

DARES résultats

Participation, intéressement et épargne salariale en 2016

Les sommes distribuées aux salariés progressent pour la troisième année consécutive

En 2016, 56,0 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,9 millions de salariés, ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; 7,5 millions de salariés bénéficient ainsi d'un complément de rémunération (prime de participation ou d'intéressement, ou abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif). Le plan d'épargne entreprise (PEE), qui couvre 46,3 % de ces salariés, demeure le plus répandu des dispositifs car il sert de support principal de versement des primes de participation et d'intéressement.

Sur l'ensemble de ces compléments de rémunération, près de 17,7 milliards d'euros sont distribués au titre de l'année 2016 par les entreprises, dont 17,1 milliards pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus (+4,4 % par rapport à l'année 2015, après +7,4 % en 2015). Les sommes versées au titre de la participation continuent d'augmenter fortement en 2016 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+5,5 %, après +7,4 % en 2015). L'intéressement, qui représente à lui seul près de la moitié des versements dans ces entreprises, connaît une croissance plus modérée (+3,5 %, après +8,4 % en 2015). L'abondement distribué sur les PEE est le seul type de versement qui augmente davantage en 2016 qu'en 2015 (+4,3 %, après +2,5 % en 2015).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 7,2 millions de salariés bénéficient d'un ou plusieurs de ces compléments de rémunération, en hausse de 2,4 % par rapport à 2015. Le montant moyen perçu par les bénéficiaires continue de progresser (+2,0 %) pour atteindre 2 369 euros en 2016.

En 2016, 56,0 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,9 millions de salariés, ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (PEE : plan d'épargne entreprise ; ou Perco : plan d'épargne retraite collectif) (tableau 1, encadrés 1 et 2). Depuis 2012, le PEE est le dispositif le plus répandu avec 46,3 % des salariés couverts (graphique 1), notamment parce qu'il sert de support aux autres dispositifs : 69 % des sommes versées sur les PEE proviennent de la participation et de l'intéressement. La participation aux résultats de l'entreprise est le deuxième dispositif le plus répandu (42,6 %), car elle comporte un caractère obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus.

La proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif augmente après deux années de recul (+1,1 point en 2016, après -0,9 point en 2015) (graphique 1). L'accès à la participation repart à la hausse en 2016 et continue de progresser pour l'intéressement. La diffusion régulière du Perco se poursuit. Le plan d'épargne retraite collectif couvre ainsi 3,9 millions de salariés en 2016, soit 24,3 % des salariés du privé. Le nombre de salariés couverts a été multiplié par 6 en dix ans. La loi pour le développement

Tableau 1
Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2016*, selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Nombre total de salariés (en milliers).....	3 087	12 809	15 896
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers).....	403	8 500	8 903
<i>Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %).....</i>	<i>13,1</i>	<i>66,4</i>	<i>56,0</i>
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers).....	250	7 217	7 467
<i>Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %).....</i>	<i>62,0</i>	<i>84,9</i>	<i>83,9</i>
<i>Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %).....</i>	<i>8,1</i>	<i>56,3</i>	<i>47,0</i>

* Pour les PEE et les Perco, les primes correspondent à l'abondement de l'employeur aux sommes versées par les salariés.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2017.

de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 contraint les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins cinq ans à mettre en place un Perco ou un autre dispositif de retraite supplémentaire.

que 2). En 2016, la proportion de salariés couverts par au moins un dispositif varie de 13,0 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés à 93,5 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

En particulier, la proportion de salariés ayant accès à la participation s'élève nettement à partir du seuil de 50 salariés, où sa mise en place devient obligatoire. Le taux d'accès passe ainsi de 5,0 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 47,6 % dans celles de 50 à 99 salariés. Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteigne pas 100 % au-delà de 50 salariés. La définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir

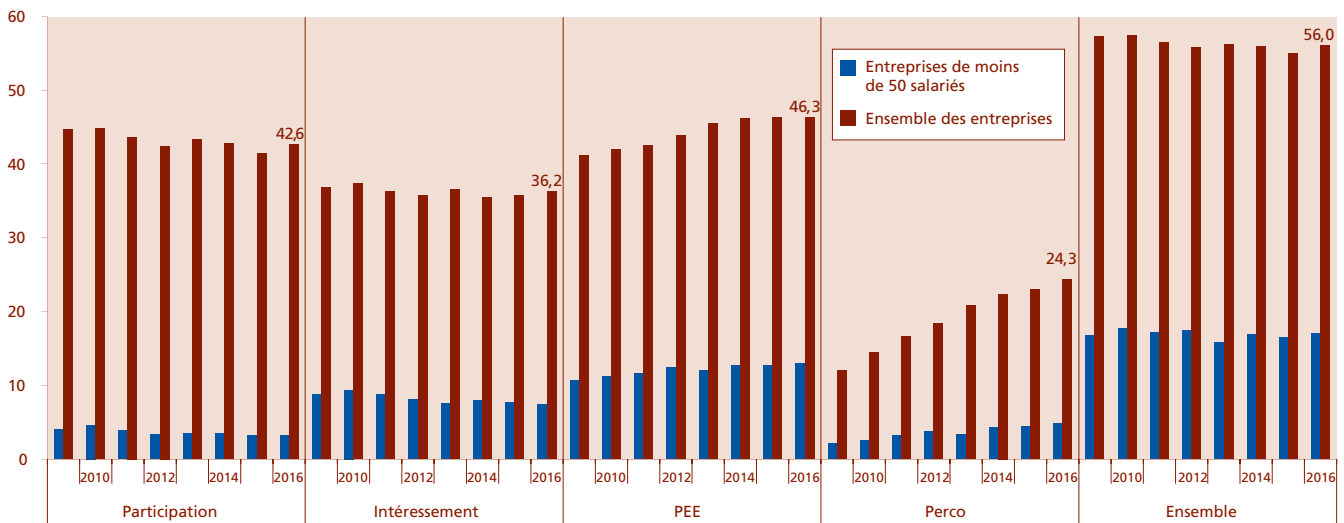
Une présence concentrée dans les moyennes et grandes entreprises...

