

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2000

En 2000, les entreprises des secteurs marchands non agricoles ont distribué 7,6 milliards d'euros (49,7 milliards de francs) au titre de la participation ou de l'intéressement à près de 5,6 millions de salariés (37,6 % des salariés). Les primes moyennes distribuées, 976 euros (6 400 francs) au titre de la participation et 990 euros (6 500 francs) au titre de l'intéressement, sont plus importantes dans les petites entreprises et dans l'industrie.

La participation et l'intéressement sont deux dispositifs permettant à l'entreprise d'associer collectivement les salariés à ses résultats. Ils présentent toutefois des différences notables. La participation est obligatoire pour toutes les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés et dont les résultats sont suffisants ; sa formule de calcul est fixée par la loi en fonction du bénéfice réalisé. L'intéressement en revanche est facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise, et est déterminé en fonction d'indicateurs de gestion propres.

La participation : deux salariés sur cinq et 980 euros en moyenne

Fin 1999, 3 % des entreprises appliquent un accord de participation et près de 40 % des salariés sont ainsi couverts. Facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés, la participation y est peu répandue (1,5 %). Au-delà de ce seuil, la proportion d'entreprises possédant un accord croît avec la taille : de 54 % entre 50 et 99 salariés à 75 % dans les plus grandes (graphique 1). Cependant, toutes n'en ont pas, soit qu'il n'y a pas de bénéfice susceptible d'être imposé, notamment dans le secteur mutualiste ou associatif et les GIE (groupements d'intérêt économique) opérant



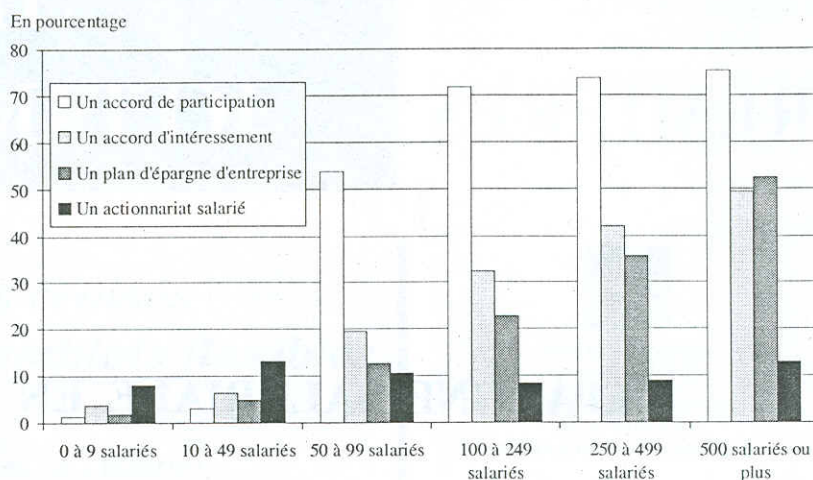
dans des secteurs marchands, soit que l'entreprise n'a jamais dégagé de profit depuis sa création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à la participation, sauf cas prévus par décret.

Il existe une grande différence entre les secteurs, due à la répartition par taille des entreprises mais aussi aux particularités de l'activité. Les salariés de l'industrie sont, en moyenne, plus souvent couverts par un accord de participation que ceux du tertiaire (la moitié contre un tiers). En tête figurent toujours l'industrie pharmaceutique, l'automobile, l'industrie des composants électriques et électroniques et, bien qu'en moyenne la taille des entreprises y soit plus faible, les activités financières. Ces secteurs ont globalement entre 74 % et 86 % de leurs salariés couverts (tableau 1).

