

## Épargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés

*Hélène Chaput, Malik Koubi, Cyrille Van Puymbroeck, Dares*

**Encouragées par les pouvoirs publics, les entreprises développent depuis plusieurs années la participation et l'intéressement ; ces deux formes d'épargne salariale restent inégalement réparties entre les salariés. Ainsi en 2002, 60 % des salariés ne recevaient ni intéressement ni participation. Parmi les bénéficiaires, les 10 % les mieux lotis se partageaient 40 % des sommes versées au titre de ces dispositifs. Le niveau hiérarchique du salarié, le secteur d'activité et l'ancienneté dans l'entreprise sont les facteurs conditionnant le plus l'accès à ces dispositifs et les montants perçus. La taille de l'entreprise influence plus l'accès que les montants versés.**

L'épargne salariale permet aux salariés de certaines entreprises de bénéficier d'un supplément de rémunération et de se constituer une épargne dans un cadre fiscalement attrayant avec, le cas échéant, un abondement de l'employeur. Mise en place en 1959, elle connaît depuis plusieurs années un développement dans les entreprises de toutes tailles, portée par des mesures fiscales incitatives et un cadre juridique simplifié. D'après l'enquête Patrimoine de l'Insee, elle concernait 17 % des ménages début 2004, contre 13 % en 1998 [Cordier, Rougerie, 2004]. D'après l'enquête « participation, intéressement, plan d'épargne entreprise et actionnariat des salariés » (Pipa) du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, enquête qui porte sur les entreprises des secteurs marchands non agricoles, ce revenu supplémentaire concernait 6,3 millions de salariés en 2003 et représentait 3,1 % de la masse salariale de ces entreprises [Cellier, Van Puymbroeck, 2005].

Ce dossier se propose de dresser un portrait statistique de l'épargne salariale, en se restreignant à ses composantes principales que sont la participation, l'intéressement et l'abondement des entreprises sur les plans. La première partie décrit la place de l'épargne salariale dans le système de rémunération des entreprises et précise le fonctionnement des différents dispositifs qui y sont dédiés. Elle pointe les spécificités de ce mode de rémunération qui modifie le schéma classique de partage du risque et des profits entre l'employeur et ses salariés. La seconde partie s'appuie sur les données issues de l'enquête sur la Structure des salaires réalisée en 2002 (ESS 2002). Elle décrit d'abord les entreprises et les salariés concernés, puis évalue les montants distribués et l'impact que peut avoir l'épargne salariale sur la répartition des revenus d'activité.

## Une forme de partage des profits encouragée par les pouvoirs publics

Les différents dispositifs d'épargne salariale actuellement en vigueur en France trouvent leur source dans une volonté initiale d'associer « ceux qui mettraient en commun, à l'intérieur d'une même entreprise, soit leur travail, soit leur technique, soit leurs biens, et qui devraient s'en partager, à visage découvert et en honnêtes actionnaires, les bénéfices et les risques » (discours du général de Gaulle, 7 avril 1947, Strasbourg). L'idée qui motivait le général de Gaulle était de transformer les employés en associés. Pour ce faire, la participation doit se développer selon trois axes : la participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise, la participation à son capital et la participation à sa gestion. C'est dans la combinaison de ces trois facteurs que se situe l'originalité du système français.

Ce dernier commence à prendre forme avec l'ordonnance du 7 janvier 1959 qui instaure l'intéressement des salariés. Ce texte donne la possibilité aux entreprises de signer des accords mettant en place pour tous les salariés « une participation collective aux résultats de l'entreprise ou de l'établissement, une participation au capital ou à une opération d'autofinancement et/ou une participation à l'accroissement de la productivité ». Mais le dispositif restant facultatif, il ne rencontre pas le succès escompté.

L'épargne salariale est relancée par les deux ordonnances du 17 août 1967. La première reconnaît aux salariés un nouveau droit fondé sur une obligation à laquelle sont soumises toutes les entreprises de plus de 100 salariés (ce seuil a depuis été abaissé à 50 salariés). Elles doivent constituer une réserve spéciale de participation, répartie entre les salariés proportionnellement au salaire perçu, dans la limite d'un certain plafond. Les droits ainsi constitués ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de leur ouverture. La seconde ordonnance crée les plans d'épargne entreprise susceptibles d'accueillir les fonds dégagés par la participation et elle accorde des avantages fiscaux.

## Un intérêt confirmé par une volonté législative

Ce socle législatif initial a été modifié à plus de dix reprises depuis 1970 et les évolutions récentes en matière de législation relative à l'épargne salariale ont mis ces dispositifs au cœur du débat public. La volonté politique ne fait aucun doute mais des objectifs multiples et parfois potentiellement contradictoires, sont mis en avant.

Ainsi, la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a remplacé le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) mis en place par la loi du 19 février 2001, par le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif). Elle a porté l'échéance de dix ans fixée dans le PPESV à une échéance correspondant au départ à la retraite, faisant ainsi de l'épargne salariale un « pseudo troisième pilier » du régime de retraite français. Mais la loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement offre une possibilité de déblocage exceptionnel des droits acquis au titre de la participation. Sept milliards d'euros, soit un dixième de l'encours total de l'épargne salariale, ont ainsi été débloqués entre juin et décembre 2004 et le surplus de consommation induit est évalué à 2,5 milliards d'euros [CSP, 2005].

Plus récemment il a été soutenu que la mondialisation a ouvert une nouvelle perspective pour l'épargne salariale [Cornut-Gentille, Godfrain]. Dans un contexte de concurrence financière accrue, les entreprises auraient intérêt à ce qu'une partie de leur capital soit détenue par leurs salariés, plutôt que par des investisseurs moins fidèles, notamment en cas d'offres publiques d'achat hostiles. Dans les grands groupes, l'épargne salariale serait en contrepartie associée à une meilleure représentation des salariés dans le gouvernement d'entreprise dont cette implication plus directe des salariés constituerait par ailleurs un niveau de contrôle supplémentaire.