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout présents dans les grandes ou moyennes entreprises (graphique 1).

Graphique 1

Évolution de la part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale

En % du nombre de salariés



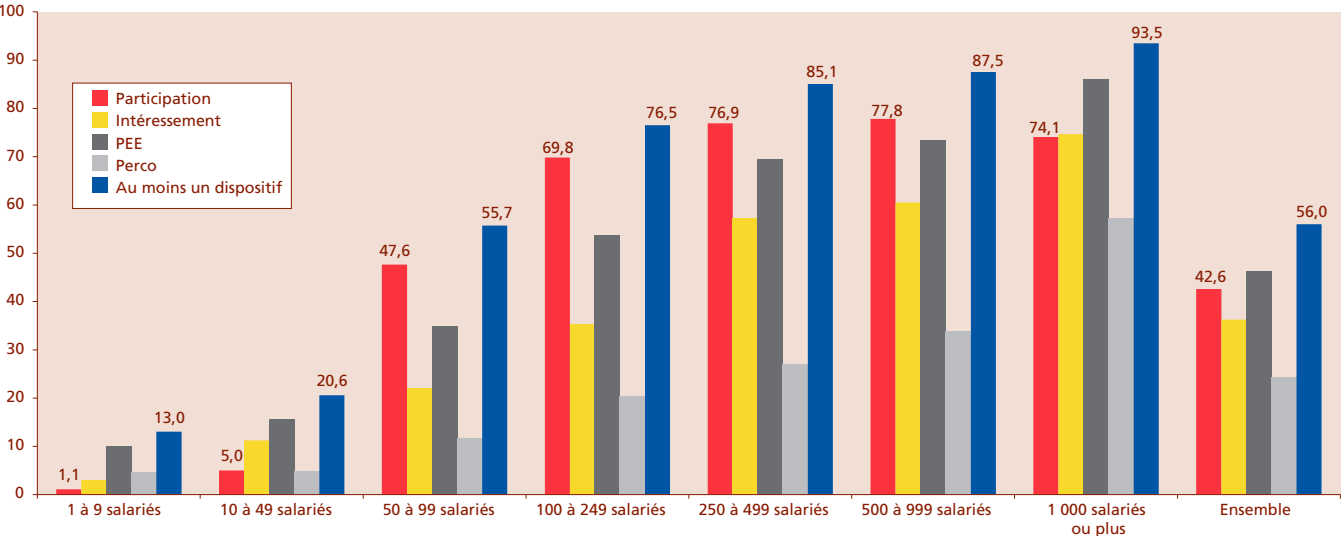
Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2017.

Graphique 2

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2016 par taille d'entreprise

En % du nombre de salariés



Lecture : fin 2016, 1,1 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 3,0 % par un accord d'intéressement, 10,0 % par un PEE et 4,8 % par un Perco ; au total, 13,0 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2017.

la totalité des salariés présents au 31 décembre (1). En outre, le caractère obligatoire ne s'applique pas aux entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt, ni à celles, concurrentielles, n'ayant pu dégager de profit depuis leur création. Par ailleurs, les entreprises récemment créées ne sont tenues par l'obligation de mettre en place la participation qu'à partir du troisième exercice clos après leur création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à mettre en place la participation, sauf cas prévus par décret.

En 2016, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le plan d'épargne entreprise (PEE) est l'outil d'épargne salariale le plus répandu : 13,0 % des salariés y ont accès, contre 4,8 % pour les Perco. Parmi les petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un PEE est de 28,4 % (graphique 3). Si l'on y ajoute les entreprises cumulant PEE et Perco, on atteint 45,2 % de salariés couverts exclusivement par des plans d'épargne salariale en 2016, sans aucun dispositif de versement de participation ou d'intéressement. Dans les entreprises plus grandes, les plans d'épargne seuls sont très rares.

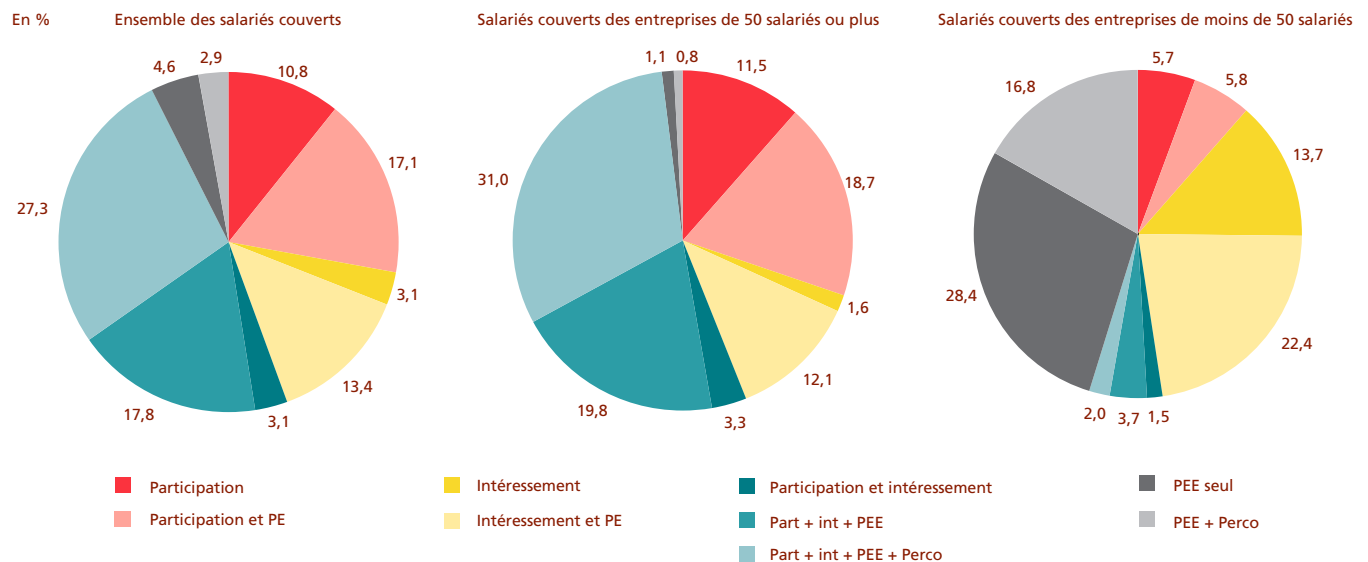
L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) concerne, en 2016, 0,3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, soit 2,0 % des salariés couverts par au moins un dispositif dans ces entreprises. Dans les grandes entreprises, cette proportion est plus élevée, mais l'accès simultané à tous les dispositifs est loin d'y être la règle : il concerne 42,4 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus.

À taille d'entreprise comparable, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés (tableau 2). Comme l'accès aux dispositifs est plus répandu dans les grandes entreprises qui, en outre, versent en moyenne des salaires plus élevés, les inégalités d'accès sont globalement très importantes entre le haut et le bas de la distribution des salaires moyens. Ainsi, en 2016, 69,7 % des salariés ont accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen versé dépasse 27 960 euros (7^e décile). À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen versé est inférieur à 16 924 euros (3^e décile), cette part s'établit à 30,3 % des salariés. Les écarts sont encore plus importants s'agissant de la proportion de salariés ayant bénéficié d'un versement. Si les niveaux d'accès sont différents en fonction des rémunérations moyennes, les évolutions sont parallèles : la baisse du taux d'accès aux dispositifs en 2015, puis sa hausse en 2016, concernent aussi bien les entreprises à faibles rémunérations que celles à rémunérations élevées.

... et dans certains secteurs d'activité

Dans certaines activités de l'industrie, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs. C'est le cas de la cokéfaction-raffinage (96,1 %), de la fabrication de matériels de transport (92,4 %) et des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (90,1 %) (tableau 3). À l'inverse, l'accès est nettement plus limité dans les secteurs des services où les entre-

Graphique 3
Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2016



Note : la mention PE regroupe l'accès à un PEE et/ou à un Perco.

Lecture : en 2016, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 28,4 % des salariés qui ont accès à un dispositif d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne salariale (PEE).

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique, qui ont mis en place un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2017.

(1) Notamment, les salariés en contrat de professionnalisation et les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement.

prises sont de petite taille comme l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale (26,7 %), l'hébergement-restauration (26,1 %) ou les autres activités de services (17,4 %), lesquelles incluent notamment la coiffure et les soins de beauté.

La part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale augmente légèrement dans la plupart des secteurs en 2016, de manière un peu plus marquée dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, des activités de

services administratifs et de soutien (+4,2 points) et dans le secteur de la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de la fabrication de machines (+4,1 points). Cependant, cette proportion connaît une légère diminution en 2016 dans les secteurs de l'hébergement-restauration (-1,3 point), des transports-entrepasage (-1,2 point) et des autres activités de services (-1,2 point). Les écarts sectoriels structurels se creusent légèrement.

Tableau 2

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2016, selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

En %

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen* dans l'entreprise	Part des salariés	Part des salariés ayant accès à au moins un dispositif	Part des salariés ayant reçu un versement parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu un versement parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés			17,1	65,0	11,1
Dont: inférieur au 3 ^e décile**		19,7	7,1	55,2	3,9
supérieur au 7 ^e décile***		38,9	24,9	69,0	17,2
50 à 499 salariés			72,3	77,8	56,3
Dont: inférieur au 3 ^e décile		9,5	27,6	64,4	17,7
supérieur au 7 ^e décile		58,0	82,1	80,2	65,8
500 salariés ou plus			92,3	92,0	85,0
Dont: inférieur au 3 ^e décile		10,8	85,9	70,5	60,6
supérieur au 7 ^e décile		64,6	95,0	96,2	91,4
Total			56,0	83,9	47,0
Dont: inférieur au 3 ^e décile		14,2	30,3	67,5	20,5
supérieur au 7 ^e décile		52,3	69,7	87,8	61,2

* Le salaire annuel moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2016. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes. Les salaires sont calculés à partir des sources TPE et Pipa 2017.

** Le 3^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire; il s'élève à 16924 euros.

*** Le 7^e décile est le salaire tel que 30 % des entreprises versent en moyenne plus que ce salaire; il s'élève à 27960 euros.

Lecture: en 2016, au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 17,1 % des salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale; cette proportion est de 7,1 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dans lesquelles le salaire moyen est inférieur au 3^e décile.

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

Source: Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2017.

Tableau 3

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2016 pour les entreprises de toutes tailles selon le secteur d'activité*

En %

	Participation	Intéressement	Plan d'épargne entreprise (PEE)	Plan d'épargne retraite collectif (Perco)	Au moins un dispositif	Au moins un dispositif (entreprises de moins de 50 salariés)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac	54,6	43,7	52,4	27,9	61,1	15,1
C2 Cokéfaction et raffinage	94,7	80,0	96,1	91,2	96,1	24,1
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	76,8	63,8	72,6	38,7	84,0	34,0
C4 Fabrication de matériels de transport	90,2	81,9	88,6	57,4	92,4	19,7
C5 Fabrication d'autres produits industriels	56,7	48,3	54,3	27,2	68,1	23,8
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	48,0	78,9	82,8	72,2	90,1	37,6
FZ Construction	31,2	25,9	35,8	20,8	44,9	21,1
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	47,9	35,7	46,5	20,4	55,9	15,2
HZ Transports et entreposage	32,0	58,2	64,1	36,6	72,7	12,6
IZ Hébergement et restauration	20,8	6,9	19,8	6,7	26,1	7,1
JZ Information et communication	59,6	36,5	59,3	29,1	69,4	26,5
KZ Activités financières et d'assurance	72,5	71,3	76,4	58,4	80,6	28,3
LZ Activités immobilières	15,1	44,8	46,9	22,7	54,4	19,6
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	42,8	22,8	39,7	15,9	55,3	21,9
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	16,7	12,5	17,2	5,7	26,7	12,0
RU Autres activités de services	6,0	8,9	13,7	6,2	17,4	8,7
Ensemble	42,6	36,2	46,3	24,3	56,0	17,1

* Les secteurs d'activité sont présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature « NA ».