En 2000, parmi les entreprises dotées d'un accord en vigueur, 60 % ont pu attribuer une prime, mais seulement une sur deux parmi les très petites entreprises (graphique 2). Ces entreprises ont attribué 4,1 milliards d'euros (26,9 milliards de francs) à 4,2 millions de salariés, ce qui représente en moyenne 4,1 % de la masse salariale et 12,5 % de leur bénéfice. La prime par salarié s'élève en moyenne à 976 euros (6 400 francs), soit 3 % de plus que l'année précédente. En revanche, son montant décroît avec la taille : un salarié d'une très petite entreprise bénéficiera d'une prime plus de deux fois plus importante que celui d'une grande (graphique 3). L'écart est aussi très marqué entre secteurs d'activité, de 148 euros (1 630 francs) dans la production de combustibles et de carburants à 2 967 euros (19 460 francs) dans les activités récréatives, culturelles et sportives.

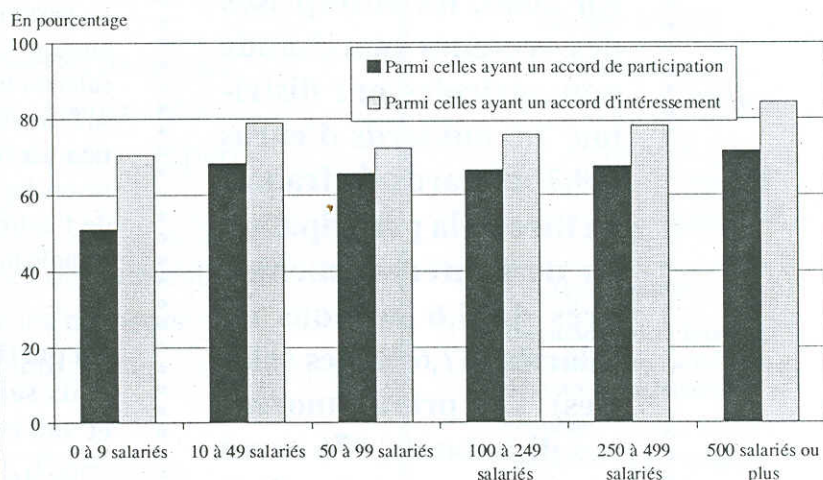
Près des deux tiers de la réserve spéciale de participation ont été placés sur des fonds communs de placement (FCP), un tiers sur compte courant bloqué. Les som-

Graphique 1
Proportion, suivant la taille, d'entreprises ayant...



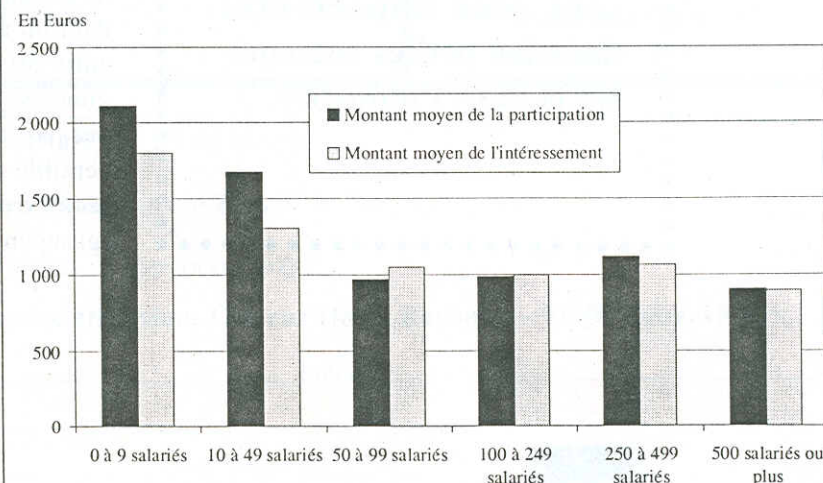
Source : enquête ACEMO-PIPA 2000, MES-DARES.

Graphique 2
Proportion d'entreprises ayant distribué...



Source : enquête ACEMO-PIPA 2000, MES-DARES.

Graphique 3
Primes annuelles moyennes de participation et d'intéressement



Source : enquête ACEMO-PIPA 2000, MES-DARES.

mes attribuées sous forme d'actions de l'entreprise ou de SICAV représentent à peine 2 % du total des primes. L'usage des FCP croît en outre avec la taille de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, ce sont les placements sur compte courant bloqué qui sont majoritaires.