## L'épargne salariale : une forme particulière de rémunération

L'épargne salariale déplace les limites classiques selon lesquelles se répartissent le risque et les profits entre l'entrepreneur et ses salariés. Alors qu'un salaire fixe contraint l'entreprise, la mise en place d'un accord d'épargne salariale permet de distribuer des « bonus » quand la conjoncture est favorable et de ne pas le faire quand elle l'est moins. Une partie du risque économique est ainsi transférée de l'entrepreneur vers le salarié. Cette opération doit faire l'objet d'un accord négocié collectivement. Aucun salarié ne peut être exclu *a priori* de la distribution : l'ensemble des sommes disponibles est réparti entre les salariés soit de manière uniforme, soit proportionnellement au salaire ou au temps de présence dans l'entreprise, soit encore en combinant ces trois possibilités.

La flexibilité de cette composante du revenu a des conséquences théoriques sérieuses sur les résultats de la firme en termes de production et d'emploi. L'épargne salariale aurait un effet positif sur la productivité des salariés et leur cohésion [Cahuc, Dormont, 1992], en faisant en partie dépendre leur rémunération d'objectifs fixés à l'avance. Elle pourrait par ailleurs augmenter l'emploi, à condition qu'elle se substitue au moins en partie à la part fixe du salaire [Zylberberg, 1990].

La substitution entre l'épargne salariale et la part fixe du salaire a été interdite en France par le législateur, qui a élevé la non-substitution au rang de principe : la suppression d'un élément de salaire au profit du paiement de primes en application d'un accord d'épargne salariale est interdite. Ce principe de non-substitution permet d'une part de garantir les droits du salarié en matière de rémunération, car la sensibilité de l'épargne salariale à la conjoncture en fait un revenu irrégulier. Il préserve par ailleurs l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale car, sous réserve qu'elles soient investies sur des plans, une partie des sommes distribuées au titre de l'épargne salariale sont exonérées de cotisations sociales. La conversion d'une partie des salaires en épargne salariale constituerait de ce fait un manque à gagner important pour la Sécurité sociale. Ce principe de non-substitution n'empêche cependant pas que l'épargne salariale puisse interagir avec les augmentations salariales ultérieures. Il semblerait d'ailleurs que ce soit le cas, du moins en ce qui concerne l'intéressement, dans les établissements de moins de 200 salariés [Mabile, 1998].

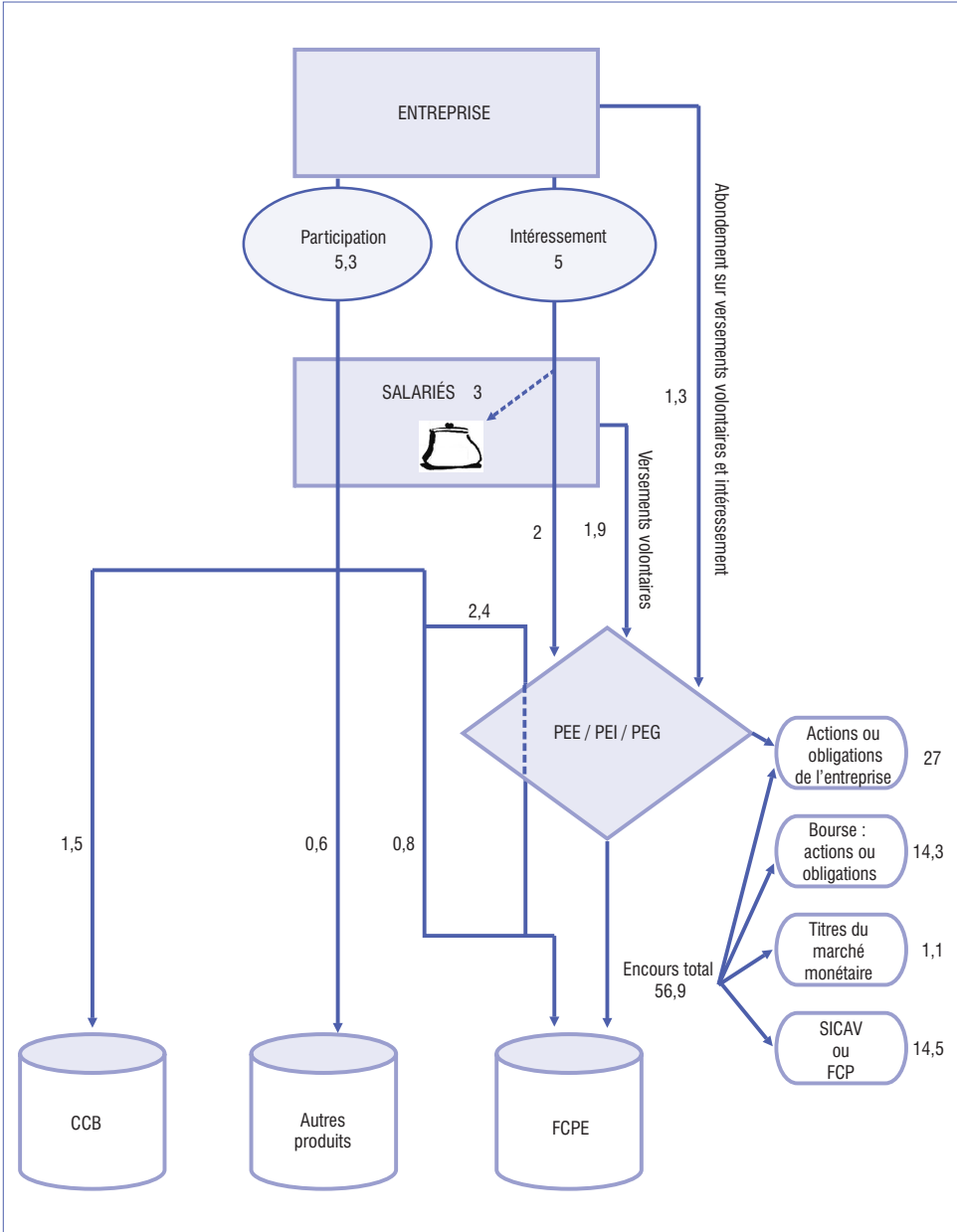
Basées sur ce socle commun, les deux composantes principales de l'épargne salariale que sont la participation et l'intéressement représentent des flux annuels de plus de 10 milliards d'euros (*figure 1*). Ces deux dispositifs se distinguent toutefois sur un certain nombre de points. Tout d'abord, la participation est un dispositif obligatoire pour les entreprises et les unités économiques et sociales employant au moins 50 salariés, alors que l'intéressement est facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. Par ailleurs, les sommes versées au titre de la participation sont obligatoirement bloquées<sup>1</sup> pendant au moins cinq ans, ce qui n'est pas le cas des primes d'intéressement. Ces dernières sont toutefois exonérées d'impôt sur le revenu dans une certaine mesure, à la condition qu'elles soient affectées à un plan d'épargne dans les quinze jours qui suivent leur versement.

