N° 1072 - MARS 2006
PRIX : 2,30 €

INSEE PREMIERE

L'épargne en entreprise

Résultats de l'enquête Patrimoine 2004

Catherine Rougerie, division Revenus et patrimoine des ménages, Insee

Début 2004, 11,5 % des personnes de plus de 18 ans qui ont exercé une activité professionnelle au moins une fois dans leur vie possèdent de l'épargne en entreprise. Elle concerne plus du quart des salariés du secteur privé et des entreprises publiques en activité, mais touche désormais aussi certains chefs d'entreprise.

Entre 1998 et 2004, elle s'est diffusée auprès de l'ensemble des catégories sociales, tout en restant concentrée sur les salariés à hauts revenus, titulaires de contrats à durée indéterminée et anciens dans l'entreprise.

Plus de la moitié des détenteurs ont une partie de cette épargne sous forme de titres. Les montants capitalisés sont fortement dispersés et dépendent de la situation professionnelle de l'épargnant.

4,7 millions de personnes en France métropolitaine ont constitué de l'épargne au titre de la participation et de l'intéressement dans le cadre de l'entreprise (*encadré*). Elles représentent 11,5 % des personnes de plus de 18 ans qui ont exercé une activité professionnelle au moins une fois dans leur vie (9 % en 1998) ; 63 % d'entre elles, soit un peu moins de 3 millions de personnes, indiquent que l'entreprise dans laquelle elles travaillent actuellement met à leur disposition un plan d'épargne salariale (PES), support privilégié notamment depuis la loi de 2001.

Les résultats présentés ici sont issus d'une enquête auprès des personnes et concernent uniquement celles qui ont déclaré détenir de l'épargne salariale (*source*). Ces résultats peuvent donc différer de ceux issus d'enquêtes auprès des entreprises. En effet, d'une part, ces dernières ne concernent que les salariés et excluent donc les chefs d'entreprise qui peuvent avoir accès au dispositif des PES depuis la loi de 2001 sous certaines conditions ; d'autre part, elles ne prennent pas toujours en compte les petites entreprises (moins de 10 salariés).

Enfin, à la différence des enquêtes d'entreprise, cet article porte sur les personnes qui non seulement ont accès aux dispositifs de la participation ou de l'intéressement, mais aussi ont effectivement accumulé une épargne. La

❶ La détention d'épargne en entreprise selon le statut d'emploi

	Nombre de détenteurs en 2004 (milliers)	Proportion de détenteurs (%)	
		2004	1998
Salariés du secteur privé	4 205	16,5	12,9
dont : salariés en activité	*3 867*	*25,9*	*22,2*
Salariés d'une entreprise publique	240	16,5	13,8
dont : salariés en activité	*198*	*22,9*	*19,1*
Salariés de l'État ou d'une collectivité locale	106	1,3	0,5
dont : salariés en activité	*82*	*1,6*	*1,0*
Chefs d'entreprise[1]	112	2,1	1,1
dont : en activité	*105*	*3,8*	*1,4*
Ensemble	**4 663**	**11,5**	**8,7**
dont : en activité	***4 252***	***18,0***	***14,4***

1. Chefs d'entreprise : à leur compte ou salariés chef d'entreprise, ou salariés du conjoint. Cette catégorie inclut les indépendants qui n'emploient pas de salariés et ne peuvent donc bénéficier des mécanismes de l'épargne salariale.

Lecture : 16,5 % des salariés du secteur privé, soit 4,2 millions de personnes, ont de l'épargne en entreprise. Ce taux était de 12,9 % en 1998.

Pour les retraités ou les inactifs, le statut d'emploi est celui du dernier emploi occupé.

Champ : personnes de plus de 18 ans ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois dans leur vie. Les personnes en activité sont celles qui occupent un emploi (ni retraités ni chômeurs).

Source : enquêtes Patrimoine de 2004 et 1998, Insee.

INSEE

prime d'intéressement, par exemple, constitue une forme de revenu qui ne deviendra une épargne que si elle est placée sur un PES.
La Fonction publique, le secteur associatif ainsi qu'une part importante des petites entreprises ne pratiquent pas l'épargne en entreprise. Certains secteurs d'activité sont donc très peu distributeurs, soit du fait de leur taux d'emplois publics (administrations, éducation, santé, action sociale), soit du fait de la taille de leurs entreprises (agriculture, petit commerce, transports, services aux particuliers). En revanche, l'énergie et l'industrie (industrie automobile, industries agroalimentaires notamment), les banques et assurances, en distribuent beaucoup. En moyenne, un quart des actifs ayant un emploi dans le secteur privé et les entreprises publiques en ont (*tableau 1*).