Lecture: en 2016, 31,2 % des salariés du secteur de la construction sont couverts par un accord de participation, 25,9 % par un accord d'intéressement, 35,8 % ont accès à un PEE et 20,8 % à un Perco; au total, 44,9 % des salariés de ce secteur sont couverts par au moins un de ces dispositifs (21,1 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).

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

Source: Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2017.

Le dispositif d'assurance complémentaire de santé collective

Les employeurs contribuent au financement de prestations complémentaires de santé au bénéfice de leurs salariés. Ils facilitent ainsi l'accès à une couverture médicale dans le cadre d'un contrat avec des organismes d'assurance complémentaire de santé et/ou de prévoyance.

À la suite de l'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, toutes les entreprises du secteur privé, quels que soient leur statut, leur taille ou leur secteur d'activité, sont dans l'obligation de mettre en place un contrat complémentaire santé collective pour leurs salariés depuis le 1^{er} janvier 2016. Elles doivent financer au minimum 50 % du coût de la complémentaire santé, le reste étant à la charge du salarié bénéficiaire.

En conséquence, le taux de couverture augmente fortement par rapport à 2013, année de la précédente édition du module de l'enquête Pipa portant sur l'assurance complémentaire de santé collective. En effet, en 2016, 82 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand proposent une assurance complémentaire santé à leurs salariés (tableau A), contre 48 % en 2013 lorsque le dispositif n'était pas encore obligatoire. En 2016, 85 % des salariés du champ sont couverts (70 % en 2013). Le taux de couverture est le plus élevé dans les grandes entreprises : 89 % des salariés des entreprises de 1 500 salariés ou plus bénéficiaient d'une complémentaire santé en 2016 contre 82 % de ceux travaillant dans une entreprise de 10 à 49 salariés. Cet écart a nettement diminué du fait de l'obligation légale : en 2013, seuls 47 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés bénéficiaient de ce dispositif. La proportion est restée stable dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus. Les taux de couverture maximaux s'observent dans les secteurs de la fabrication de matériels de transport et des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (respectivement 94 % et 92 % des salariés). À l'inverse, dans le secteur de la construction, seuls trois salariés sur quatre détiennent cette assurance (tableau B).

Tableau A
Part des entreprises souscrivant une assurance complémentaire de santé collective selon la taille de l'entreprise en 2016

Taille de l'entreprise	Part des entreprises (en %)	Part des salariés couverts (en %)	Cotisation patronale moyenne versée à l'organisme complémentaire par salarié bénéficiaire (en €)	Part de la cotisation prise en charge par l'entreprise (en %)
10 à 49 salariés	82	82	525	54
50 à 99 salariés	83	83	644	56
100 à 249 salariés	87	87	566	55
250 à 499 salariés	84	84	522	56
500 à 999 salariés	85	85	619	55
1 000 à 1 499 salariés	83	83	590	56
1 500 salariés ou plus	87	89	579	56
Ensemble	82	85	539	54

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.
Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2017.

Tableau B
Part des entreprises souscrivant une assurance complémentaire de santé collective selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2016

	Part des entreprises (en %)	Part des salariés couverts (en %)	Cotisation patronale moyenne versée à l'organisme complémentaire par salarié bénéficiaire (en €)	Part de la cotisation prise en charge par l'entreprise (en %)
C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	88	91	429	53
C2 Cokéfaction et raffinage	98	90	499	80
C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	86	87	715	60
C4 Fabrication de matériels de transport	90	94	504	54
C5 Fabrication d'autres produits industriels	87	88	538	56
DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	81	92	686	61
FZ Construction	74	74	635	54
GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	82	83	523	55
HZ Transports et entreposage	83	90	442	51
IZ Hébergement et restauration	83	81	306	49
JZ Information et communication	83	85	876	58
KZ Activités financières et d'assurance	84	91	777	62
LZ Activités immobilières	84	85	832	60
MN Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	82	84	653	56
OQ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	81	82	362	53
RU Autres activités de services	81	85	431	54
Ensemble	82	85	539	54

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.
Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2017.

(Suite page suivante)

La cotisation annuelle à l'assurance complémentaire santé collective est en moyenne de 978 euros par salarié en 2016 (1 178 euros en 2013), dont 54 % sont payés par l'employeur. Le taux de prise en charge est proche, quelle que soit la taille d'entreprise. Il est également stable par rapport à 2013, excepté dans les entreprises de 10 à 49 salariés où il est passé de 58 % à 54 % entre 2013 et 2016. L'extension de la convention, du fait de l'obligation légale, s'est souvent faite *a minima*. Selon le secteur d'activité, le taux de prise en charge varie de 50 % à 60 %, avec néanmoins un taux de 80 % dans le secteur de cokéfaction et raffinage.

La contribution moyenne de l'employeur est de 539 euros par salarié en 2016, en retrait de 20 % par rapport à 2013. Cette baisse découle principalement du prix des contrats, le taux de prise en charge ne jouant qu'à la marge. Elle touche toutes les tailles d'entreprises mais elle est plus marquée dans les petites sociétés, là où le taux de couverture augmente le plus. Cela renforce l'idée que les entreprises qui se voient obligées de proposer une assurance de complémentaire santé depuis la loi ANI le font *a minima*, sans qu'il y ait nécessairement une dégradation de la qualité des contrats préexistants [5]. La cotisation patronale moyenne varie d'environ 300 euros dans l'hébergement-restauration et dans le secteur des administrations publiques, enseignement, santé humaine et action sociale à plus de 800 euros dans le secteur de l'information-communication et dans les activités immobilières.

Progression pour la deuxième année consécutive de la part de salariés bénéficiaires d'une prime

La part de salariés touchant une prime progresse pour la deuxième année consécutive. Parmi les 8,9 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 7,5 millions (soit 83,9 % d'entre eux et 47,0 % de l'effectif salarié total) perçoivent une prime en 2017, au titre de 2016 pour la participation et l'intéressement, ou en 2016 pour les abondements sur plans d'épargne (tableau 1). Ils étaient 7,0 millions à percevoir une prime au titre de 2015 et 6,8 millions au titre de 2014.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 7,2 millions de salariés bénéficient d'une prime, soit 56,3 % de l'effectif salarié. Au total, 17,1 milliards d'euros bruts (y compris CSG et CRDS (2)) sont versés au titre de l'exercice 2016 dans ces entreprises (tableau 4), soit une hausse de 4,4 % qui représente 700 millions d'euros courants supplémentaires par rapport à l'exercice précédent. Les sommes versées en 2017 par les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas connues (encadré 2). Si l'on se fonde sur les résultats de l'enquête TPE 2014, ces sommes représentent 3,4 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. En supposant que ce *ratio* est resté stable, les entreprises de moins de 10 salariés auraient versé autour de 580 millions d'euros en 2017.

Une prime moyenne de 2 369 euros par salarié bénéficiaire

En 2016, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'établit en moyenne à 2 369 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Il progresse ainsi de 46 euros par rapport à 2015 (+2,0 % après +5,2 % en 2015) (tableau 4). Cette évolution intervient alors que le nombre de salariés bénéficiaires progresse pour la deuxième année consécutive. La somme des primes représente un complément de rémunération correspondant à 6,3 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, en hausse depuis un minimum de 6,0 % atteint en 2013.

Tableau 4
Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Dispositif	2010	2015	2016
Participation			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 380	6 363	6 714
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 226	4 807	4 904
Montant moyen par bénéficiaire de la participation (en euros)	1 412	1 324	1 369
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	4,4	3,6	3,7
Intéressement			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	7 185	8 040	8 318
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 646	4 537	4 797
Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros)	1 546	1 772	1 734
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	4,5	4,5	4,5
Plan d'épargne entreprise (PEE)			
Versements totaux <i>nets</i> * sur un PEE (en millions d'euros).....	7 833	8 491	9 259
Nombre de salariés ayant épargné sur un PEE (en milliers)	3 734	3 982	4 021
Montant total <i>brut</i> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 338	1 486	1 549
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 256	2 267	2 313
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros)	593	656	670
Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....	1,6	1,6	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)			
Versements totaux <i>bruts</i> sur un Perco (en millions d'euros).....	803	1 703	1 735
Nombre de salariés ayant épargné sur un Perco (en milliers).....	579	1 224	1 246
Montant total <i>brut</i> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	288	484	513
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	475	998	1 034
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros)	608	485	496
Abondement en % de la masse salariale des bénéficiaires.....	1,4	1,1	1,1
Ensemble : participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco			
Montant total brut distribué (en millions d'euros).....	16 194	16 373	17 094
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	7 234	7 049	7 217
Montant moyen par bénéficiaire (en euros)	2 239	2 323	2 369
En % de la masse salariale des bénéficiaires.....	6,8	6,3	6,3
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)....	8 412	8 191	8 500
Pour information			
Masse salariale totale (en millions d'euros).....	377 733	421 972	431 830
Nombre total de salariés (en milliers)	12 327	12 563	12 809

(*) CSG et CRDS déduites.

Note : les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N+1 le plus souvent pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement au PEE et au Perco.

Les versements totaux sur les PEE et sur les Perco sont donnés nets de CSG et CRDS; l'ensemble des autres montants est indiqué en brut.

Le nombre de bénéficiaires de l'abondement sur PEE ou Perco est égal au nombre d'épargnants sur le plan lorsqu'il y a abondement de l'entreprise.

Lecture : l'exercice 2016 a permis de distribuer, au titre de la participation, 6 714 millions d'euros à 4 904 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 369 euros. Les sommes versées représentent 3,7 % de la masse salariale.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2011, 2016 et 2017.

Le montant moyen des primes d'intéressement baisse pour la première fois depuis 2011, tandis que le montant moyen des primes de participation continue de progresser en 2016. Les montants s'établissent respectivement à 1734 euros et à 1369 euros en moyenne par salarié bénéficiaire. L'abondement moyen des entreprises sur un plan d'épargne salariale reste nettement plus faible que les autres primes. 34 % des salariés couverts par au moins un dispositif bénéficient à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2016, soit 2,9 millions de salariés. Alors que ce nombre de bénéficiaires augmente fortement (+9 % par rapport à 2015), le montant moyen perçu recule de 4 % et atteint 3307 euros par salarié bénéficiaire des deux primes.

L'intéressement devance de plus en plus la participation pour les montants versés

Le montant moyen versé de participation continue d'augmenter en 2016 (+3,4 %, tableau 4), et le nombre de bénéficiaires repart à la hausse (+2,0 %). En pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, la participation augmente légèrement : elle s'établit à 3,7 % en 2016. La réserve spéciale de participation étant calculée en fonction des bénéfices de l'entreprise, elle suit globalement les inflexions de la conjoncture économique. L'activité des entreprises ayant été relativement dynamique en 2016 et en 2015 (croissance du PIB de +1,2 %, après +1,1 % en 2015) [1], les sommes versées au titre de la participation progressent à nouveau en 2016 (+5,5 %, après +7,4 %).

Contrairement à la participation, l'intéressement n'est pas toujours indexé, même partiellement, sur le bénéfice de l'entreprise. Le critère de déclenchement, qui varie d'une entreprise à l'autre, peut être lié au chiffre d'affaires, au résultat d'exploitation ou à des objectifs qualitatifs. Les salariés ont perçu davantage de primes d'intéressement au titre de 2016 que de 2015 (8,3 milliards d'euros, en hausse de 3,5 %). Cette augmentation s'accompagne d'une plus forte hausse du nombre de salariés bénéficiaires (+5,7 %), si bien que le montant moyen versé par salarié bénéficiaire au titre de l'exercice 2016, qui s'élève à 1734 euros, diminue pour la première fois depuis 2011 (-2,2 % en 2016, après +5,9 % en 2015).

Depuis 2012, les montants totaux versés au titre de l'intéressement dépassent ceux de la participation, l'écart s'est même creusé entre 2012 et 2015 pour atteindre 1,6 milliard d'euros de plus pour l'intéressement en 2016. Cette différence de dynamique provient des montants moyens versés par salarié bénéficiaire, qui ont progressé de 11 % entre 2011 et 2014 pour l'intéressement, tandis qu'ils reculaient de 13 % pour la participation. Pourtant, l'augmentation du forfait social (3), dont le taux est passé de 8 % à 20 % au 1^{er} août 2012, aurait pu peser particulièrement sur l'intéressement qui est entièrement facultatif et dont les critères d'attribution peuvent varier dans le temps.

Par ailleurs, 1,5 milliard d'euros sont versés par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'abondement sur les PEE, et 513 millions d'euros pour l'abondement sur les Perco. Les sommes versées au titre de l'abondement sur les PEE augmentent davantage en 2016 (+4,3 %, après +2,5 % en 2015). Celles abondées sur un Perco progressent à un rythme légèrement moins soutenu qu'en 2015 (+5,9 % après +6,8 %). Le nombre de bénéficiaires de l'abondement est orienté à la hausse pour la deuxième année consécutive pour le PEE (+2,0 %) et continue d'augmenter pour le Perco (+3,6 %), pour atteindre 1,0 million de salariés en 2016 (2,3 millions pour le PEE). Le montant moyen de l'abondement sur un Perco est de 496 euros par salarié bénéficiaire, tandis que celui sur un PEE atteint son plus haut niveau historique avec 670 euros en moyenne.

56 % des montants de participation et d'intéressement versés sur des plans d'épargne salariale

Depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, chaque salarié bénéficiaire d'un versement de participation ou d'intéressement peut choisir de le percevoir immédiatement ou, comme il était obligatoire auparavant pour la participation, de le placer sur différents supports financiers.

Sur les 13,9 milliards d'euros nets perçus en 2017 par les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus au titre de la participation et de l'intéressement, relatifs à l'exercice comptable 2016, 7,8 milliards sont bloqués sur des plans d'épargne salariale, dont 6,9 milliards sur des PEE et 0,9 milliard sur des Perco, et 0,6 milliard sont affectés sur des comptes courants bloqués (schéma). Les 5,5 milliards d'euros restants sont directement versés aux salariés à leur demande. Ce montant est en hausse de 3,0 % par rapport à 2016, mais représente une proportion constante des montants perçus (39 % en 2017, après 40 % en 2016).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les conditions de versement de l'intéressement sont alignées sur celles de la participation : en l'absence de demande de versement immédiat par le salarié dans les 15 jours suivant la notification des sommes attribuées par l'entreprise, les montants sont orientés par défaut vers un placement sur des plans d'épargne entreprise (PEE) afin de participer au financement de l'économie (encadré 1). En 2017, la part des montants d'intéressement versés directement aux salariés recule légèrement mais reste supérieure pour l'intéressement (41 % contre 37 % pour la participation).

La structure des sommes bloquées diffère légèrement d'un dispositif à l'autre. En 2017, 91 % des sommes bloquées au titre de l'intéressement le sont sur un PEE, alors que cette proportion est de 72 % quand il s'agit d'un montant provenant de la participation. En effet, 15 % des montants issus de

(3) Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur créée par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009. Cette contribution a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale (encadré 1).

la participation sont orientés vers des comptes courants bloqués que les entreprises doivent consacrer à des investissements, alors que cette option n'existe pas pour l'intéressement. Enfin, la part des sommes bloquées sur un Perco est de 13 % pour la participation, contre 9 % pour l'intéressement.

Une croissance soutenue des versements sur PEE, au détriment du Perco

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi les 55,0 % de salariés qui détiennent un PEE, plus de la moitié y effectue des versements en 2016 (54,2 %, après 52,5 % en 2015), pour un montant moyen de 2 424 euros (tableau 5). Parallèlement, parmi les salariés couverts par un Perco, 32,6 % l'alimentent (après 34,3 % en 2015). Le montant moyen de ces versements diminue légèrement, à 1 434 euros en 2016, après 1 441 euros en 2015.