---

1. Il existe des situations dites exceptionnelles dans lesquelles la participation peut être débloquée de manière anticipée : mariage, divorce, naissance d'un troisième enfant... Des mesures de soutien au pouvoir d'achat ont également été prises deux années de suite et ont permis de débloquer les sommes versées au titre de la participation, sans justification.

# 1. Montants et affectation de l'épargne salariale (participation, intéressement et abondement de l'entreprise sur les plans)

(montants en milliards d'euros – Flux calculés sur l'exercice 2003 et versés en 2004 – Encours au 31 décembre 2004)



Signes employés dans le schéma

PEE : plan d'épargne entreprise ; PEI : plan d'épargne inter entreprise ; PEG : plan d'épargne groupe ;

CCB : compte courant bloqué ; FCPE : fond commun de placement d'entreprise ;

SICAV : société d'investissement à capital variable ; FCP : fond commun de placement.

Sources : Dares, enquête Acemo - Pipa 2004 ; rapport annuel du conseil supérieur de la participation pour 2004/2005.

## L'épargne salariale, une composante du revenu sensible à la conjoncture économique

Les revenus et avantages distribués par les entreprises aux salariés ne se limitent pas au salaire. Ainsi, certaines entreprises peuvent offrir à leurs salariés des avantages en nature collectifs (une mutuelle santé, ou encore par exemple des services de garde d'enfants) ou individuels. Ces revenus supplémentaires devraient en toute logique être comptabilisés dans l'examen des revenus liés à l'activité salariée. Or, ces sources de revenus ne sont pas toujours connues avec précision et il est parfois difficile d'évaluer leur contrepartie monétaire. De plus, leur part dans la rémunération est pour l'essentiel des salariés peu élevée, ce qui ajoute aux difficultés de mesure. L'épargne salariale occupe parmi ces revenus supplémentaires une situation privilégiée, car elle est directement liée au partage des profits au sein de l'entreprise. Plusieurs sources permettent de surcroît d'évaluer précisément l'importance monétaire de ces sommes, tant au niveau des entreprises qu'à celui des salariés.

D'après l'enquête Pipa du ministère de l'Emploi, les primes versées au titre de l'épargne salariale représentaient en 2003 3,1 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés, et 6,5 % de la masse salariale des seuls bénéficiaires. L'épargne salariale connaît un mouvement de diffusion depuis plusieurs années, tant du point de vue du nombre de bénéficiaires que des sommes versées. Le nombre de bénéficiaires est passé de 5,8 millions à 6,3 millions entre 2000 et 2003, et la prime annuelle moyenne par bénéficiaire est passée de 1 680 à 1 830 euros durant la même période. Au total, les sommes versées par les entreprises aux salariés s'élevaient à 11,6 milliards d'euros en 2003 contre 9,7 milliards en 2000. Ce mouvement de long terme n'exclut pas des fluctuations importantes d'une année sur l'autre. Ainsi, en 2002, le retournement conjoncturel a pesé sur l'épargne salariale : 10 % des salariés qui avaient perçu de l'intéressement en 2002 n'en ont pas eu l'année suivante (14 % pour la participation, celle-ci étant plus liée aux résultats financiers). À l'opposé, la reprise économique entamée en 1996 avait joué favorablement à la fois sur la participation et l'intéressement [Pouget, 2005].

## L'accès au dispositif et les montants distribués sont inégalement répartis selon les entreprises et les salariés

Variation dans le temps, les montants versés le sont également d'une entreprise à l'autre : il existe un large éventail de pratiques en matière d'épargne salariale. Les inégalités débutent dès le premier euro versé car toutes les entreprises ne distribuent pas d'épargne salariale et tous les salariés n'en bénéficient pas. En 2003, si 41 % des salariés en ont reçu, cette proportion est néanmoins variable selon le type d'entreprise. Elle va de 7,9 % dans les entreprises comptant 1 à 49 salariés à 73,8 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus (*figure 2*). L'obligation légale portant sur la participation dans les entreprises de 50 salariés ou plus explique une grande partie de cet effet de seuil.

Par ailleurs, parmi les entreprises qui versent de l'épargne salariale, les dispositions légales laissent une grande liberté aux partenaires sociaux pour la négociation et la forme des dispositifs qui y sont dédiés. Aussi, la combinaison des différentes formes d'épargne salariale varie selon la taille de l'entreprise. On trouve essentiellement de l'intéressement et des PEE dans les petites entreprises. La participation domine dans les entreprises moyennes et on trouve le plus souvent les trois dispositifs dans les plus grandes entreprises. Malgré l'incitation des pouvoirs publics, l'épargne salariale reste souvent l'apanage de ces dernières, même si elle se développe rapidement dans les petites entreprises, notamment grâce à la mise en place de dispositifs leur permettant de mutualiser la gestion des plans (plans inter entreprises).

Si les dispositifs sont si variés, c'est également parce que l'épargne salariale tient une place de choix dans la politique de rémunération dont elle constitue un élément relativement flexible. La formule de calcul des primes s'adapte donc à l'organisation productive de l'entreprise, à sa politique de management ou encore à la nature des relations professionnelles qui existent en son sein, puisque la mise en place d'un accord résulte d'une négociation entre l'employeur et ses salariés. Le secteur d'activité apparaît à cet égard comme une des variables qui rendent le mieux compte des pratiques en matière d'épargne salariale. On note par exemple que les activités financières et l'industrie automobile se distinguent par un large accès à tous les dispositifs. L'intéressement est également très répandu dans le secteur de l'énergie. L'épargne salariale est en revanche peu développée dans le secteur des services aux particuliers ou dans celui des activités immobilières.

