la première fois au dessus des trois millions.





**Tableau 1**  
**Entreprises et effectifs concernés par un accord de participation ou d'intéressement en 1996**

Taille de l'entreprise	Entreprises*		Effectifs		Répartition des effectifs salariés couverts	
	Taux de couverture (1)	Effectifs couverts	Taux de couverture (2)	Effectifs couverts	Taux de couverture (2)	Répartition des effectifs salariés couverts
Moins de 10 salariés .....	4 176	0,6	21 378	0,8	0,4	
10 à 49 salariés .....	6 715	4,2	177 003	5,4	3,2	
50 à 99 salariés .....	5 884	34,5	426 709	36,6	7,7	
100 à 199 salariés .....	4 471	52,7	626 458	53,4	11,3	
200 à 499 salariés .....	3 052	62,9	932 499	64,1	16,9	
500 à 1999 salariés .....	1 464	69,5	1 328 846	70,0	24,0	
2000 salariés et plus .....	311	77,2	2 016 452	72,9	36,5	
<b>Ensemble .....</b>	<b>26 073</b>	<b>2,9</b>	<b>5 529 345</b>	<b>38,2</b>	<b>100,0</b>	
<i>Dont 50 salariés et plus .....</i>	<i>15 182</i>	<i>46,2</i>	<i>5 330 964</i>	<i>63,0</i>	<i>96,4</i>	
<i>Dont participation seule .....</i>	<i>12 207</i>	<i>1,4</i>	<i>2 516 324</i>	<i>17,4</i>	<i>45,5</i>	
<i>Dont intéressement seul .....</i>	<i>8 450</i>	<i>0,9</i>	<i>736 930</i>	<i>5,1</i>	<i>13,3</i>	
<i>Dont intéressement et participation .....</i>	<i>5 416</i>	<i>0,6</i>	<i>2 276 091</i>	<i>15,7</i>	<i>41,2</i>	
<b>Secteur d'activité (NES16)</b>						
EA. Agriculture, sylviculture, pêche .....	259	1,2	28 124	18,5	0,5	
EB. Industries agricoles et alimentaires .....	1 138	2,8	249 797	43,7	4,5	
EC. Industries des biens de consommation .....	2 012	6,3	373 985	48,4	6,8	
ED. Industrie automobile .....	249	15,6	184 150	62,2	3,3	
EE. Industries des biens d'équipement .....	2 077	8,4	470 572	56,6	8,5	
EF. Industries des biens intermédiaires .....	3 999	9,7	819 849	55,0	14,8	
EG. Énergie .....	151	22,0	220 769	73,7	4,0	
EH. Construction .....	2 182	1,9	293 388	25,1	5,3	
EJ. Commerce .....	5 249	2,3	885 674	33,6	16,0	
EK. Transports .....	1 173	4,0	245 290	28,0	4,4	
EL. Activités financières .....	1 159	7,6	527 286	67,9	9,5	
EM. Activités immobilières .....	392	2,1	35 375	20,4	0,6	
EN. Services aux entreprises .....	4 436	4,1	921 943	46,4	16,7	
EP. Services aux particuliers .....	640	0,5	172 072	16,3	3,1	
EQ. Éducation, santé, action sociale .....	832	1,4	85 626	7,7	1,5	
ER. Activités associatives et extra-territoriales .....	125	0,5	15 445	5,5	0,3	
<b>Ensemble .....</b>	<b>26 073</b>	<b>2,9</b>	<b>5 529 345</b>	<b>38,2</b>	<b>100,0</b>	
<i>Industrie (B à G) .....</i>	<i>9 626</i>	<i>6,8</i>	<i>2 319 122</i>	<i>54,4</i>	<i>41,9</i>	
<i>Tertiaire (J à R) .....</i>	<i>14 008</i>	<i>2,3</i>	<i>2 888 711</i>	<i>32,5</i>	<i>52,2</i>	

(1) Rapport des entreprises signataires à l'ensemble des entreprises de la taille ou du secteur considéré.  
(2) Rapport des salariés couverts par un accord à l'ensemble des salariés de la tranche de taille ou du secteur considéré.  
\* Entreprises ou filiales de groupe signataires d'un accord de participation ou d'intéressement.

Source : MES-DARES, PIPA97, résultats pondérés - INSEE-fichier Sirene au 01.01.97, secteur marchand hors administration.