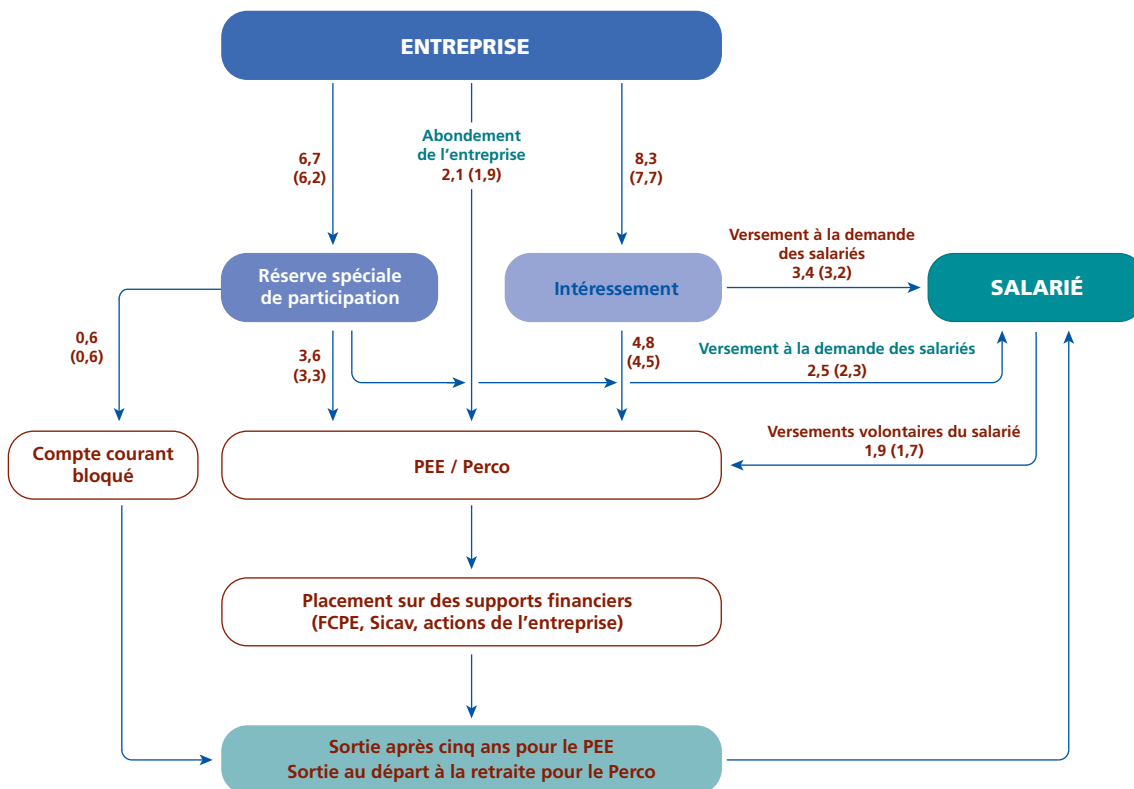
En définitive, 9,3 milliards d'euros sont investis sur un PEE en 2016 dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+9,0 % en euros courants par rapport à 2015). Les sommes placées par le salarié sur un PEE sont supérieures à celles afférentes à un Perco. Elles proviennent en général soit de la participation ou de l'intéressement (68,6 % en 2016), soit de versements volontaires du salarié. L'entreprise peut ensuite compléter ces versements par une contribution additionnelle, l'abondement. Les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise représentent quasiment le tiers restant dans des proportions égales (31,4 %) (tableau 5).

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité (4). De 311 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur des transports et entreposage (17,1 % des fonds investis sur un PEE), il atteint 1 539 euros en 2016 dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (28,9 % des fonds investis sur un PEE), secteur où 58,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus disposent d'un PEE. En moyenne, pour 1 euro

Schéma

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

Montants bruts et nets en milliards d'euros, exercice 2016



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

Lecture : entre parenthèses figurent les flux nets de la CSG et de la CRDS, ces contributions correspondant à 8 % des montants bruts. Ainsi, les entreprises ont versé, en montants bruts, au titre de la participation 6,7 Mds€, et 8,3 Mds€ au titre de l'intéressement, soit respectivement 6,2 Mds€ et 7,7 Mds€ nets.

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2017.

Tableau 5

Les versements sur les PEE et les Perco dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2016*

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble des salariés (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les salariés couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total versé)						
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	Versements provenant d'un CET	Transfert d'un autre plan	Total
PEE.....	29,8	54,2	2 424	27,3	41,3	16,0	15,4	0,0		100,0
Perco (y compris transfert d'un autre plan)	9,4	32,6	1 434	24,8	22,8	14,7	27,2	8,5	2,0	100,0
Perco (hors transfert d'un autre plan)				25,3	23,3	15,0	27,8	8,7		100,0

* Les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N+1 le plus souvent pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement au PEE et au Perco.

Lecture : 54,2 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 424 euros ; les sommes versées par ces salariés proviennent à 41,3 % de l'intéressement.

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

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2017.

versé sur un Perco en 2016, l'abondement augmente de 4 centimes d'euros (73 centimes, après 69 centimes en 2015) ; pour le PEE, il se replie pour la deuxième année consécutive, passant de 29 à 27 centimes pour 1 euro versé.

Les versements sur les Perco continuent leur progression en 2016, même si elle est de moindre ampleur qu'en 2015 (+1,9 % après +10,7 % en 2015), en raison d'un fort ralentissement des versements provenant de la participation et de l'intéressement (respectivement +0,8 % et +0,4 % en 2016, après +11,1 % et +22,4 % en 2015). Les sommes totales déposées sur les Perco s'établissent à 1,7 milliard d'euros en 2016. Elles proviennent, pour les fonds placés sur un Perco – hors transfert d'un autre plan –, à 27,8 % de l'abondement en 2016 (contre 15,4 % pour un PEE) (tableau 5).

La participation et l'intéressement représentent 47,6 % des versements sur les Perco en 2016, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) (5) est de 8,5 %. Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne salariale constituent 2,0 % des sommes versées, une part stable par rapport à l'année précédente.

Karine Boutier (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Insee (2018), « Les comptes de la Nation en 2017 - Le PIB accélère (+2,2 % après +1,2 %), le pouvoir d'achat des ménages augmente modérément », *Insee Première* n° 1697, mai.

[2] Amar E., Pauron A. (2013), « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre salariés ? », *Insee Références*, Emploi et salaires, édition 2013.

[3] Pauron A. (2015), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2013 : un salarié sur cinq a désormais accès à un Perco », *Dares Analyses* n° 055, juillet.

[4] Boutier K. (2017), « Participation, intéressement et épargne salariale : les sommes versées sont en forte hausse en 2015 », *Dares Résultats* n° 055, août.

[5] Lapinte A., Perronnin M. (2018), « 96 % des salariés ont accès à une assurance complémentaire santé d'entreprise en 2017 », *Drees, Études & Résultats* n° 1074, juillet.

(5) Les sommes versées sur un Perco provenant d'un CET ou de jours de congés non pris sont mesurées depuis cinq ans.

Encadré 1 - Dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2016

Dispositifs de participation et d'intéressement

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels aux salariés selon des modalités prévues par un accord collectif. Une réserve spéciale de participation est ainsi constituée à la clôture de l'exercice comptable, puis distribuée aux salariés au cours de l'année suivante.