## 2. Importance des dispositifs de participation financière selon la taille de l'entreprise et le salaire moyen

Taille de l'entreprise		Salaire moyen (en euros)	Salariés ayant accès à un dispositif (%)	Salariés ayant reçu une prime (%)	Prime moyenne (en euros)
<b>1-49 salariés</b>			11,0	7,9	1 750
	dont	moins de 15 000 euros	5,8	3,0	1 339
		plus de 30 000 euros	17,5	13,2	2 954
<b>50-499 salariés</b>			75,2	54,9	1 465
	dont	moins de 15 000 euros	42,3	30,0	634
		plus de 30 000 euros	83,9	65,1	2 518
<b>500 salariés et plus</b>			91,7	73,8	2 067
	dont	moins de 15 000 euros	87,2	73,8	776
		plus de 30 000 euros	96,4	90,6	2 580
<b>Total</b>			<b>53,2</b>	<b>41,0</b>	<b>1 836</b>
	dont	<b>moins de 15 000 euros</b>	<b>25,2</b>	<b>19,2</b>	<b>796</b>
		<b>plus de 30 000 euros</b>	<b>73,0</b>	<b>64,9</b>	<b>2 587</b>

Note : le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées du travail annuelles courtes. Les entreprises dont le salaire moyen est inférieur à 15 000 euros annuels regroupent environ 15 % des salariés, celles dont le salaire moyen est supérieur à 30 000 euros approximativement 20 %.

Lecture : au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 11 % des salariés ont accès à un des trois dispositifs de participation financière. Cette proportion est de 5,8 % parmi les entreprises de 1 à 49 salariés dont le salaire moyen est inférieur à 15 000 euros bruts annuels.

Source : enquête Acemo-Pipa 2004, Dares.

## L'épargne salariale est plus dispersée que le salaire

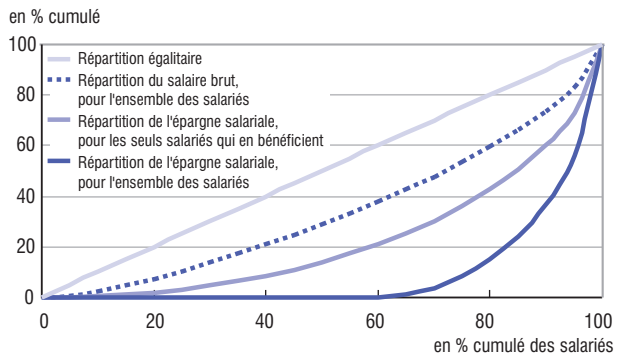
L'édition 2002 de l'enquête sur la Structure des salaires (ESS 2002) constitue un complément précieux à l'enquête Pipa car elle a collecté des données non seulement sur l'entreprise mais également, au niveau individuel, sur certains de ses salariés. Elle a fourni également, pour chaque salarié, le montant global que représentent les sommes perçues au titre de la participation, de l'intéressement ou de l'abondement de l'employeur sur des plans d'épargne (*encadré 1*). Les données issues de l'ESS 2002 permettent donc d'aller plus loin dans l'exploration des déterminants de l'épargne salariale en franchissant le seuil de l'entreprise pour s'intéresser à des salariés particuliers. Elles permettent de mettre en évidence les différences entre individus, en cernant les facteurs favorables ou défavorables à la perception d'épargne salariale.

Les inégalités d'accès et de montants perçus se combinent au niveau individuel pour produire une répartition globale des sommes versées qu'il est intéressant de décrire et de caractériser.

Les disparités de revenu au sein d'une population peuvent être représentées par une courbe de Gini (figure 3). La courbe de Gini relative à l'épargne salariale apparaît bien plus inégalitaire que celle relative au salaire brut. Parmi les salariés ayant perçu au moins un euro d'épargne salariale les 10 % les mieux lotis ont perçu 40 % des sommes versées à ce titre, tandis que les 10 % les moins bien lotis ont perçu 1 % de l'ensemble des sommes versées. À titre de comparaison, pour ce qui est du salaire brut, les 10 % les mieux lotis ont perçu « seulement » 26 % de la masse des salaires versés. Le même exercice, conduit cette fois-ci sur l'ensemble des salariés, qu'ils aient ou non perçu de l'épargne salariale, amplifie ce résultat en ajoutant les inégalités dans l'accès à ces dispositifs aux inégalités dans les montants perçus. Dans ce cas en effet, les 10 % de salariés les mieux lotis se partagent 63 % des sommes distribuées au titre de l'épargne salariale.

### 3. Répartition de l'épargne salariale

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles.  
 Lecture : l'axe des abscisses comptabilise la proportion des salariés, du moins bien loti au mieux loti. L'axe des ordonnées comptabilise la proportion des sommes versées. Pour la courbe « Répartition salaire brut », les 50 % de salariés les moins bien rémunérés se partagent environ 30 % des sommes versées au titre du salaire brut  
 Source : enquête sur la Structure des salaires 2002, Insee.



#### Encadré 1

#### L'épargne salariale dans l'enquête sur la Structure des salaires (ESS)

Les enquêtes sur la Structure des salaires (ESS) cherchent à évaluer, dans chaque pays européen, l'effet des caractéristiques des salariés et des employeurs sur le niveau des salaires et sur le mode de rémunération des salariés. Parmi les sources dédiées à l'épargne salariale, l'ESS a la particularité de collecter des données à la fois sur les établissements et sur les salariés qu'ils emploient. Son champ couvre les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. L'ESS permet de mieux situer l'épargne salariale au niveau individuel et en rapport avec les autres composantes de la rémunération. En

effet, cette enquête fournit, pour chaque salarié enquêté, une décomposition fine de la structure de sa rémunération. Elle comporte des informations relatives au capital humain du salarié (diplôme, ancienneté), et au poste qu'il occupe (type de contrat, catégorie socioprofessionnelle). En revanche, on ne dispose pas de la ventilation par dispositif des sommes perçues au titre de l'épargne salariale. On ne connaît que le montant global constitué des primes de participation, d'intéressement ainsi que l'abondement de l'employeur sur des plans. Pour l'édition 2002 de l'ESS, il s'agit des sommes perçues en 2002 au titre de l'année 2001<sup>1</sup>.