**Tableau 2**  
**Participation et Intéressement attribués en 1997 selon la taille et le secteur d'activité des entreprises ayant un accord**

Taille de l'entreprise	Entreprises* possédant un accord				Entreprises* ayant attribué des primes			
	Pourcentage d'entreprises* ayant attribué des primes		Pourcentage de bénéficiaires / effectif couvert		Montant moyen de la prime par bénéficiaire (francs)		Pourcentage de primes attribuées par rapport à la masse salariale	
	intéress.	particip.	intéress.	particip.	intéress.	particip.	intéress.	particip.
Moins de 10 salariés .....	73	57	70	58	9 666	11 641	5,8	6,1
10 à 49 salariés .....	73	59	70	60	7 064	8 336	4,5	5,3
50 à 99 salariés .....	70	58	69	60	5 586	5 631	3,7	3,9
100 à 199 salariés .....	74	62	74	64	5 283	5 964	3,7	4,3
200 à 499 salariés .....	72	63	72	65	5 546	5 850	3,4	4,0
500 à 1999 salariés .....	74	67	75	71	5 962	6 492	3,4	4,2
2 000 salariés et plus .....	77	65	85	68	4 696	4 054	2,7	3,0
<b>Ensemble .....</b>	<b>73</b>	<b>60</b>	<b>79</b>	<b>67</b>	<b>5 270</b>	<b>5 405</b>	<b>3,1</b>	<b>3,8</b>
<b>Secteur d'activité (NES 16)</b>								
EA. Agriculture, sylviculture, pêche .....	80	60	36	68	3 787	4 485	2,5	3,4
EB. Industries agricoles et alimentaires .....	82	66	87	75	6 709	7 566	4,4	5,4
EC. Industries des biens de consommation .....	65	55	70	69	7 953	7 848	4,3	4,9
ED. Industrie automobile .....	73	54	28	25	3 084	5 315	1,8	3,8
EE. Industries des biens d'équipement .....	67	56	63	54	6 057	8 678	3,2	4,9
EF. Industries des biens intermédiaires .....	71	57	73	55	5 906	6 604	3,6	4,4
EG. Énergie .....	88	80	106	82	5 282	4 487	2,7	2,0
EH. Construction .....	59	52	54	58	4 070	2 235	3,2	1,7
EJ. Commerce .....	76	65	83	69	4 621	5 502	3,3	4,5
EK. Transports .....	76	57	72	48	4 038	3 353	2,6	2,6
EL. Activités financières .....	80	70	97	74	6 073	6 250	3,2	3,3
EM. Activités immobilières .....	87	65	87	65	5 850	8 201	3,2	5,0
EN. Services aux entreprises .....	72	66	90	91	3 901	3 165	2,3	2,6
EP. Services aux particuliers .....	68	52	53	64	3 610	4 605	3,0	4,0
EQ. Éducation, santé, action sociale .....	79	61	83	66	3 717	2 740	3,2	2,4
ER. Activités associatives et extra-territoriales .....	81	77	87	77	4 694	1 971	2,8	1,5
<b>Ensemble .....</b>	<b>73</b>	<b>60</b>	<b>79</b>	<b>67</b>	<b>5 270</b>	<b>5 405</b>	<b>3,1</b>	<b>3,8</b>

\* Entreprises ou filiales de groupe signataires d'un accord de participation ou d'intéressement.

Source : MES-DARES, PIPA 97, résultats pondérés.



Enfin, la formule de calcul de la masse à distribuer sous forme d'intéressement, plus souple que la formule légale de la participation (encadré 2), peut prendre en compte des indicateurs très variés comme la productivité, l'évolution de l'effectif salarié dans l'entreprise ou même, plus récemment, la réduction du temps de travail. Toutefois, les entreprises recourent massivement aux formules de calcul liées aux résultats financiers de l'entreprise : 77 % des accords retiennent ce seul critère, 7 % l'accroissement de la productivité et 9 % font référence à des formules faisant appel à plusieurs indicateurs (1).

### Près de 30 milliards de francs attribués à 4,4 millions de salariés

En 1996, 5,5 millions de salariés sont employés dans les 26 000 entreprises ayant signé des accords de participation ou d'intéressement (tableau 1). Ceux-ci concernent près de quatre salariés sur dix dans le secteur marchand et de deux salariés sur trois dans les firmes employant au moins cinquante salariés. L'usage de ces mécanismes est très prisé dans l'industrie. Les petites entreprises ont en général recours au seul intéressement, qui constitue pour elles une alternative appréciée à la participation.

Trois régions, l'Ile-de-France, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais, sont plus particulièrement concernées par le développement de ces formules de partage des bénéfices.

En 1997, les deux systèmes de partage des bénéfices que sont la participation et l'intéressement ont permis à 4,4 millions de salariés de toucher des primes pour un montant total de 30 milliards de francs environ. Avec 17,3 milliards, la participation se situe sensiblement

au même niveau qu'en 1996 (17,6 milliards). En revanche, l'intéressement connaît une nette progression (12,5 milliards de francs contre 10,6 en 1996). Ces sommes ne sont pas réparties de façon uniforme puisque un quart des bénéficiaires en a perçu la moitié. Il s'agit des salariés employés dans les entreprises qui ont attribué simultanément des primes de participation et d'intéressement, ce qui est le cas de la

majorité des 5 416 entreprises qui possédaient les deux types d'accords.