L'intéressement : 990 euros en moyenne pour plus du quart des salariés

4,5 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement et 28 % des salariés sont ainsi couverts. Comme pour les accords de participation, ces proportions augmentent avec la taille de l'entreprise,

mais l'intéressement est beaucoup plus répandu que la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés (graphique 1). Là encore, il existe de grandes disparités par secteur d'activité : de l'énergie, où plus de 90 % des salariés bénéficient d'un accord, ou de l'industrie automobile (78 %), jusqu'au secteur des services per-

Tableau 1
Importance de la participation

	Population de référence		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué			
	Nombre d'entreprises (milliers)	Nombre de salariés (milliers)	% des entreprises	% des salariés	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (francs)	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 482,4	14 793	2,8	39,5	1,7	28,4	6 401	976
Répartition par taille d'entreprise								
0 à 9 salariés	1 305,3	3 335	1,4	1,5	0,7	1,0	13 832	2 109
10 à 49 salariés	146,6	2 981	3,2	4,3	2,2	2,7	11 015	1 679
50 à 99 salariés	15,5	1 068	53,9	56,1	35,2	36,6	6 378	972
100 à 249 salariés	9,5	1 445	71,8	71,9	47,6	47,6	6 484	988
250 à 499 salariés	3,0	1 024	73,8	73,4	49,7	49,4	7 350	1 120
500 salariés ou plus	2,4	4 940	75,4	66,4	53,8	50,7	5 947	907
Répartition par secteur d'activité								
B0 Industries agricoles et alimentaires	51,9	575	3,8	47,0	2,9	34,7	9 151	1 395
C1 Habillement, cuir	8,8	161	7,1	47,5	3,0	25,3	5 672	865
C2 Édition, imprimerie, reproduction	16,9	224	5,2	38,6	3,0	25,4	9 613	1 465
C3 Pharmacie, parfumerie et entretien	1,4	137	41,9	85,6	17,1	77,8	13 380	2 040
C4 Industries des équipements du foyer	13,9	210	4,9	55,0	2,7	30,5	5 528	843
D0 Industrie automobile	1,8	274	13,6	80,2	8,1	53,8	4 340	662
E1 Constr. navale, aéronautique et ferroviaire ..	1,7	122	7,4	74,7	4,0	53,5	6 977	1 064
E2 Industries des équipements mécaniques	18,9	427	7,8	53,5	5,0	34,8	8 683	1 324
E3 Ind. des équipements électriques électroniq.	9,9	232	6,0	65,2	3,2	27,1	6 589	1 005
F1 Industries des produits minéraux	7,2	177	10,7	56,1	4,2	41,2	7 634	1 164
F2 Industrie textile	4,2	124	26,8	56,8	11,8	27,9	5 773	880
F3 Industries du bois et du papier	7,7	176	7,5	51,9	4,0	30,1	7 015	1 069
F4 Chimie, caoutchouc, plastiques	6,0	349	15,0	66,8	10,6	34,0	9 035	1 377
F5 Métallurgie et transformation des métaux ...	18,2	439	10,0	52,0	6,9	35,6	4 904	748
F6 Ind. des composants électriques électroniq.	3,1	186	25,9	76,2	21,3	49,6	5 758	878
G1 Prod. de combustibles et de carburants	0,1	47	12,9	40,5	6,7	34,2	1 626	248
G2 Eau, gaz, électricité	0,8	241	12,5	14,4	10,9	8,3	8 695	1 326
H0 Construction	179,8	1 153	2,6	26,4	1,7	17,9	3 478	530
J1 Commerce et réparation automobile	58,0	405	1,6	20,9	1,1	13,6	8 431	1 285
J2 Commerce de gros, intermédiaires	90,5	971	4,2	37,1	3,0	26,8	8 312	1 267
J3 Commerces de détail, réparations	190,8	1 402	1,0	41,6	0,7	34,9	5 120	781
K0 Transports	42,5	975	4,5	21,4	2,6	13,6	3 608	550
L0 Activités financières	23,8	680	4,7	74,5	3,3	62,9	9 882	1 507
M0 Activités immobilières	156,6	356	1,1	6,9	0,7	6,1	9 318	1 420
N1 Postes et télécommunications	1,8	528	2,1	34,0	2,1	34,0	4 856	740
N2 Conseils et assistance	120,9	1 080	3,8	35,1	3,0	26,4	7 691	1 172
N3 Services opérationnels	56,8	1 135	3,9	57,9	2,0	43,3	2 102	320
N4 Recherche et développement	1,8	65	2,1	9,3	0,9	6,0	6 398	975
P1 Hôtels et restaurants	130,6	737	0,7	17,0	0,2	14,0	3 468	529
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	61,4	317	0,9	12,0	0,6	9,3	19 456	2 966
P3 Services personnels et domestiques	53,4	171	0,2	6,7	0,1	2,6	3 633	554
Q1 Éducation	17,0	83	2,1	5,2	1,6	4,4	6 306	961
Q2 Santé, action sociale	79,5	506	1,3	19,0	0,4	9,6	2 868	437