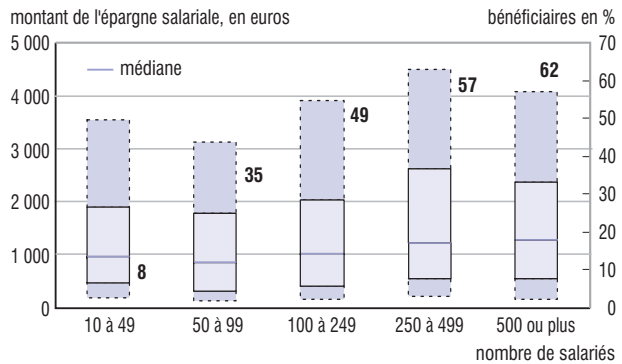
1. Ce décalage d'un an entre l'exercice et l'année de versement des primes est classique en matière d'épargne salariale. Il tient au fait que la distribution d'épargne salariale est assujettie à la connaissance précise des résultats de l'entreprise qui n'intervient qu'avec un certain retard.

Les inégalités d'accès et de montants perçus se déclinent de manière différente selon les types d'entreprise. Les primes des bénéficiaires ne sont pas plus dispersées dans les petites entreprises que dans les grandes (figure 4). En revanche, les bénéficiaires sont très minoritaires dans les petites entreprises (8 % des salariés dans celles comptant entre 10 et 49 salariés) alors qu'ils sont majoritaires dans les plus grandes (ils représentent 62 % des salariés de celles de 500 salariés ou plus). Les secteurs se distinguent à la fois par leur taux d'accès à l'épargne salariale et par la dispersion des primes versées (figure 5). L'épargne salariale est très répandue, et ce de manière assez uniforme, dans le secteur de la distribution de gaz et d'électricité où le nombre d'entreprises est très faible. En revanche, elle est moins répandue et plus inégalitaire dans celui des industries extractives où le nombre d'entreprises est faible. C'est dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants que l'on trouve le moins de bénéficiaires (13,9 %) et que les primes sont les plus faibles (50 % des bénéficiaires ont perçu moins de 570 euros). Dans les activités financières au contraire, 77,9 % des salariés ont perçu de l'épargne salariale. Parmi ceux-ci, 50 % ont perçu plus de 2 420 euros et 10 % plus de 5 450 euros.

#### 4. Accès à l'épargne salariale et montant par bénéficiaire, selon la taille de l'entreprise

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles.  
 Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés ayant reçu au moins un euro d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition des primes : premier et dernier décile, premier et dernier quartile, médiane. Par exemple : parmi les salariés travaillant dans des entreprises de 10 à 49 salariés, 8 % ont perçu au moins un euro d'épargne salariale ; 10 % ont reçu moins de 200 euros et 10 % ont reçu plus de 3 540 euros.

Source : enquête sur la Structure des salaires 2002, Insee.

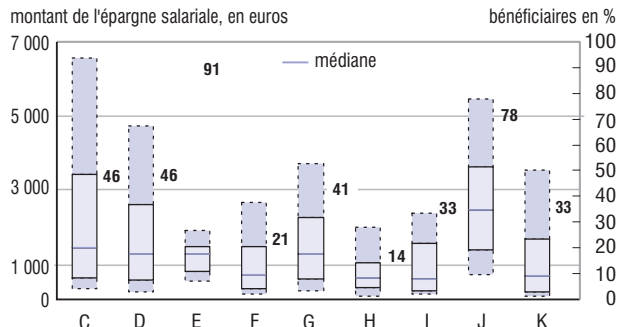


#### 5. Accès à l'épargne salariale et montant par bénéficiaire, selon le secteur d'activité

C=Industries extractives ; D=Industrie manufacturière ; E=Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; F=Construction ; G=Commerce, réparations d'automobile et d'articles domestiques ; H=Hôtels et restaurants ; I= Transports et communications ; J=Activités financières ; K=Immobilier, locations et services aux entreprises.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles.  
 Lecture : cf. figure 4

Source : enquête sur la Structure des salaires 2002, Insee.