### La participation : une proportion de bénéficiaires inchangée...

Près de 4,8 millions de salariés sont couverts par un accord de participation, soit un salarié sur trois du secteur marchand. Ils sont em-

#### L'ACCORD DE GROUPE : UN MOYEN EFFICACE POUR MUTUALISER LES PRIMES DE PARTICIPATION

Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques, peuvent conclure un accord unique applicable à l'ensemble de leurs salariés. Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe (lequel sera composé d'un certain nombre de "filiales"). Ce système peut être avantageux pour les salariés d'une firme qui n'aurait pas, par elle-même, les résultats suffisants pour pouvoir dégager une réserve spéciale de participation. L'intéressement confère à l'entreprise une plus grande souplesse d'utilisation, si bien que l'intérêt d'un accord de groupe est moindre dans ce cas.

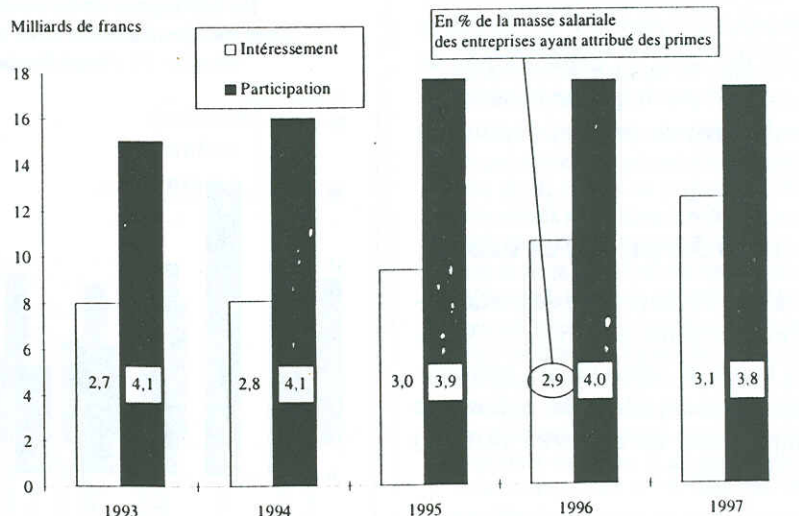
Parmi les 17 623 entreprises concernées par un accord de participation, un quart est une filiale de groupe. Cette proportion atteint 40 % parmi les entreprises employant moins de 50 salariés entrées volontairement dans ce mécanisme. Ces P.M.E. représentent au total plus d'un tiers des filiales.

Les entreprises employant au moins 2 000 salariés sont filiales de groupe dans des proportions analogues (37%). Ce sont généralement les entreprises gérant l'accord de groupe.

Quelle que soit leur nature, six firmes sur dix possédant un accord de participation parviennent à dégager une Réserve Spéciale de Participation. Lorsqu'il s'agit de filiales, elles ont des résultats suffisants (grâce à l'accord de groupe) dans plus de sept cas sur dix. Aussi, plus de huit salariés sur dix y bénéficient de l'attribution de primes. Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'attribution de primes de participation est plus fréquente dans les firmes adhérentes à un accord de groupe. En compensation, la prime par bénéficiaire y est plus faible (4 380 contre 5 925 francs), ainsi que le poids de la RSP par rapport à la masse salariale (3,1 contre 4,1%).

La moindre importance de la prime de participation moyenne dans les entreprises filiales de groupe semble être la contrepartie d'une attribution plus fréquente. Ce phénomène de "mutualisation" de la prime de participation s'observe quelle que soit la taille de l'entreprise.

Graphique 1  
Sommes totales issues des deux systèmes de partage des bénéfices depuis 1993



Source : MES-DARES, PIPA 97, résultats pondérés.

(1) - "La participation financière - Rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation pour 1997".



ployés dans l'un des 156 300 établissements des 17 630 entreprises ayant conclu un tel accord. La participation est une formule de partage des bénéfices particulièrement répandue dans trois secteurs : les industries des biens d'équipement (un salarié sur deux), l'industrie automobile (trois salariés sur cinq) et les activités financières (près de deux salariés sur trois). Par définition, elle est très présente dans les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés, où elle touche la majorité de l'effectif. Elle est particulièrement répandue dans certaines régions, comme la Franche Comté, la Bretagne, l'Alsace, les Pays de Loire et le Nord-Pas-de-Calais, où près de quatre salariés sur dix sont couverts par un accord de participation. Le tiers des entreprises assujetties à la participation légale se sont en outre dotées d'un accord d'intéressement.

Six entreprises sur dix ont pu dégager en 1997 une réserve spéciale de participation, proportion identique à celle de l'année précédente (tableau 2), même si elles sont plus nombreuses dans certains secteurs comme les activités financières (70 contre 59 % en 1996). Les entreprises volontaires (moins de 50 salariés) ont été plus nombreuses à pouvoir le faire (58 contre 54 % en 1996), au contraire de celles employant au moins 2 000 salariés (65 contre 69 %). Les deux tiers des salariés couverts par un accord de participation bénéficient de l'octroi de primes, comme en 1996.

### ... mais des primes en baisse

En 1997, la réserve de participation représente en moyenne 3,8 % de la masse salariale des entreprises qui en ont attribuée, part moins importante qu'en 1996 (4,0 %) (graphique 2).