La participation est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégagant un bénéfice suffisant. Cette obligation ne s'applique ni aux entreprises à forme mutualiste ni à celles qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Cela exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

Un accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (article L.3323-5 du Code du travail). À défaut, un régime dit d'autorité doit être mis en place par l'entreprise. Les salariés se voient alors reconnaître un droit de créance sur l'entreprise égal au montant de la réserve spéciale de participation, calculé selon une formule de droit commun. En cas d'accord signé, la réserve spéciale de participation ne peut être inférieure à cette formule légale.

Depuis 2008, les salariés bénéficiaires de versements au titre de la participation peuvent choisir de les percevoir immédiatement, partiellement ou en totalité, ou de les placer sur différents supports financiers. En contrepartie du blocage des sommes versées, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux (sommés déductibles de l'assiette de l'impôt, exonération de cotisations sociales patronales et de taxes sur les salaires pour l'entreprise, sommes non soumises à l'impôt sur le revenu et exonération de cotisations sociales salariales pour le salarié). Un forfait social est prélevé en remplacement des cotisations sociales, dont le taux varie entre 8 % et 20 % selon l'ancienneté de l'accord et les conditions de placement. Les sommes bloquées sont placées essentiellement sur des plans d'épargne salariale (PEE ou Perco), des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

L'**intéressement** permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés. Cet intéressement, au calcul variable d'une entreprise à l'autre, est fonction des résultats ou performances de l'entreprise. Il ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération. Comme pour la participation, les salariés peuvent choisir de percevoir l'intéressement immédiatement ou de l'épargner sur des supports financiers assortis d'avantages fiscaux. Depuis le 1^{er} janvier 2016 (loi du 6 août 2015), les sommes versées sont par défaut affectées sur un plan d'épargne salariale.

Plans d'épargne salariale

Le salarié peut placer les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement sur deux types de plans d'épargne salariale.

Le **plan d'épargne entreprise** (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut abonder les sommes versées par les salariés. Les sommes versées sur un PEE sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (départ de l'entreprise, achat de la résidence principale, mariage, divorce, invalidité, etc.). La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a instauré les plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou sectoriel. Les PEI se substituent alors aux PEE avec les mêmes conditions d'utilisation.

Le **plan d'épargne retraite collectif** (Perco) a été mis en place par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il donne aux salariés couverts la possibilité de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital [1], [2].

Évolutions législatives

La **loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009** a modifié le régime de prélèvement sur l'épargne salariale en créant une nouvelle contribution, dite « forfait social », à la charge de l'employeur. Initialement de 2 %, cette contribution est passée à 4 % en 2010, à 6 % en 2011, puis à 8 % entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2012 pour atteindre 20 % à partir du 1^{er} août 2012. Elle concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, les abondements de l'employeur aux plans d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi que les contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

La **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites comporte un volet sur l'épargne retraite. Cette loi vise à encourager les salariés à utiliser différents moyens d'épargne en vue de la retraite et à inciter les entreprises à étendre à l'ensemble des salariés les mécanismes de complément de retraite; en outre elle comporte différentes dispositions visant à développer le Perco :

- au 1^{er} janvier 2013, tous les accords doivent permettre l'affectation de la participation sur un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco) ;
- les sommes portées à la réserve spéciale de participation et dont le bénéficiaire ne demande pas de versement immédiat sont obligatoirement affectées à un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco) – ou, dans une certaine limite, à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Par défaut, la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale est affectée au Perco.

La **loi n° 2015-990 du 6 août 2015** pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et ses décrets d'application en matière d'épargne salariale a modifié les dispositions suivantes, régissant la participation, l'intéressement et le Perco, depuis le 1^{er} janvier 2016 :

- allègement du forfait social (taux réduit à 8 %) sur les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident pour la première fois de conclure un accord ;
- allègement du forfait social (taux réduit à 16 %) pour les sommes affectées à un Perco (provenant des primes de participation, d'intéressement ou d'abondements) sous certaines conditions de gestion et de placement ;
- affectation par défaut de l'intéressement à un plan d'épargne entreprise en l'absence de choix du salarié sur son investissement ;
- harmonisation des dates limites de versement des primes d'intéressement et de participation.

Encadré 2 - Le suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale

Le suivi statistique de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale repose principalement sur deux enquêtes du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) réalisées par la Dares : l'enquête sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) et l'enquête sur les petites entreprises (TPE).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus : l'enquête Pipa

Le questionnaire de l'enquête Pipa porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à environ 17 800 entreprises employant 10 salariés ou plus et représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

La dernière enquête, réalisée en 2017 et portant sur l'exercice 2016, comporte six volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2016 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2016 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2017) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2016 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2017) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un PEE à la fin de l'année 2016 et les sommes versées au cours de l'année 2016 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un Perco à la fin de l'année 2016 et les sommes versées au cours de l'année 2016 ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un dispositif de complémentaire santé en 2016.

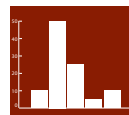
Les données des entreprises ayant déclaré avoir un accord de participation et indiquant ne pas distribuer de prime en 2017 ont été redressées par les sommes correspondantes indiquées dans les liasses fiscales (source : Insee, élaboration des statistiques annuelles d'entreprise). Ce redressement représente 133 millions d'euros de participation pour l'année 2017 au titre de l'exercice 2016.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés : l'enquête TPE

L'enquête Acemo auprès des très petites entreprises (TPE) interroge 60 000 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole. L'interrogation porte notamment sur la diffusion des dispositifs d'épargne salariale et sur l'existence de versements de primes afférents. Depuis 2014, le questionnaire comporte un module quadriennal portant sur les montants versés. Les montants versés en 2014 par les TPE au titre de l'exercice 2013 sont publiés dans [3]. Les prochaines données collectées en la matière porteront sur les versements en 2018.

Les résultats présentés dans cette étude proviennent de 42 100 réponses exploitables reçues, 12 400 par le biais de l'enquête Pipa 2017 et 29 700 par l'intermédiaire de l'enquête TPE 2017.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression :

ministère du travail.

Réponse à la demande :

dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.