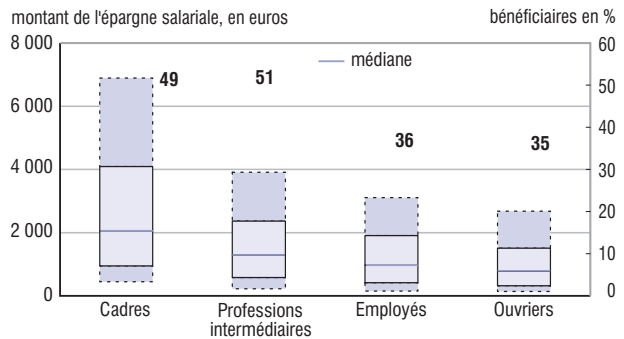


## Les cadres et les professions intermédiaires sont plus souvent bénéficiaires

Les caractéristiques individuelles du salarié, au même titre que celles de son entreprise, jouent un rôle prépondérant sur le montant d'épargne salariale perçue. Les salariés occupant des postes de niveau hiérarchique élevé ont plus souvent accès à l'épargne salariale et pour des montants plus élevés que les autres salariés. Ce résultat est en partie lié aux caractéristiques des entreprises. En effet, les entreprises distribuant de l'épargne salariale sont également celles qui emploient le plus de salariés très qualifiés. Ainsi, en 2003, d'après l'enquête Pipa, 64,9 % des salariés recevaient de l'épargne salariale dans les entreprises où le salaire annuel moyen était supérieur à 30 000 euros, contre 19,2 % de ceux des entreprises où le salaire annuel moyen était inférieur à 15 000 euros. Dans les entreprises à « hauts salaires », la prime moyenne par bénéficiaire s'élevait à 2 587 euros contre 796 euros dans celles à « bas salaires » (figure 2). Selon l'ESS 2002, les cadres et professions intermédiaires reçoivent plus souvent de l'épargne salariale et les montants perçus sont plus importants. En effet, environ 50 % des cadres et des professions intermédiaires bénéficient de ces dispositifs, contre environ 35 % des employés et des ouvriers (figure 6). La prime est plus élevée pour les cadres, 50 % d'entre eux percevant plus de 2 060 euros et 10 % plus de 6 890 euros. Elle est également relativement dispersée puisque 25 % des cadres bénéficiaires ont perçu plus de 4 090 euros et 25 % moins de 950 euros. En effet, si l'épargne salariale est avant tout un dispositif collectif, le calcul des primes peut être indexé sur le salaire. L'intéressement offre de ce point de vue plus de souplesse que la participation, mais il n'est pas possible de dissocier ces deux formes à partir de l'ESS. Le niveau du salaire accroît non seulement la probabilité de recevoir de l'épargne salariale mais aussi le niveau et la dispersion des montants perçus (figure 7).

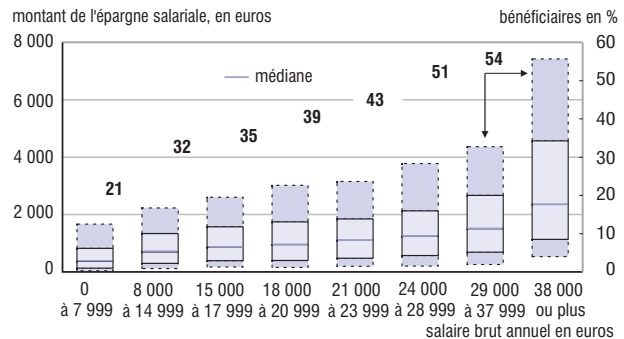
### 6. Accès à l'épargne salariale et montant par bénéficiaire, selon la catégorie socioprofessionnelle

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles.  
Lecture : cf figure 4.  
Source : enquête sur la Structure des salaires 2002, Insee.



### 7. Accès à l'épargne salariale et montant par bénéficiaire, selon le niveau de salaire brut

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles.  
Lecture : cf figure 4.  
Source : enquête sur la Structure des salaires 2002, Insee.



## Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » des montants d'épargne salariale perçus

Les nombreux facteurs susceptibles d'expliquer ces disparités n'interviennent pas indépendamment les uns des autres dans l'analyse. Par exemple, si les cadres reçoivent plus d'épargne salariale que les ouvriers, c'est en partie parce qu'ils travaillent plus souvent dans des grandes entreprises, qui en distribuent plus souvent que les petites. De même, la catégorie socioprofessionnelle et le salaire sont étroitement liés. Pour isoler l'effet propre de chaque facteur, on privilégie une modélisation économétrique dans laquelle l'effet de chaque caractéristique se combine de manière multiplicative aux effets des autres caractéristiques. On mesure ainsi « toutes choses égales par ailleurs » les effets de différentes variables explicatives : les caractéristiques de l'entreprise (taille et secteur d'activité), celles du salarié (sexe, diplôme, ancienneté dans l'établissement) et du poste occupé (niveau de salaire, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat).

L'analyse est menée en deux étapes. Tout d'abord, on mesure l'impact « toutes choses égales par ailleurs » de chaque caractéristique sur la probabilité de recevoir de l'épargne salariale. Puis on mesure l'effet des caractéristiques sur le montant perçu par les bénéficiaires. À ce stade, un élément supplémentaire doit encore être pris en compte, dû au fait que cette seconde étape est conduite sur une partie seulement des salariés, ceux qui ont effectivement reçu de l'épargne salariale. Il s'agit donc de tenir compte du biais qui pourrait résulter de cette sélection, dans le cas probable où la population des bénéficiaires présenterait des caractéristiques particulières et ne serait de ce fait pas représentative de l'ensemble des salariés (*encadré 2*).

### La prépondérance du niveau hiérarchique et du secteur

Au total, le résultat de cette analyse donne une double mesure pour chaque facteur étudié : celle de son effet sur la probabilité de recevoir de l'épargne salariale, et celle de son effet sur le montant perçu en moyenne par chaque bénéficiaire (*figure 8*). Au sein même d'entreprises semblables, il existe de notables différences de situation entre les salariés. Le niveau de salaire, la catégorie socioprofessionnelle associée au poste occupé et le secteur d'activité sont de fait les facteurs qui expliquent le mieux ces différences, tant pour l'accès à l'épargne salariale que pour son montant. Les salariés ont été répartis dans six groupes de taille équivalente, selon le niveau de leur salaire. Par rapport au premier groupe où les salaires sont le plus bas et qui sert de référence, les salariés du sixième groupe voient leur probabilité de recevoir de l'épargne salariale multipliée par 2,5 et les montants perçus par 3. Le niveau hiérarchique a donc un effet prépondérant, même lorsqu'on tient compte des autres facteurs explicatifs qui lui sont corrélés. De même, la catégorie socioprofessionnelle a un effet très significatif, notamment sur les montants perçus. Par rapport à un ouvrier, un cadre qui aurait par ailleurs les mêmes caractéristiques, aurait moins de chances de recevoir de l'épargne salariale, mais verrait sa prime multipliée par 1,5 s'il en recevait. L'effet de la catégorie socioprofessionnelle est toutefois certainement sous-estimé en raison de la prise en compte du salaire parmi les variables explicatives : l'effet de la catégorie socioprofessionnelle mesuré ici est donc « net » de l'effet du salaire.

Le secteur reste « toutes choses égales par ailleurs » un facteur explicatif de premier plan de l'accès à l'épargne salariale et de son montant. Ainsi, un salarié a 2,5 fois plus de chances d'être bénéficiaire s'il travaille dans les activités financières, et 5,7 fois plus de chances s'il travaille dans la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau, que s'il travaille dans l'industrie manufacturière. Il voit par contre ses chances divisées par 3 s'il travaille dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Par ailleurs, les montants perçus sont les plus élevés dans les

activités financières et les industries extractives, et les plus faibles dans les secteurs des transports et communications, de l'immobilier, et des services aux entreprises. L'influence du secteur va donc bien au-delà de l'effet de structure dû aux autres facteurs et en particulier aux écarts de salaire moyen existant entre les secteurs. Cette observation confirme le rôle prépondérant de l'organisation productive de l'entreprise dans sa politique de rémunération, en particulier vis-à-vis de l'épargne salariale.