La prime moyenne s'établit à 5 405 francs en 1997, contre 5 840 francs en 1996. Elle baisse

pour toutes les entreprises, sauf entre 100 et 200 salariés. Elle varie de 11 640 francs dans les unités de moins de 10 salariés à 4 050 francs dans les très grandes entreprises.

Près de 10 % du bénéfice fiscal net a été consacré à la constitution d'une réserve de participation attribuée en 1997, proportion en retrait par rapport à 1996 (11 %), excepté dans les entreprises employant entre 100 et 199 salariés.

La moitié des bénéficiaires de la participation sont salariés d'entreprises qui attribuent au moins 14 % de leurs bénéfices sous forme de participation.

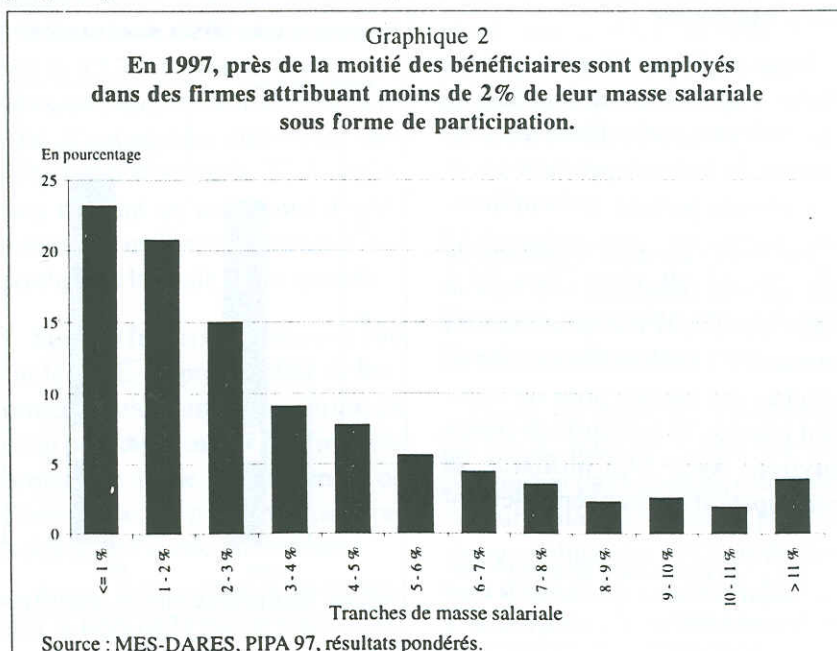
Ce dispositif mobilise au total 17,3 milliards de francs. 55 % de cette réserve sont placés sur un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), 44 % sur un compte courant bloqué qui permet aux entreprises d'augmenter leur trésorerie. La part versée sur ce compte courant semble baisser au profit des FCPE.

### L'intéressement : une proportion de bénéficiaires en baisse...

13 870 entreprises, composées de 107 220 établissements et employant plus de 3 millions de sala-

riés, sont signataires d'un accord d'intéressement. Un salarié du secteur marchand sur cinq est concerné, mais un sur deux dans l'industrie automobile, plus de la moitié dans les activités financières, et deux sur trois dans les industries énergétiques. Aussi, quatre régions se distinguent, avec un salarié concerné sur quatre, le Nord-Pas-de-Calais, la Franche-Comté, les Pays-de-Loire et l'Alsace.

Les entreprises ayant un accord d'intéressement, qui ont pu attribuer des primes à leurs salariés, sont moins nombreuses en 1997 (73 contre 75 % en 1996), excepté parmi les plus petites. Ceci est peut être la conséquence d'une anticipation trop optimiste de la reprise. En effet, après la reprise de l'activité économique de 1994, un certain nombre d'accords ont pu se fixer des objectifs qui n'ont pu être atteints en 1996, malgré le regain de l'activité après la stagnation de 1995. Près de huit salariés sur dix sont cependant bénéficiaires d'une prime (79 contre 81 % en 1996). Cette proportion diminue fortement dans l'industrie automobile (28 contre 64 % en 1996) et augmente dans les activités financières (97 contre 88 %), où les résultats dépendent du comportement de quelques grandes entreprises.





## ... mais des primes plus importantes

Lorsque l'entreprise a attribué des primes, elles sont généralement plus importantes (5 270 contre 4 721 francs en 1996) excepté pour les unités qui emploient moins de 50 salariés, où le montant moyen était déjà supérieur aux autres. Cette hausse des primes d'intéressement est particulièrement le fait des très grandes firmes (au moins 2 000 salariés), dont les niveaux restent cependant inférieurs de moitié au montant moyen versé par les petites unités.

La prime moyenne versée en 1997 aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) poursuit la progression observée lors des deux précédents exercices (4 940 francs en 1995, 5 050 en 1996 et 5 360 en 1997). Celle attribuée aux ouvriers augmente également et dépasse même le niveau de 1995 (4 160 francs en 1995, 3 960 en 1996 et 4 240 en 1997). Celle perçue par les cadres se réduit (9 480 contre 9 850 en 1996)(graphique 3). Lorsque la taille de l'entreprise augmente, l'écart, selon la catégorie professionnelle, diminue. Dans une entreprise employant moins de

(2) - « La participation financière » - Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour 1997.