L'épargne en entreprise concerne d'abord les salariés ayant un minimum d'ancienneté…

En dessous de 25 ans, l'épargne en entreprise est peu répandue. Les moins de 30 ans en ont moins que les 30 à 55 ans, puis la proportion baisse, pour s'annuler quasiment au-dessus de 70 ans. Ce profil par âge s'explique largement par des facteurs externes. En effet, la détention, calculée cette fois « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en tenant compte de l'ancienneté et du type de contrat, apparaît quasiment stable, au moins jusqu'à 55 ans : les plus jeunes sont peu nombreux parce qu'ils ont moins d'ancienneté, des contrats moins stables que leurs aînés et alternent fréquemment des périodes d'emploi et de chômage. En effet, dans la plupart des entreprises, il faut être employé depuis plus de trois mois (six mois avant la loi de 2001) pour avoir accès aux dispositifs. De même, la baisse du taux entre 55 et 60 ans s'explique probablement par la baisse du taux d'activité et d'emploi concomitante. Enfin, après 60 ans, les salariés qui partent à la retraite liquident ce type d'épargne.
Plusieurs facteurs discriminants interviennent « toutes choses égales par ailleurs ». La proportion de détenteurs parmi les salariés à temps partiel et surtout parmi les salariés en contrat à durée déterminée est moins forte, sans doute en partie parce qu'ils appartiennent plutôt à des entreprises plus petites (l'enquête Patrimoine ne fournit pas d'indication sur la taille de l'entreprise employeuse). Elle croît au contraire avec l'ancienneté pour les raisons signalées plus haut (*tableau 2*). Par ailleurs, les hommes ont plus souvent de l'épargne en entreprise que les femmes, à la fois parce que de nombreuses femmes sont à temps partiel et parce qu'elles travaillent plus fréquemment dans des secteurs peu distributeurs (la santé et les services aux particuliers, notamment).

❷ La détention d'épargne en entreprise selon le contrat et l'ancienneté

	Nombre de détenteurs (milliers)	Proportion de détenteurs (%)
Type de contrat		
Contrat à durée indéterminée à temps plein	3 764	23,6
Contrat à durée indéterminée à temps partiel	303	11,8
Contrat à durée déterminée, apprentissage, intérim	80	3,2
Ancienneté		
Un an ou moins	260	5,2
Deux ans	230	9,6
Trois ans et plus	4 034	13,4

Champ : pour le type de contrat, salariés de plus de 18 ans occupant un emploi (sauf salariés chefs d'entreprise). Pour l'ancienneté : celle dans l'emploi en cours ou dans le dernier emploi occupé par la personne de référence du ménage et son conjoint éventuel, de plus de 18 ans, ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois dans leur vie.
Lecture : 23,6 % des salariés employés avec un contrat à durée indéterminée à temps plein, soit 3,8 millions de personnes, ont de l'épargne en entreprise.
Source : enquête Patrimoine de 2004, Insee.

❸ La détention d'épargne en entreprise selon la catégorie socioprofessionnelle

	Nombre de détenteurs (milliers)	Proportion de détenteurs (%)
Agriculteurs	n.s.	n.s.
Autres indépendants (y c. professions libérales)	117	3,5
Cadres	1 064	24,0
Professions intermédiaires	1 309	16,4
Employés	984	8,0
Ouvriers	1 186	11,0
Ensemble	4 663	11,5

n.s. : non significatif.
Champ : personnes de plus de 18 ans ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois dans leur vie.
Lecture : 3,5 % des indépendants non agriculteurs, soit 117 000 personnes, ont de l'épargne en entreprise.
Pour les retraités ou les inactifs, la catégorie socioprofessionnelle est celle du dernier emploi occupé.
Source : enquête Patrimoine de 2004, Insee.

… ainsi que les cadres et les hauts revenus

Les rôles du revenu et de la catégorie sociale sont plus complexes à interpréter dans la mesure où ils ne constituent pas en tant que tels des critères pour bénéficier de l'accès à la participation ou à l'intéressement. Pourtant le taux de possession augmente avec le revenu du ménage : il est de 3 % chez les plus de 18 ans appartenant à un ménage dont le revenu d'activité est en dessous de 9 500 euros par an et s'élève à 24 % lorsque ce revenu dépasse 72 000 euros. En termes de catégories sociales, les cadres viennent en tête puis les professions intermédiaires. Les ouvriers sont moins nombreux en proportion et les employés encore moins (*tableau 3*).
Ces différences s'expliquent en partie par l'ancienneté et la stabilité dans l'emploi, qui permettent d'atteindre des niveaux de rémunération plus élevés. Elles s'expliquent aussi par la composition socioprofessionnelle des différents secteurs d'activité dans lesquels

travaillent les salariés. Par exemple, comparativement aux employés, les ouvriers n'ont un taux de détention plus élevé que parce qu'ils travaillent dans des secteurs où l'épargne en entreprise est plus répandue.