Source : enquête ACEMO-PIPA 2000, MES-DARES.

sonnels et domestiques, composé essentiellement de petites et moyennes entreprises, dont moins de 2 % des personnels bénéficient d'un intéressement (tableau 2).

Plus de sept entreprises sur dix dotées d'un accord ont pu distribuer des primes et près de 85 % des salariés couverts en ont perçus. Ainsi, 3,5 milliards d'euros (22,8 milliards de francs) ont été versés

au titre de l'intéressement à 3,5 millions de salariés, ce qui représente une prime moyenne de 990 euros (6 500 francs), supérieure à celle de la participation. Cette prime est, là aussi, plus importante dans les petites entreprises et très différente selon le secteur. Contrairement à la participation, dont les primes ne sont pas disponibles immédiatement, l'utilisation de l'intéressement est laissée au choix du

salarié qui peut soit en disposer sans attendre, soit en verser tout ou partie sur un plan d'épargne d'entreprise, en bénéficiant d'avantages fiscaux.

En 2000, 5,6 millions de salariés (soit 37,6 %) ont reçu une prime au titre d'au moins un des deux systèmes, d'un montant moyen de 1 362 euros (8 940 francs). Les salariés qui n'ont rien perçu appar-

Tableau 2
Importance de l'intéressement

	Population de référence		Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué			
	Nombre d'entreprises (milliers)	Nombre de salariés (milliers)	% des entreprises	% des salariés	% des entreprises	% des salariés	Prime moyenne par salarié (francs)	Prime moyenne par salarié (euros)
Ensemble	1 482,4	14 793	4,5	28,1	1,7	23,8	6 495	990
Répartition par taille d'entreprise								
0 à 9 salariés	1 305,3	3 335	3,7	5,7	2,6	4,3	11 833	1 804
10 à 49 salariés	146,6	2 981	6,5	7,5	5,1	6,0	8 542	1 302
50 à 99 salariés	15,5	1 068	19,4	20,3	14,1	14,8	6 911	1 054
100 à 249 salariés	9,5	1 445	32,5	33,7	24,6	25,9	6 579	1 003
250 à 499 salariés	3,0	1 024	42,1	42,5	32,9	33,2	7 009	1 068
500 salariés ou plus	2,4	4 940	49,5	52,6	41,8	47,0	5 891	898
Répartition par secteur d'activité								
B0 Industries agricoles et alimentaires	51,9	575	3,7	27,9	3,4	23,8	8 554	1 304
C1 Habillement, cuir	8,8	161	7,5	15,4	1,5	11,3	5 468	834
C2 Édition, imprimerie, reproduction	16,9	224	10,1	20,7	8,6	14,9	6 802	1 037
C3 Pharmacie, parfumerie et entretien	1,4	137	34,2	56,6	9,7	49,1	13 614	2 076
C4 Industries des équipements du foyer	13,9	210	3,5	31,3	2,5	25,2	4 070	620
D0 Industrie automobile	1,8	274	10,9	78,3	6,9	69,8	4 322	659
E1 Constr. navale, aéronautique et ferroviaire ..	1,7	122	4,1	73,7	2,7	62,7	7 668	1 169
E2 Industries des équipements mécaniques	18,9	427	8,1	31,5	6,2	24,2	6 118	933
E3 Ind. des équipements électriques électroniq.	9,9	232	8,6	31,3	6,3	26,4	7 125	1 086