10 salariés, la prime moyenne d'intéressement versée à un cadre est ainsi trois fois plus importante que celle versée à un ouvrier, contre moins de deux fois dans une entreprise de 2 000 salariés ou plus.

En effet, même si la modulation des primes selon la catégorie est supprimée par la loi du 25 juillet 1994 et ne concerne plus que 1 % des accords (2), les entreprises retiennent majoritairement des critères de répartition des primes d'intéressement fondés sur le salaire : c'est le cas de trois accords sur quatre. L'utilisation du seul critère de salaire décroît cependant lorsque la taille de l'entreprise augmente, les entreprises de 2 000 salariés et plus préférant adopter des répartitions fondées sur plusieurs critères.

Lorsque les entreprises ont distribué de l'intéressement, les primes représentaient en moyenne plus de 3 % de leur masse salariale, mais avec de grandes disparités selon la taille, de 5,8 % pour une unité de moins de 10 salariés, à 2,7 % dans des sociétés qui emploient au moins 2 000 salariés.

Au total, 2,4 millions de salariés se sont partagés 12,5 milliards de francs de primes d'intéressement. Près de la moitié des 10 000 entreprises qui ont versé des primes ont mis en place un Plan d'Epargne

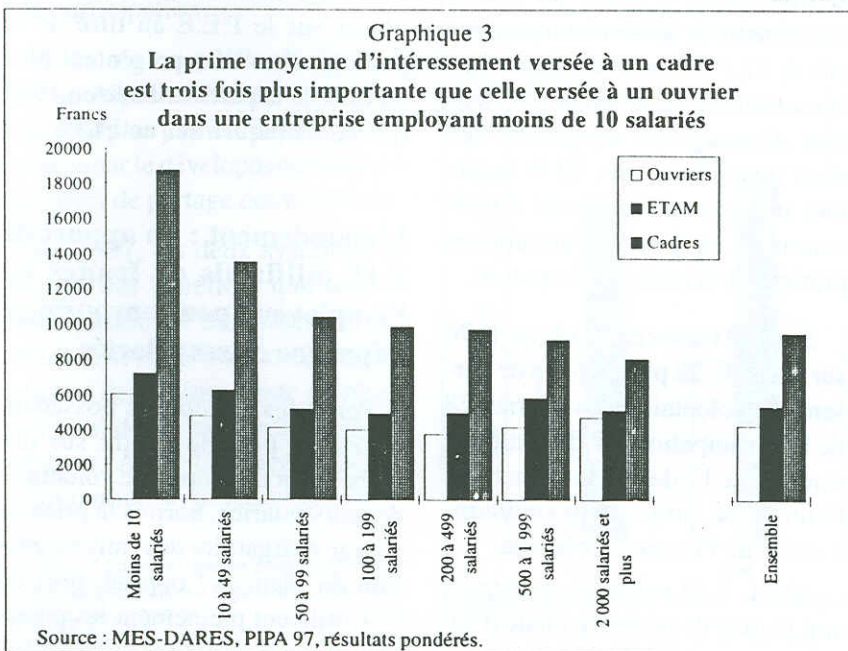
## MIEUX APPRÉHENDER LA RÉALITÉ RÉGIONALE : PASSER DE LA NOTION D'ENTREPRISE A CELLE D'ÉTABLISSEMENT

Afin de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux qui y sont liés, l'entreprise doit déposer son accord de participation ou d'intéressement auprès de la direction départementale du travail à laquelle elle est rattachée. Ainsi, quels que soient le nombre et la localisation des établissements de l'entreprise, les sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement sont a priori affectées à la région où se situe son siège social.

Pour passer à une répartition géographique selon le lieu d'implantation de l'établissement, les sommes sont réparties sans tenir compte de critères propres à l'établissement ou à l'unité de travail. Cette hypothèse conventionnelle est toujours vérifiée dans le cadre de la participation car la loi interdit de différencier une telle prime selon l'appartenance à un établissement. Dans le cas de l'intéressement, elle peut éventuellement ne pas l'être, mais seuls 4 % des accords prévoient la possibilité de moduler les primes selon les établissements ou les unités de travail.

Lorsque l'on raisonne selon la région d'implantation de l'établissement, et non plus du seul siège social, l'importance relative des sommes attribuées au titre de la participation ou de l'intéressement en Ile de France, qui comporte de nombreux sièges sociaux, diminue spectaculairement. Les primes de participation et d'intéressement baissent, en outre, dans toutes les régions ou presque, excepté en Ile-de-France où l'on constate au contraire une augmentation de la prime moyenne par bénéficiaire. En effet, les entreprises dont le siège social est situé en province sont pour la plupart, à l'inverse de ce que l'on observe en région parisienne, des entreprises mono-établissement de petite ou de moyenne taille.

Or, c'est dans ces entreprises que le niveau moyen des primes versées est le plus élevé. Quand on y ajoute les établissements situés dans la même région, mais relevant de grandes entreprises dont le siège social est souvent situé en région parisienne, la moyenne des primes attribuées dans la région d'accueil diminue alors mécaniquement. Ne restent ainsi dans la région parisienne que les sièges sociaux des grandes entreprises dont les effectifs ont un poids moins important que dans la situation précédente et des PME qui versent des primes plus importantes, ce qui explique le relèvement des montants moyens attribués dans cette région.





d'Entreprise (P.E.E). Cette proportion croît avec la taille, de près de 40 % dans les très petites, à près de 90 % dans les très grandes. Elles offrent ainsi la possibilité à leurs salariés d'épargner tout ou partie de la prime d'intéressement perçue, comme les exonérations fiscales et sociales les y incitent.

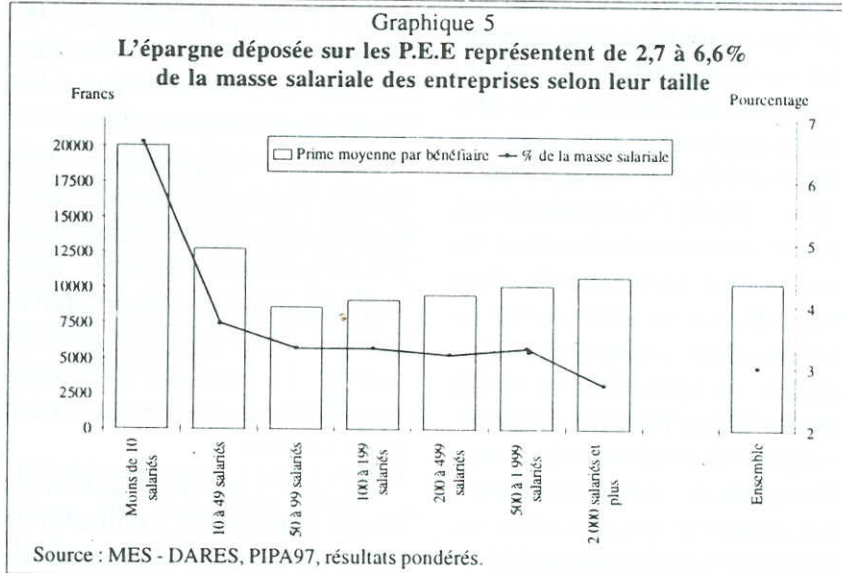
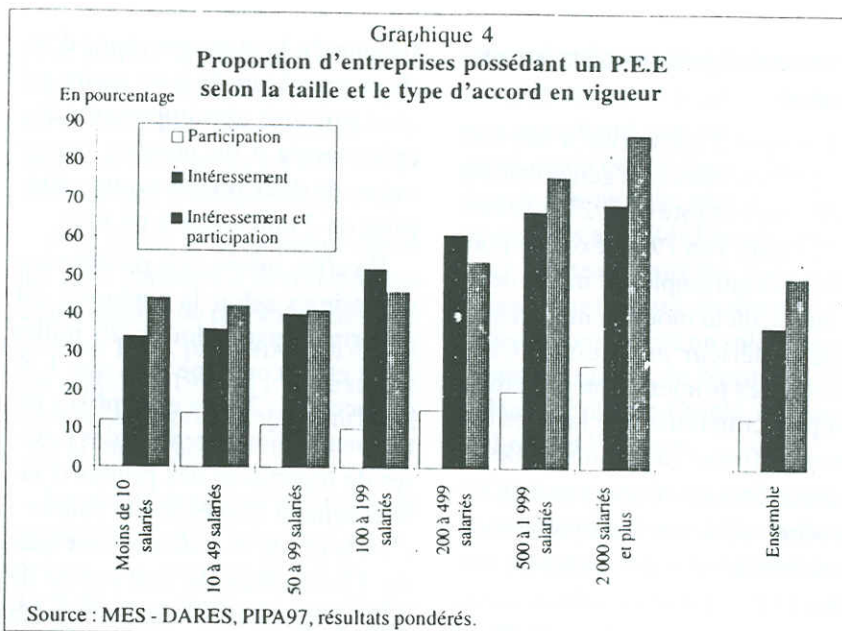
## Le P.E.E, un encouragement à l'épargne

Ce plan peut recevoir des fonds provenant de la participation, de l'intéressement ou d'autres sommes déposées par les salariés, sous forme de "versements volontaires". L'entreprise peut favoriser cette épargne volontaire en y apportant un complément appelé abondement. Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués cinq années, ne répondent pas à cette définition d'épargne volontaire, contrairement aux primes d'intéressement et aux autres versements du salarié. C'est pourquoi, s'ils sont investis en parts de FCPE, ces fonds peuvent transiter par le P.E.E, mais ne peuvent donner lieu à abondement de la part de l'entreprise.

En 1997, les P.E.E poursuivent leur progression et sont présents dans plus de 7 400 entreprises possédant un accord de participation ou d'intéressement. Leur fréquence augmente avec celle de l'intéressement comme avec la taille de l'entreprise (graphique 4).

Au 1<sup>er</sup> janvier 1997, la part des entreprises possédant un accord de participation ou d'intéressement, qui ont reçu au moins un versement sur leur plan, s'est accrue. Lorsqu'il existe, ce plan est alimenté dans plus de sept entreprises sur dix (contre deux sur trois en 1995). Cependant, moins d'un salarié sur deux a effectivement déposé une somme sur ce plan.

1,2 millions de salariés-épargnants ont déposé en moyenne plus



de 10 300 francs (9 750 francs en 1995) (graphique 5). Ces dépôts, en augmentation d'année en année, constituent en 1996 une masse totale de 12,7 milliards de francs. Les deux tiers de ce montant proviennent d'entreprises signataires des deux types d'accords, 22 % de firmes n'ayant qu'un accord d'intéressement et, le reste, d'entreprises pratiquant la seule participation.

Sur 100 francs épargnés en 1996 sur le P.E.E, 28 proviennent de versements volontaires des salariés, 28 de la participation, 27 de l'intéressement, et 17 de l'abondement de l'entreprise, proportions similaires à celles de l'année précédente.

Ainsi, 3,45 milliards de francs, soit le tiers de la masse totale d'in-

téressement issue de l'exercice précédent, ont été épargnés sur un P.E.E. 3,5 milliards de francs sont placés sur le P.E.E au titre de la participation. Ils représentent plus du tiers de la part attribuée en 1996 qui a été bloquée sur un FCPE.

## L'abondement : un apport de 2,15 milliards de francs de l'employeur pour encourager l'épargne de ses salariés

Parmi les entreprises possédant un P.E.E, plus de quatre sur dix n'abondent pas l'épargne volontaire de leurs salariés, hormis la prise en charge obligatoire des frais de gestion du plan. A l'opposé, près de 9 % utilisent pleinement les possi-



bilités du système en complétant jusqu'à trois fois les dépôts volontaires de leurs employés. Deux tiers des entreprises abondent les versements de leurs salariés lorsque le PEE est couplé à un accord de participation seul, la moitié le font lorsqu'elles ont au moins un accord d'intéressement. Globalement, dans la majorité des entreprises, l'abondement est inférieur à la moitié de l'épargne volontaire de leurs salariés (intéressement et versements volontaires).

Effet simultané du plafond fixé à l'abondement pour les dépôts les plus importants et d'une volonté de réduire les inégalités d'épargne entre les entreprises, plus le montant déposé est important, moins la part de complément est conséquente.

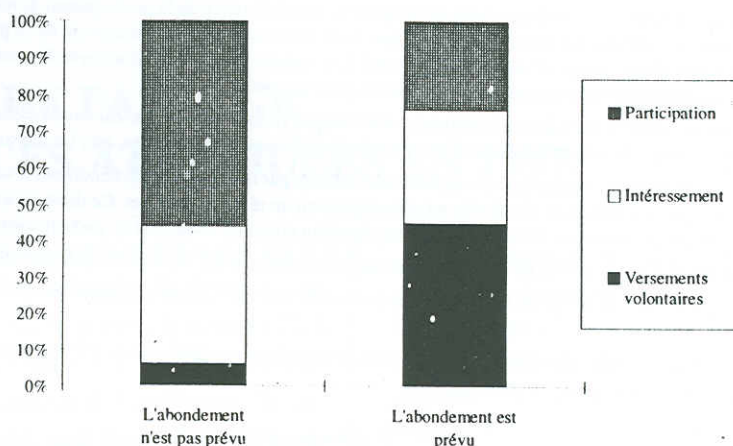
L'abondement semble, néanmoins, constituer un puissant capteur d'épargne. Parmi les entrepri-

ses qui ont reçu au moins un dépôt sur leur plan d'épargne, celles qui l'abondent attirent en moyenne plus d'épargnants que celle qui ne le font pas (56 % des salariés contre 44 %). Les versements volontaires atteignent dans ce cas plus de 40 % du

dépôt moyen (hors abondement) (graphique 6) et leur montant par titulaire est nettement plus élevé.

A l'inverse, lorsqu'aucun complément de l'entreprise n'est prévu, le plan semble moins séduire les sa-

Graphique 6  
Part des versements volontaires dans l'épargne  
(versements volontaires, intéressement et participation)  
selon que l'entreprise pratique ou non l'abondement



Source : MES - DARES, PIPA97, résultats pondérés.

#### Encadré 1

### L'ENQUÊTE

Les résultats présentés ici sont issus d'une enquête annuelle portant sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective : participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés (PIPA). Le questionnaire a été adressé en octobre 1997, par voie postale, à environ 30 000 entreprises, ayant signé un accord (de groupe éventuellement) pour la participation ou l'intéressement, dans les secteurs marchands (hors administration). Ces entreprises constituent, théoriquement, l'ensemble du champ, c'est-à-dire celles qui sont connues de la Direction des Relations du Travail (DRT) pour avoir un accord d'intéressement ou de participation en vigueur en 1996. Les résultats correspondent aux primes de participation et d'intéressement dégagées en application d'un accord au titre de l'exercice fiscal commencé en 1996. Ces primes sont généralement attribuées en 1997.