Mais une partie des écarts persistent une fois ces facteurs contrôlés et tiennent sans doute aussi à la taille des entreprises. L'accès aux dispositifs de l'épargne en entreprise croît en effet avec le nombre de salariés : selon la Dares, il va de 9 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés à la quasi-totalité au-dessus de 500 salariés. Or les grandes entreprises emploient en proportion plus de cadres et de professions intermédiaires que les petites. Elles versent aussi des salaires en moyenne plus élevés que les entreprises plus petites. Au sein même des petites entreprises, celles qui donnent accès à leurs salariés à l'un des dispositifs de l'épargne en entreprise versent aussi des salaires moyens plus élevés. De plus, il est probable que les salariés les moins bien payés immobilisent une part plus réduite de leurs primes d'intéressement, constituant ainsi une épargne au total plus faible.

Plus de la moitié des détenteurs ont des titres

L'épargne en entreprise peut être versée sur un simple compte courant bloqué ou être placée en titres, que ce soit au travers d'un plan d'épargne salariale ou directement. Selon l'enquête, les épargnants ne connaissent pas toujours la nature exacte de ce qu'ils ont. Un cinquième aurait des titres de leur propre entreprise, un tiers des parts de Sicav ou de Fonds commun de placement en entreprise. Les autres ont placé leur épargne sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise. Ils n'ont donc en principe pas de titres ; cependant si on leur demande la part en actions de leur portefeuille, un quart d'entre eux disent qu'elle est non nulle. À l'inverse, parmi les détenteurs de titres, un tiers déclarent ne pas avoir d'actions, ce qui est peu probable, car l'épargne est généralement placée par les entreprises sur des supports contenant des actions (cotées ou non, titres de l'entreprise ou non).

Au total, on peut estimer à plus de la moitié la part des détenteurs dont l'épargne comporte des titres et le plan d'épargne salariale a contribué au développement de cette part. Cependant, la propension à détenir des titres est d'autant plus forte que le revenu et la position dans la hiérarchie sociale sont élevés. Elle est plus développée aussi, toutes choses égales par ailleurs, dans les secteurs des banques et assurances et de l'énergie.

L'épargne en entreprise est un mécanisme relativement contraint puisque, d'une part, son fait générateur est l'activité professionnelle et que, d'autre part, les sommes sont bloquées dans la plupart des cas au moins cinq ans. Elle présente cependant suffisamment d'avantages pour qu'une partie de ceux qui en possèdent s'en servent comme d'un support pour leur épargne, en utilisant la possibilité qui leur est offerte d'y faire des versements volontaires.

Parmi ceux qui ont accès à un PES, 30 % y font en plus des versements volontaires (50,7 % dans les entreprises publiques, 28,5 % dans le secteur privé), complétés, dans huit cas sur dix, par un versement de l'entreprise. Mais parmi les ouvriers qui ont de l'épargne en entreprise, la moitié seulement ont accès à un PES contre plus du tiers dans les autres catégories sociales. De plus, certaines catégories sociales exploitent mieux cette offre : les cadres, et plus généralement les catégories à haut revenu, y font plus souvent des versements volontaires.

Des montants dispersés

En 2004, la moitié des détenteurs d'épargne en entreprise possédaient moins de 1 800 euros. Ceci représente une progression de l'ordre de 11 % par rapport à 1998 (un peu plus, donc, que l'inflation sur la même période, qui était de 9 %). 10 % des détenteurs avaient moins de 300 euros, 10 % avaient plus de 14 200 euros. Bien que ces montants soient probablement sous-estimés lors de la déclaration à l'enquête, ils permettent de prendre la mesure d'une forte

Les mécanismes de l'épargne en entreprise

L'épargne en entreprise se constitue au travers de deux dispositifs liés à l'exercice d'une activité professionnelle : la participation, versée dans les entreprises de plus de 50 salariés, bloquée pendant cinq ans, et l'intéressement, qui concerne quant à lui toutes les entreprises. Il est fréquent que les grandes entreprises proposent à la fois de la participation et de l'intéressement.

L'intéressement, versé sous forme de prime ajoutée au salaire, ne se constitue en épargne que s'il est placé sur un support bloqué ; à défaut, il fait partie du revenu du bénéficiaire et peut être dépensé (ou épargné) au même titre que ses autres revenus.