F1 Industries des produits minéraux	7,2	177	8,0	46,2	6,2	40,9	8 059	1 229
F2 Industrie textile	4,2	124	8,2	29,1	6,4	21,6	5 518	841
F3 Industries du bois et du papier	7,7	176	8,0	35,5	7,0	27,2	6 253	953
F4 Chimie, caoutchouc, plastiques	6,0	349	10,7	42,5	8,9	38,3	6 230	950
F5 Métallurgie et transformation des métaux ...	18,2	439	7,3	33,0	6,1	26,4	5 189	791
F6 Ind. des composants électriques électroniq.	3,1	186	23,8	58,6	19,9	52,2	5 849	892
G1 Prod. de combustibles et de carburants	0,1	47	15,5	92,7	8,1	83,5	11 314	1 725
G2 Eau, gaz, électricité	0,8	241	14,6	90,8	14,1	90,2	5 182	790
H0 Construction	179,8	1 153	3,9	12,1	3,0	8,3	5 593	853
J1 Commerce et réparation automobile	58,0	405	2,3	13,2	1,7	10,9	3 647	556
J2 Commerce de gros, intermédiaires	90,5	971	6,1	21,7	4,5	17,8	8 723	1 330
J3 Commerces de détail, réparations	190,8	1 402	2,6	32,7	2,0	29,0	5 014	764
K0 Transports	42,5	975	4,5	20,0	3,1	11,0	4 962	756
L0 Activités financières	23,8	680	13,1	70,5	12,0	67,1	8 514	1 298
M0 Activités immobilières	156,6	356	5,2	18,5	2,4	12,3	8 422	1 284
N1 Postes et télécommunications	1,8	528	3,5	34,8	3,4	34,7	3 062	467
N2 Conseils et assistance	120,9	1 080	10,4	25,0	8,5	19,7	10 147	1 547
N3 Services opérationnels	56,8	1 135	4,6	12,8	2,8	11,5	3 785	577
N4 Recherche et développement	1,8	65	6,3	18,4	4,0	16,6	4 992	761
P1 Hôtels et restaurants	130,6	737	1,4	15,4	0,7	12,2	4 076	621
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives ..	61,4	317	1,0	8,7	0,8	7,6	6 309	962
P3 Services personnels et domestiques	53,4	171	0,4	1,4	0,3	1,0	4 799	732
Q1 Éducation	17,0	83	11,6	8,2	6,3	5,8	12 961	1 976
Q2 Santé, action sociale	79,5	506	1,8	9,8	1,7	6,8	5 325	812

Source : enquête ACEMO-PIPA 2000, MES-DARES.

tiennent à des entreprises dépourvues d'accord ou qui n'ont pas réalisé de bénéfices suffisants (ou encore qui n'ont pas satisfait leurs critères de gestion). La proportion de bénéficiaires d'au moins une des deux primes, de même que celle des salariés cumulant les deux types de dispositif, croît également avec la taille de l'entreprise (tableau 3).

Le bénéfice d'une prime et son montant sont fortement influencés par l'activité de l'entreprise : plus de 90 % des salariés de l'énergie ont reçu au moins une prime, le plus souvent d'intéressement seul ; de même, 75 % des salariés employés dans les activités financières ont touché au moins une prime et 56 % ont même perçu les deux, d'où une prime moyenne importante : 2 439 euros (16 000 francs) ; à l'opposé, seulement 3,2 % des salariés dans les services personnels et domestiques ont reçu une prime de 640 euros (4 200 francs) en moyenne.

Les plans d'épargne d'entreprise : surtout des versements volontaires

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) 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 en y apportant un complément appelé « abondement ». Les fonds issus de la participation, (obligatoirement bloqués) peuvent transiter par le PEE, mais ne peuvent donner lieu à abondement de la part de l'entreprise, contrairement aux primes d'intéressement et aux autres versements du salarié.

Fin 1999, 3 % des entreprises disposent d'un PEE et 30 % des salariés ont ainsi la possibilité d'épargner sur de tels plans, pour-

Encadré 1

PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT AUX FRUITS DE LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

L'intéressement et la participation sont deux systèmes collectifs légaux de partage des fruits de la croissance des entreprises. Ils diffèrent des mécanismes d'intéressement définis par l'entreprise, qui sont des primes ou des commissionnements figurant dans la masse salariale et qui ne donnent pas lieu à des avantages sociaux et fiscaux.

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. Les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales n'y sont pas astreintes. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres. La participation est assortie d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation (cf. encadré 3). Les droits à participation sont bloqués pendant cinq ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi : mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, invalidité, décès, etc.

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 :

$$RSP = 0,5 \times (B - 0,05 \times C) \times (S / VA) \text{ avec}$$

B : Bénéfice fiscal de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires

VA : Valeur ajoutée

Le plus souvent, la participation est répartie proportionnellement aux salaires perçus, dans la limite des plafonds. La participation par salarié est limitée à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

- dépôt sur un compte courant bloqué ;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise ;
- acquisition d'actions de SICAV ;
- souscription de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise.

En pratique, la participation est versée à part sensiblement égale entre compte courant bloqué et FCPE. L'usage des FCPE croît avec la taille de l'entreprise au détriment des comptes courants bloqués.

La mise en place de l'intéressement est facultative, à la différence de la participation. Ce dispositif permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer ses salariés, par un accord de trois ans, à ses résultats ou à ses performances (par exemple l'accroissement de la productivité, des objectifs de qualité, etc.). Il a un caractère collectif et doit obligatoirement présenter un caractère aléatoire. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), lorsque celui-ci est prévu par l'accord. Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement pour une période de cinq ans sur le PEE, l'intéressement n'est pas assujéti à l'impôt sur les revenus. L'intéressement peut être réparti uniformément, ou proportionnellement à la durée de présence durant l'exercice, ou encore proportionnellement aux salaires perçus durant l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères. Il est globalement limité à 20 % des salaires versés. Le montant par salarié est limité à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les plans d'épargne d'entreprise sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créés 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 « abondements », et qui sont également plafonnés à 2 300 € (ou 3 450 € si le PEE contient des actions de l'entreprise) et à 300 % des versements des salariés (versements volontaires et intéressement). 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 au titre de la participation.

Les PEE sont principalement investis en SICAV, fonds communs de placement (dont FCPE), actions de l'entreprise.

Le régime des PEE est complété par la récente loi sur l'épargne salariale qui vient d'être adoptée par le Parlement, et prévoit notamment la création de plans d'épargne inter-entreprises et la création de plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV).

centages qui augmentent avec la taille : au-delà de 500 salariés, plus d'une entreprise sur deux a mis en place un plan d'épargne. La fréquence d'un plan est très variable d'un secteur d'activité à l'autre, et souvent associée à la présence d'accord de participation ou d'intéressement : dans les services aux particuliers, à peine 10 % des salariés ont la possibilité d'épargner

sur un plan, contre la presque totalité des salariés de l'énergie.

La plupart de ces plans ont reçu des versements dans l'année. Les fonds versés proviennent majoritairement d'une démarche délibérée du salarié, par affectation de tout ou partie de sa prime d'intéressement (40 %) ou par des versements volontaires (24 %).