Encadré 2

**Méthode d'estimation en deux étapes**

L'analyse du montant perçu au titre de la participation et de l'intéressement est menée sur une partie seulement de l'échantillon de l'ESS, celle qui en reçoit effectivement. Or ce sous-échantillon peut présenter des caractéristiques particulières et ne pas être représentatif de l'échantillon dans son ensemble. Pour corriger l'éventuel biais résultant de cette sélection, le processus de sélection est explicitement pris en compte dans la modélisation selon une méthode due à Heckman [Heckman, 1979]. Dans cette méthode, on suppose que la sélection s'opère selon un modèle *probit*, dans lequel la probabilité de recevoir un montant non nul de primes dépend d'un premier jeu de variables explicatives  $Z$ . La sélection est déterminée par l'équation suivante.

$$I^* = Z \cdot \gamma + u$$

$$\begin{cases} I = 1 & \text{si } I^* > 0 \\ I = 0 & \text{si } I^* \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

La variable discrète  $I$  indique si le salarié reçoit de l'épargne salariale ( $I = 1$ ) ou pas ( $I = 0$ ). La valeur observée de la variable  $I$  est supposée résulter d'un processus de sélection, modélisé par la variable inobservée  $I^*$ . La valeur de  $I^*$  dépend à travers le paramètre  $\gamma$  de certaines caractéristiques observables du salarié ( $Z$ ) comme son salaire ou la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille. Elle dépend également de ses caractéristiques inobservées, modélisées par un *alea*  $u$ . Par ailleurs, l'analyse du montant perçu au titre de la participation et de l'intéressement, en l'absence de sélection, ferait dépendre le logarithme du montant perçu d'un second jeu de variables

observables  $X$  et d'un second *alea*  $v$  selon l'équation suivante.

$$\log(ES) = X \cdot \beta + v \quad (2a)$$

$ES$  désigne le montant perçu au titre de la participation et de l'intéressement. Le paramètre  $\beta$  modélise la façon dont  $\log(ES)$  dépend en moyenne des caractéristiques  $X$ . Les résidus  $(u, v)$  des équations (1) et (2a) sont par ailleurs supposés suivre une loi normale bivariable.

$$(u, v) \rightarrow N \left( \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho\sigma \\ \rho\sigma & \sigma^2 \end{pmatrix} \right)$$

L'équation analysant le taux de prime sur la population bénéficiaire s'écrit alors :

$$E(\log(ES) | I = 1) = X \cdot \beta + \rho\sigma \cdot M(Z \cdot \gamma) \quad (2b)$$

où  $M$  est une fonction statistique connue, quotient de la densité de la loi normale par la fonction de répartition de cette même loi. Cette équation diffère de l'équation (2a) par le terme additionnel  $M(Z \cdot \hat{\gamma})$  qui permet de prendre en compte à lui seul l'effet de la sélection.

Au total, ce calcul donne une méthode pratique simple pour tenir compte de l'éventuel effet de sélection. Il s'agit dans une première étape d'estimer le terme additionnel par  $M(Z \cdot \hat{\gamma})$  à l'aide de l'estimation  $\hat{\gamma}$  issue du *probit* (1). Dans une seconde étape, ce terme est introduit parmi les variables explicatives de l'équation (2a) qui est donc finalement remplacée par l'équation (2b). Celle-ci tient ainsi compte de l'effet de sélection.

## 8. Impact des caractéristiques individuelles sur la probabilité de recevoir de l'épargne salariale et le montant de celle-ci

Variable	Modalité	Effet multiplicateur sur...		
		la probabilité de recevoir au moins un euro d'épargne salariale	le montant d'épargne salariale reçu	
Salaire	Moins de 12 640 euros (réf.)	1,00	1,00	
	Entre 12 640 et 17 449 euros	1,59	1,59	
	Entre 17 450 et 21 249 euros	1,83	1,79	
	Entre 21 250 et 25 629 euros	1,89	2,01	
	Entre 25 630 et 34 179 euros	2,25	2,24	
	34 180 euros et plus	2,52	2,98	
Secteur d'activité	C=Industries extractives	2,01	1,29	
	D=Industrie manufacturière (réf.)	1,00	1,00	
	E=Prod. et distrib. d'électricité, de gaz et d'eau	5,72	0,85	
	F=Construction	0,55	0,70	
	G=Commerce ; répar. auto et d'articles domestiques	1,27	1,19	
	H=Hôtels et restaurants	0,30	0,61	
	I=Transports et communications	0,39	0,47	
	J=Activités financières	2,54	1,50	
K=Immobilier, locations et services aux entreprises	0,69	0,52		
Condition d'emploi	Temps plein (réf.)	1,00	1,00	
	Temps non plein	1,11	0,88	
Catégorie socioprofessionnelle	Chef d'entreprise	0,33	1,55	
	Cadre	0,82	1,53	
	Profession intermédiaire	1,16	1,22	
	Employé	1,02	1,32	
	Ouvrier (réf.)	1,00	1,00	
Type de contrat	CDD	0,71	0,75	
	CDI (réf.)	1,00	1,00	
Ancienneté dans l'entreprise	0-32 mois (réf.)	1,00	1,00	
	33-94 mois	1,19	1,26	
	95-218 mois	1,31	1,34	
	219 mois ou plus	1,20	1,40	
Diplôme	Aucun diplôme	1,02	1,01*	
	CEP (certificat d'études primaires)	0,81	0,88	
	Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	0,88	1,04	
	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau, y compris diplômes sociaux et de la santé (aide-soignante, auxiliaire de vie...) (réf.)	1,00	1,00	
	Bac techno ou pro, brevet professionnel ou de technicien, BEA, BEC, BEI, BEH, BSEC	1,04	1,04*	
	Bac général, brevet supérieur, capacité en droit, DAEU	0,95	1,12	
	Diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle universitaire, BTS, DUT, diplôme des professions sociales et de la santé (infirmière,...)	1,07	1,06	
	Diplôme de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> cycle universitaire (y compris médecine, pharmacie, dentaire), doctorat, diplôme d'ingénieur, d'une grande école	1,08	1,25	
	Sexe	Homme (réf.)	1,00	1,00
		Femme	1,17	0,99
Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	0,06	0,98	
	50 à 99 salariés	0,36	0,87	
	100 à 249 salariés	0,62	1,01	
	250 à 499 salariés	0,78	1,04	
	500 salariés ou plus (réf.)	1,00	1,00	