Les divers plans d'épargne salariale (PES) constituent un support privilégié de l'épargne en entreprise depuis la loi du 19 février 2001, dite « loi Fabius ». Le plan d'épargne en entreprise proprement dit (PEE) a été créé dans le cadre des ordonnances de 1967, pour recueillir les sommes versées au titre de la participation. Il a connu une première expansion après 1986, lorsque la loi a autorisé qu'y soient aussi versées les primes d'intéressement. Jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix, il était l'apanage des grandes entreprises. Depuis la loi Fabius, son mécanisme peut en effet bénéficier aux petites entreprises au travers des plans inter-entreprises (PEI), qui permettent à plusieurs entreprises de s'associer. Il peut aussi bénéficier, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés, aux chefs de ces entreprises, et, si ce sont des personnes morales, à leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire. D'autres types de plan, enfin, ont également été mis en place en 2001, pour des durées de blocage plus longues (minimum dix ans) : PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire) et PPESVI (la version inter-entreprises du précédent).

Les sommes placées sur les différents PES sont exclues de l'assiette de l'impôt sur le bénéfice et de celle de l'impôt sur le revenu ; elles ne sont pas non plus assujetties aux cotisations sociales. De plus, l'employeur peut y ajouter un abondement, lui aussi exonéré d'impôt sur le revenu.

L'épargne en entreprise concerne les salariés qui relèvent du Code du travail, hormis donc les fonctionnaires. Depuis 2001, elle concerne également une partie des employeurs du secteur privé. D'autres salariés, enfin, ont aussi de l'épargne en entreprise, sans doute au titre d'une activité passée, puisqu'il est possible de conserver le bénéfice de l'épargne accumulée.

dispersion. Ils augmentent avec l'âge et l'ancienneté ainsi que le revenu ; les sommes sont plus élevées pour les cadres – et de façon moins accentuée pour les professions intermédiaires – que pour les employés et les ouvriers.
Dans le cas de l'intéressement, par exemple, l'accord qui institue son mécanisme dans l'entreprise peut prévoir que la répartition entre les salariés est uniforme, ou proportionnelle aux salaires, ou proportionnelle à la durée de présence, ou encore mixte. Dans la pratique, la forme proportionnelle est la plus répandue.
Les sommes sont plus élevées dans les entreprises qui ont mis en place un PES : le montant médian est alors de 2 600 euros. De plus, comme on vient de le voir, les entreprises alimentent presque systématiquement les comptes des salariés qui font des versements volontaires. Enfin, si les fonds sont placés pour tout ou partie en titres, et *a fortiori* en titres sur un PES, accompagnés de versements volontaires, le montant de l'épargne est encore supérieur.

Source

Le dispositif des enquêtes de l'Insee sur le patrimoine des ménages permet de décrire les biens immobiliers, financiers et professionnels des ménages ainsi que leur endettement. Des enquêtes approfondies (« Actifs financiers » en 1986 et 1991-1992, puis « Patrimoine » en 1997-1998 et 2003-2004), alternent avec des enquêtes « légères » (1996, 2000).
L'enquête la plus récente est une enquête approfondie. Elle a eu lieu d'octobre 2003 à janvier 2004 auprès de 9 692 ménages. Plusieurs organismes publics, financiers ou d'études, ont contribué à sa réalisation : Commissariat général du Plan, Caisse des dépôts et consignations, Fédération française des sociétés d'assurance, Caisse d'épargne, Crédit agricole, Drees (ministère de la Santé et de la Solidarité), Cnrs/Delta (Département et laboratoire d'économie théorique et appliquée) et Inra (Institut national de la recherche agronomique). L'ensemble des chiffres présentés ici sont provisoires.
Les montants auxquels il est fait référence dans la dernière partie de l'article sont calculés à partir de déclarations en tranche, par la technique dite « des résidus simulés ». Cette méthode consiste à construire d'abord une prédiction du montant par une régression linéaire sur des variables explicatives puis à tirer aléatoirement un résidu, que l'on ajoute à la prédiction, en imposant au résultat de se situer dans la tranche ou la fourchette déclarée par la personne.

Bibliographie

J. Pouget (2005), « Primes, participation et intéressement dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1022.
Dares (2004), « Participation, intéressement, plans d'épargne : plus d'un salarié sur deux est concerné fin 2002 », *Premières Synthèses* n° 38.1.
C. Burricand (2001), « Enquête Patrimoine 1998 - Moins d'un salarié sur quatre détient de l'épargne placée en entreprise », *Insee Première* n° 755.

INSEE PREMIÈRE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : **www.insee.fr** (rubrique Publications)
Vous pouvez vous abonner gratuitement aux avis de parution dans http://www.insee.fr/fr/ppp/abonnement/abonnement.asp#formulaire

BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

A RETOURNER A : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2006

Abonnement annuel = ❒ 74 € (France) ❒ 92 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

_____ Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

Direction Générale :
18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14
Directeur de la publication :
Jean-Michel Charpin
Rédacteur en chef :
Daniel Temam
Rédacteurs : R. Baktavatsalou, C. Benveniste, C. Dulon, A.-C. Morin
Maquette : CR
Code Sage IP061072
ISSN 0997 - 3192
© INSEE 2006

INSEE
INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES