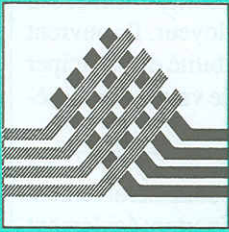


Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE - Division Salaires et Conventions salariales

Numéro 241 - Août 1991

LES PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE EN 1989 et 1990 DANS LES ENTREPRISES PRATIQUANT L'INTÉRESSEMENT

Un tiers des entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ont mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Rapportés au nombre de salariés bénéficiaires de l'intéressement, les montants versés sur le PEE s'élèvent en moyenne à 4391 Francs en 1989 et 4 093 Francs en 1990. Selon leur taille, les entreprises ne semblent pas pratiquer les PEE selon la même logique : dans les grosses entreprises il s'agit de stimuler et de gérer l'épargne collective des salariés, en recueillant notamment les sommes issues des accords de participation et d'intéressement; dans les petites entreprises en revanche, les stratégies semblent plutôt motivées par les avantages fiscaux associés à l'intéressement et au P.E.E.

Pour la première fois l'enquête sur les résultats financiers de l'intéressement (1) demandait aux entreprises appliquant un accord d'intéressement, si elles disposaient d'un Plan d'épargne d'entreprise et comment ce dernier était alimenté.

Un tiers des entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement ont mis en place un plan d'épargne d'entreprise.

Parmi les entreprises qui pratiquent l'intéressement, la grande majorité de celles de plus de 500 salariés disposent d'un PEE, contre moins du tiers des PME. Les PEE sont particulièrement répandus dans les Banques et Assurances, ainsi que dans les industries agro-alimentaires et des biens intermédiaires.

Secteur	Pourcentage ayant un PEE en 1990
Ind. agricole et alimentaire	44
Biens intermédiaires	38
Biens d'équipement	30
Biens de consommation	28
Bâtiment, travaux publics	31
Commerce	32
Transports	25
Services marchands	32
Banques	54
Assurances	46
Ensemble	33

(1) - cf. Premières Informations numéro 227.



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE

1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62

Près de 18% des PEE n'ont toutefois pas été alimentés en 1989. Les chiffres qui suivent ne concernent, pour 1989 et pour 1990, que les entreprises pratiquant l'intéressement où des versements ont été effectués sur le PEE.

Taille	% ayant un PEE en 1990
moins de 10 salariés.....	26
10-49 salariés.....	30
50-99 salariés	34
100-199 salariés	34
200-299 salariés	46
500-1999 salariés	60
2000 salariés et plus.....	75
Ensemble.....	33

Plus de 4000 Francs en moyenne par salarié ont été versés sur les P.E.E. en 1989 et 1990.

Toutes sources d'alimentation confondues et rapporté au nombre de salarié, le versement moyen sur le PEE était de 4 391 Francs en 1989 et de 4 093 Francs en 1990 dans les entreprises où le PEE a été alimenté.

Ces montants sont trois fois plus élevés dans les entreprises de moins de dix salariés: ceci est notamment dû au fait que l'intéressement, particulièrement élevé dans les petites entreprises qui le pratiquent, y est presque entièrement (pour plus de 70%) versé sur le Plan d'épargne (cf. *Premières Informations* n°227).

La baisse des versements observée en 1990 concerne toutes les tailles d'entreprises, sans qu'il soit possible d'en indiquer la cause.

Montants moyens versés sur les P.E.E.

Taille	1989	1990
moins de 10 salariés	13 581	12 256
10-49 salariés	5 309	5 151
50-99 salariés	3 336	2 787
100-199 salariés	4 003	3 709
200-499 salariés	3 272	2 967
500-1999 salariés	3 844	3 581
2000 salariés et plus	4 810	4 756
Ensemble	4 391	4 093

Le dispositif législatif

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

Institués par l'ordonnance 67 694 du 17/08/67, les PEE ont vu leur développement considérablement accéléré par l'ordonnance de 1986 (portant également modification du système légal de l'intéressement), qui apporte des incitations fiscales : l'intéressement est exonéré de cotisations sociales tant pour l'employeur que pour le salarié; le placement de l'intéressement sur un plan d'épargne d'entreprise pendant une durée de 5 ans permet au salarié de bénéficier de l'exonération au titre de l'impôt sur le revenu.

Les sources d'alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise

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 des salariés aux fruits de la croissance», 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.

La gestion des fonds recueillis

- Les fonds sont gérés par l'entreprise.
- Les versements des salariés sont bloqués pendant 5 ans.
- Les sommes recueillies dans le plan d'épargne peuvent être consacrées :
 - . soit à l'acquisition de titres de SICAV;
 - . soit à l'acquisition de parts d'un fonds commun de placement, géré ou non par l'entreprise ;
 - . soit à l'acquisition d'actions émises par une société créée par les salariés en vue de la reprise de leur entreprise;
 - . soit à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise; dans ce cas, les entreprises peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés adhérents au plan d'épargne. Les sociétés dont les titres sont cotées peuvent accorder une réduction maximale de 20% sur le prix de souscription.

Pour 100 Francs versés sur les PEE, 43 Francs viennent de la participation, 32 Francs de l'intéressement, 13 Francs de l'abondement de l'employeur et 12 Francs des autres versements des salariés.

Cette structure globale de l'alimentation des Plans d'épargne en 1989 masque des différences très accentuées selon la taille des entreprises: dans celles de moins de 100 salariés, c'est l'intéressement qui alimente principalement les PEE; au dessus de 100 salariés, seuil à partir duquel la participation devient obligatoire, cette dernière constitue une fraction importante, voire majoritaire dans les plus grandes entreprises, de l'alimentation des P.E.E.

**Répartition des sommes versées sur les Plans d'épargne d'entreprise en 1989
(entreprises ayant alimenté leur PEE)**

Taille	Intéressement	Participation	Versement individuel	Abondement par l'entreprise	Total
Moins de 10 salariés.....	81	1	3	15	100
10 à 49 salariés.....	76	7	3	14	100
50 à 99 salariés.....	69	10	8	13	100
100 à 199 salariés.....	37	43	9	11	100
200 à 499 salariés.....	48	33	7	12	100
500 à 1999 salariés.....	37	46	9	8	100
2000 salariés et plus.....	26	46	14	14	100
Ensemble.....	32	43	12	13	100

Les entreprises ont alimenté les P.E.E le plus souvent au titre de l'intéressement (95% des entreprises) et de l'abondement (48%).

C'est l'intéressement qui constitue la source la plus fréquente de versements sur les PEE dans les entreprises qui le pratiquent: 95% des plans d'épargne qui sont alimentés le sont notamment à ce titre. Ce résultat provient bien sûr de la nature du champ de l'enquête, qui ne concerne que les entreprises pratiquant l'intéressement.

L'abondement est présent dans près de la moitié (48%) de celles-ci; il existe dans la majorité des grandes entreprises mais apparaît également souvent dans les PME.

15% des entreprises (la moitié des plus grandes, mais seulement 3% de celles de moins de 100 salariés) voient les salariés verser des sommes issues d'un accord de participation sur le P.E.E. Le fait que la participation ne soit obligatoire que pour les entreprises de plus de 100 salariés (au moment de l'enquête) explique cette très faible proportion des P.E.E alimentés par la participation dans les petites entreprises.

Enfin des versements individuels des salariés sur le PEE (hors intéressement et participation) apparaissent dans 26% des entreprises enquêtées, et surtout dans les plus grandes.

Les PEE des petites entreprises recueillent les sommes les plus importantes pour tous les types de versement.

Les comportements des petites entreprises se distinguent fortement de ceux des autres. On sait (cf. *Premières Informations* n°227) que les accords d'intéressement y sont moins fréquents, mais les primes d'intéressement perçues beaucoup plus élevées. Il en va exactement de même pour les PEE : ils sont moins fréquents dans les PME, mais les montants qui leur sont alors affectés sont beaucoup plus élevés.

C'est ainsi que les sommes versées sur les PEE au titre de l'intéressement sont pratiquement 10 fois plus élevées (en moyenne par salarié) dans les petites entreprises que dans les grandes; de même les versements individuels et l'abondement, quand ils existent, y sont 4 fois plus importants.

Tant au titre de l'intéressement que de l'abondement, les montants particulièrement élevés versés sur les PEE dans les petites entreprises qui les pratiquent manifestent des stratégies d'utilisation intensive des avantages fiscaux.

**Montants moyens versés (en Francs)
selon le type de versement, quand ce type de versement
existe dans l'entreprise, en 1989** En %

Taille	Montants versés au titre de l'intéressement	Montants versés au titre de la participation	Montants versés au titre des v. volontaires	Montants versés au titre de l'abondement
Moins de 10 salariés	11 418	5950	3 507	3 970
10 à 49 salariés.....	4 205	9 274	1 006	1 532
50 à 99 salariés.....	2 445	5 362	986	906
100 à 199 salariés....	1 681	4 934	869	865
200 à 499 salariés...	1 634	3 802	601	980
500 à 1999 salariés..	1 497	3 989	708	562
2000 salariés et plus	1 243	4 624	917	910
Ensemble.....	1 469	4 428	856	849

**L'abondement : pour 100 Francs versés par les salariés,
l'employeur ajoutait 19 Francs en 1989 et 16 Francs en 1990.**

On retrouve ici le comportement spécifique des petites entreprises, où l'abondement s'élève à 30 Francs pour 100 Francs versés par les salariés .

Les secteurs où l'effort de l'employeur apparaît le plus élevé sont, dans l'industrie, les Biens intermédiaires et d'équipement, et dans les services, les services marchands et les Banques et Assurances.

**Les versements complémentaires
de l'employeur selon la taille... En Francs**

Taille	1989	1990
1 à 9 salariés.....	30	33
10 à 49 salariés.....	31	36
50 à 99 salariés.....	28	40
100 à 199 salariés.....	25	26
200 à 499 salariés.....	25	29
500 à 1999 salariés.....	17	12
2 000 salariés et plus.....	20	12
Ensemble.....	19	16

...et le secteur d'activité En Francs

Secteur	1989	1990
Industrie agri. et aliment.	12	30
Energie.....	18	34
Biens intermédiaires.....	43	23
Biens de consommation....	5	4
Bâtiment, travaux publics..	13	5
Commerce.....	6	5
Transports.....	21	17
Services marchands.....	28	43
Banques.....	16	15
Assurances.....	33	17
Ensemble.....	19	16

5% des entreprises pratiquant l'intéressement ont aussi un système de stock-options.

Pour la première fois l'enquête demandait : l'entreprise « facilite-t-elle l'acquisition de ses actions par les salariés (existe-t-il des mécanismes d'incitation financière : « stock-options », prix réduits, facilités de financement...?) ».

5% des entreprises ont répondu positivement; 21 % ont indiqué que la question était sans objet (l'entreprise n'étant pas une société à actions).

L'incitation est surtout répandue dans les grandes entreprises : parmi les entreprises pratiquant l'intéressement, un quart de celles de plus de 2.000 salariés ont mis en place un tel mécanisme, contre 4 % des PME (moins de 100 salariés). Ceci tient bien sûr surtout au fait que la plupart des PME ne sont pas des sociétés par actions.

Environ 40 % des systèmes du type «stock-options» ne concernent que les cadres, quelle que soit la taille des entreprises considérées.

Proportion d'entreprises disposant de « Stock-Options » parmi les entreprises pratiquant l'intéressement En %

Taille de l'entreprise	Seulement pour des cadres	Pour tous les salariés	Total
1 à 9 salariés.....	1.6	1.4	3.0
10 à 49 salariés.....	1.6	2.4	4.0
50 à 99 salariés.....	1.7	2.3	4.0
100 à 199 salariés.....	1.6	3.8	5.4
200 à 499 salariés.....	2.8	6.0	8.8
500 à 1999 salariés.....	4.9	6.9	11.8
2 000 salariés et plus.....	8.8	16.2	25.0
Ensemble.....	2.0	3.0	5.0

**Les systèmes de type « stock-options »
sont associés à des versements plus élevés sur le PEE.**

Toutes les entreprises qui pratiquent des « stock-options » n'ont pas nécessairement de plan d'épargne : en fait 40 % n'en n'ont pas, et notamment plus de la moitié des entreprises de moins de 50 salariés.

En revanche le montant moyen par salarié de l'entreprise versé sur le PEE (quand elles en ont un) est de 4 928 Francs en 1989 et de 6 030 Francs en 1990 dans les entreprises qui disposent d'un système du type « stock-options », contre 4 218 Francs en 1989 et 3 216 Francs en 1990 dans les autres entreprises.

Ce sont les versements au titre de la participation et les versements volontaires individuels des salariés qui expliquent cette différence.

Versement total moyen sur le PEE (entreprises ayant alimenté le PEE)

Taille	Entreprises avec «stock-options»		Autres entreprises	
	1989	1990	1989	1990
1 à 9 salariés.....	28 718	14 354	12 632	12 211
10 à 49 salariés.....	6 955	7 237	5 206	5 048
50 à 99 salariés.....	3 384	3 174	3 333	2 742
100 à 199 salariés.....	7 895	7 682	3 773	575
200 à 499 salariés.....	3 810	6 084	3 1982	668
500 à 1 999 salariés.....	4 195	4 506	3 775	3 343
2 000 salariés et plus.....	5 111	6 494	4 665	2 955
Ensemble.....	4 928	6 030	4 218	3 216

**Les versements individuels sont plus fréquents
quand l'entreprise pratique les « stock-options ».**

Dans les entreprises qui pratiquent ces options, le PEE est plus fréquemment alimenté par des versements au titre de la participation (dans 29 % des cas au lieu de 14 % pour les autres entreprises enquêtées); ce n'est pas surprenant puisque les « stock-options » comme la participation sont surtout le fait des grandes entreprises.

Plus intéressant, les versements volontaires des salariés sont nettement plus fréquents dans les entreprises pratiquant les « stock options » (58 % au lieu de 47 %), dénotant ainsi en apparence une plus grande implication des salariés dans le système d'épargne collective mis en place par l'entreprise.

En outre, quand ils existent, ces versements sont nettement plus élevés dans le cas où ils sont associés à des « stock-options ». Ceci est vrai surtout dans les petites et moyennes entreprises, et vaut aussi, dans ce cas, pour l'intéressement et l'abondement.

Les résultats ici présentés sont inédits: on ne disposait en effet jusqu'à présent d'aucune source statistique à propos des modalités d'alimentation des Plans d'épargne d'entreprise. Ils sont cependant partiels, car ne concernent que les entreprises appliquant un accord d'intéressement. Or beaucoup d'entreprises disposent de PEE sans pratiquer l'intéressement, notamment parmi celles qui sont soumises à l'obligation d'établir un accord de participation (obligation au dessus de 100 salariés jusqu'à la loi du 7/11/1990, qui l'a étendue aux entreprises de plus de 50 salariés à partir de 1993).

C'est pourquoi il n'est pas possible d'inférer à partir des résultats ici présentés, ni la structure globale de l'alimentation des PEE, ni le volume total des sommes versées annuellement sur les Plans d'épargne d'entreprise.

Méthodologie de l'enquête

Pour la première fois cette année, l'enquête sur les résultats financiers de l'intéressement (cf Premières Informations n° 227, «l'intéressement en 1989 et 1990», Juin 1991) portait aussi sur le mode d'alimentation des plans d'épargne d'entreprise (P.E.E).

L'enquête a été réalisée en Février 91, auprès de 9400 entreprises du secteur marchand non agricole, employant 1.550.000 salariés, ayant un accord d'intéressement en vigueur en 1990.

Cette enquête ne porte donc pas sur la totalité des entreprises appliquant l'intéressement car de nombreux accords étaient encore inconnus du Ministère du Travail au moment du lancement de l'enquête, et les entreprises interrogées ne disposaient pas toutes, en Février 91, de l'ensemble des informations demandées, notamment celles concernant le montant de l'intéressement et la répartition des sommes alimentant les PEE en 1990.

Les résultats présentés ici peuvent être considérés comme définitifs pour 1989, mais doivent être pris comme des estimations pour 1990. Les chiffres définitifs pour 1990 seront connus par l'enquête de 1992.

Les moyennes présentées ici rapportent les sommes affectées aux Plans d'épargne à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'intéressement, et non aux seuls salariés ayant effectué des versements; en effet cette dernière information a rarement pu être communiquée par les entreprises.