L'actionnariat des salariés : une entreprise sur dix

9 % des entreprises ont déclaré compter parmi leurs salariés (ou ceux du groupe auquel elles appartiennent) des actionnaires (de leur entreprise ou d'une autre société de leur groupe). Ce taux varie avec la taille : il peut atteindre 13 % dans les entreprises de plus de 500 sala-

Tableau 3
Importance conjointe de la participation et de l'intéressement

	Répartition des salariés suivant la nature des montants perçus (en %)				Sommes moyennes perçues au titre des 2 dispositifs (en euros)		
	Ni participation, ni intéressement	Participation sans intéressement	Intéressement sans participation	Participation et intéressement	Participation sans intéressement	Intéressement sans participation	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 Édition, 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 Industries 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 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 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
H0 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 Commerces 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 Éducation	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

Source : enquête ACEMO-PIPA 2000, MES-DARES.

riés ou celles de 10 à 49 salariés (graphique 1). Il varie ainsi selon le secteur d'activité avec, par exemple, plus d'une entreprise sur cinq dans les composants électriques et électroniques ou les équipements mécaniques, mais à peine une sur dix dans les transports ou les activités financières.

En 1999, seules 1,4 % des entreprises ont vu des salariés se porter acquéreurs d'actions d'une des sociétés de leur groupe. Ce pourcentage croît avec la taille pour atteindre près de 12 % dans les entreprises de plus de 500 salariés. Ces achats peuvent bénéficier d'une incitation financière par l'intermédiaire d'un plan d'épargne d'entreprise ou de stock-options. Là encore, la taille ou le secteur de l'entreprise influent beaucoup sur les pratiques. Au-dessus de 250 salariés, plus de la moitié des achats sont encouragés par l'entreprise.

Françoise JALLET
(DARES).

Encadré 2

L'ENQUÊTE « PIPA »

Les résultats présentés ici sont issus de l'enquête PIPA (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés) portant sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Cette enquête fait partie du système d'enquêtes ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre). Le questionnaire a été adressé en juin 2000, par voie postale, à environ 25 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. Pour la deuxième année, l'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirène de l'Insee et ne reprend plus l'exhaustivité des entreprises ayant déposé un accord. Ces résultats proviennent des 16 000 réponses exploitables reçues. Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 1999 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 1999 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2000) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 1999 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2000) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne d'entreprise fin 1999 ;
- l'actionnariat des salariés en 2000.

Pour l'estimation des résultats d'ensemble, et pour tenir compte du nouveau mode de sondage, un redressement des non-réponses a été effectué par secteur d'activité et taille d'entreprise. Cela conduit à des changements importants par rapport aux enquêtes précédentes qui limitent les comparaisons avec les années antérieures.

Enfin, l'exploitation de l'enquête a été rendue difficile, dans le cas de filiales de groupes, en raison de difficultés pour traiter certaines questions comme la valorisation et l'origine des fonds déposés sur les plans d'épargne d'entreprise et l'actionnariat des salariés.

Encadré 3

LA MUTUALISATION AU TRAVERS DES ACCORDS DE GROUPE

L'accord de groupe est un moyen efficace pour mutualiser les profits des différentes filiales. Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et/ou économiques, peuvent conclure un accord de participation ou d'intéressement 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 de mutualisation des profits 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 que dans celui de la participation.

Parmi les entreprises concernées par un accord de participation, 23 % sont des « filiales » de groupe. Cette proportion atteint 31 % parmi les entreprises employant moins de 50 salariés et qui sont donc entrées volontairement dans ce mécanisme (obligatoire au-delà de 50 salariés). Les accords de groupe sont les plus répandus dans le secteur tertiaire, où 30 % des entreprises ayant un accord de participation ont adhéré à un accord de groupe. L'accord de groupe d'intéressement est moins développé. Parmi les accords en vigueur, seulement 16 % sont des accords de groupe, mais la proportion atteint 24 % pour les entreprises d'au moins 500 salariés.

Un souci de rationalisation de la gestion des plans d'épargne d'entreprise (PEE) conduit les entreprises à adhérer à des plans d'épargne de groupe (PEG). Enfin, dans le cas de groupes cotés, l'actionnariat des salariés des différentes sociétés du groupe se porte au capital de la société cotée, qui peut ne pas avoir elle-même de salariés.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES 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. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquetistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.