Concernant le PEE, les résultats correspondent aux primes d'intéressement ou de participation qui y ont été versées durant l'année 1996, en application d'accords au titre de l'exercice fiscal commencé en 1995.

Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise interrogée;
- les résultats de l'accord de participation;
- les résultats de l'accord d'intéressement;
- le plan d'épargne d'entreprise;
- l'actionnariat des salariés.

Par ailleurs, depuis 1994, deux nouveaux questionnaires permettent de recueillir le cas échéant des données chiffrées au niveau du groupe et de mieux appréhender sa structure. Pour les exercices antérieurs à 1993, les données publiées concernaient aussi bien les groupes (considérés comme de grandes entreprises) que les entreprises indépendantes. Avec l'introduction de ces deux questionnaires spécifiques les résultats présentés proviennent désormais des seules entreprises indépendantes et des filiales de groupe, dont les résultats sont éventuellement estimés à partir de ceux du groupe en cas de données manquantes. Ainsi, il convient d'être prudent dans les comparaisons directes avec les chiffres concernant l'exercice 1992, notamment en ce qui concerne les ventilations par taille.

Ces résultats sont issus du traitement des réponses de :

- 9 761 entreprises sur 17 623 concernées par la participation (1);
- 8 510 entreprises sur 13 866 concernées par l'intéressement (1);
- 4 738 entreprises sur 7 423 concernées par le PEE.

6 014 entreprises ont répondu à l'enquête à la fois en 1995 et en 1996 au titre de la participation, 4 762 au titre de l'intéressement, et 2 601 au titre des PEE. La plupart des résultats décrits ici sont confirmés par une analyse restreinte à ce « champ constant » d'entreprises.

Pour l'estimation des résultats macro-économiques, un redressement des non-réponses est nécessaire : il se fait par pondération des entreprises selon un croisement par secteur d'activité (NAF) et par taille (et par type d'accord possédé, pour les PEE), selon deux critères : le nombre d'entreprises (pour les décomptes d'entreprises) et les effectifs (pour les résultats financiers et autres agrégats).

(1) i.e. connues par remontées administratives enregistrées par la DRT. En effet, la Direction des Relations du Travail effectue le suivi administratif des accords d'intéressement et de participation. Le contenu de cette base de données est mis à jour à partir des résultats de l'enquête (ou du fichier Sirène de l'Insee en cas de non-réponse) depuis 1993.



lariés : la part des versements volontaires y est alors inférieure à 10 % de ce dépôt.

Puissant incitateur à déposer sur le PEE les sommes distribuées en

complément de la rémunération, l'abondement est un instrument de politique salariale utilisé principalement par les entreprises à hauts salaires. En effet, quelle que soit la taille des entreprises qui procèdent

à un abondement, le salaire moyen y est plus élevé que dans les autres.

Olivier FAGNOT  
(DARES).

Encadré 2

## QU'EST-CE QUE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE ?

### Deux systèmes de partage des bénéfices (intéressement et participation)

La mise en place de l'intéressement est facultative, à la différence de la participation. L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer ses salariés, par un accord de trois ans, à ses résultats ou à l'accroissement de sa productivité. Il a un caractère collectif et aléatoire. Il peut changer d'une année à l'autre, voire être nul. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un Plan d'Épargne d'Entreprise (lorsque celui-ci est prévu par l'accord).

Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement sur le Plan d'Épargne d'Entreprise (pour une période de 5 ans), le salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu, en plus des autres avantages fiscaux propres au PEE.

La «participation» traduit le droit reconnu aux salariés par la législation de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Ce droit est assorti d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation (accord de groupe).

Les droits à participation ne sont pas immédiatement disponibles. Ils sont bloqués pendant cinq ans.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres.

La somme globale affectée à la participation, appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP), est généralement calculée selon la formule légale suivante, qui constitue un minimum :

$$RSP = \frac{(B - 5\% C) * S/VA}{2}$$

B : Bénéfice net de l'exercice  
C : Capitaux propres de l'entreprise  
S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires (même si celle-ci n'est pas due)  
VA : Valeur ajoutée

Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation, ou Réserve Spéciale de Participation, peuvent être gérés selon une ou plusieurs modalités suivantes :

- dépôt sur un compte courant bloqué;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise;
- acquisition d'actions émises par la société en vue de la reprise de l'entreprise par ses salariés;
- souscription de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés;
- acquisition d'actions de SICAV;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise (alors souvent confondu avec le FCPE).

### Un système d'épargne collective : le Plan d'épargne d'entreprise

Les plans d'épargne d'entreprise sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créées à la seule initiative de l'employeur. Ils ouvrent aux salariés la possibilité de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, par décision individuelle du salarié;
- les sommes attribuées au titre de la participation, soit que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié;
- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés «abondement», et qui sont également plafonnés. Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou de tout ou partie de l'intéressement). Il n'est pas autorisé dans le cas de la participation.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.49.15.68.00 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253-1545.