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : ce tableau récapitule les estimations économétriques, à savoir l'effet multiplicateur de chaque caractéristique sur la probabilité d'accès et le montant d'épargne salariale, évalué « toutes choses égales par ailleurs ». Chaque effet est évalué par rapport à une situation de référence, qui a toutes les caractéristiques notées (réf.). Par rapport à cette situation de référence dont le type de contrat est un CDI, le fait d'être en CDD multiplie la probabilité par 0,71 et le montant perçu par 0,75.

Remarque : la limite d'une telle analyse « toutes choses égales par ailleurs » tient dans l'interprétation des estimations lorsque les variables explicatives sont liées. Ainsi, la comparaison d'un cadre et d'un ouvrier qui serait « par ailleurs » dans la même situation (notamment du point de vue du diplôme) apparaît en grande partie comme une hypothèse d'école.

\* non significatif à 1 %.

Source : enquête sur la Structure des salaires 2002, Insee.

## L'ancienneté dans l'entreprise fait la différence

L'ancienneté et le type de contrat expliquent également une grande partie des disparités observées. À autres caractéristiques égales par ailleurs, un salarié présent depuis plus de dix-huit ans dans l'entreprise multiplie par 1,2 ses chances de recevoir de l'épargne salariale, par rapport à un salarié qui serait présent depuis moins de trois ans. Le montant perçu est par ailleurs multiplié par 1,4. Ce résultat provient sans doute des caractéristiques particulières à l'épargne salariale. D'une part, son accès peut être conditionné à une clause d'ancienneté minimale dans l'entreprise ou l'établissement. D'autre part, la mise en place de dispositifs et leur utilisation au-delà des obligations légales peut s'interpréter comme une volonté de l'employeur de fidéliser ses employés. Elle s'inscrit à cet égard dans la théorie des contrats implicites selon laquelle l'objectif de fidélisation conduit l'employeur à accorder des avantages croissant avec l'ancienneté dans l'entreprise [Azariadis, 1975]. On voit de la même manière qu'à salaire égal, un employé en CDD aura une probabilité de recevoir de l'épargne salariale significativement inférieure par rapport à un salarié en CDI, avec un montant perçu également moindre.

## La taille de l'entreprise joue sur le premier euro perçu

La taille de l'entreprise semble, « toutes choses égales par ailleurs », essentiellement influencer l'accès à l'épargne salariale, beaucoup plus que son montant. En effet, l'épargne salariale est un mode de rémunération collective, et donc déterminée en grande partie par les caractéristiques des entreprises. En revanche il peut sembler plus surprenant que la taille de l'entreprise ne joue qu'un rôle mineur sur le montant distribué par salarié. Cela s'explique par la présence de la variable « salaire » dans l'analyse, qui capte une part importante de l'effet « taille d'entreprise ». En effet, ces deux variables sont très corrélées, le salaire augmentant avec la taille de l'entreprise. C'est également ce que suggère la *figure 1*, qui croise précisément l'effet de la taille et celui du salaire et dans lequel les écarts de montant d'épargne salariale par bénéficiaire constatés entre petites et grandes entreprises, semblent surtout dépendre du niveau de salaire moyen de l'entreprise et non de la taille de celle-ci.

Le paysage de l'épargne salariale résultant de cette analyse élargit aux caractéristiques individuelles des salariés la liste des déterminants servant habituellement à le décrire. Elle montre que les caractéristiques individuelles des salariés jouent un rôle important, au-delà des effets de composition qui existent avec les caractéristiques des entreprises. Elle évalue également les disparités fortes qui existent entre les salariés en matière d'épargne salariale, en prenant en compte à la fois l'accès inégal au dispositif et la dispersion des montants.

La part des disparités inexpliquées par ce modèle à vocation descriptive reste cependant importante. Les résultats de cette étude suggèrent par ailleurs l'existence de liens qui mériteraient d'être approfondis à l'aide d'autres sources entre les pratiques d'une entreprise en matière d'épargne salariale et divers autres aspects de son activité. En tant que mode de rémunération, l'épargne salariale répondrait à des objectifs d'organisation interne, sous la forme d'incitation à l'effort collectif ou à l'initiative individuelle, comme dans le secteur des activités financières, où elle est très développée et où les primes apparaissent très disparates d'un salarié à l'autre. On peut par ailleurs penser que la flexibilité de l'épargne salariale s'adapterait bien à certains marchés où l'activité est irrégulière, comme c'est le cas dans le secteur du commerce. De même, il semble que l'objectif de fidélisation des salariés devrait favoriser son développement dans des entreprises où le marché de l'emploi présente des caractéristiques particulières, comme par exemple celles où les qualifications requises, rares et essentielles à l'activité, correspondent à des savoir-faire spécifiques. Au vu des résultats de cette étude, cela pourrait être le cas de secteurs tels que ceux de l'énergie ou de l'extraction minière. ■

---

## Pour en savoir plus

[Azariadis, 1975] Azariadis, C. (1975). « *Implicit Contracts and Underemployment Equilibria* », *Journal of Political Economy* 83(6).

[Brahimi, Daniel, 2004] A. Brahimi, C. Daniel, « *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?* », *Document d'études n° 87*, Dares, novembre 2004.

[Cahuc, Dormont, 1992a] P. Cahuc, B. Dormont, « *L'intéressement en France : allègement du coût salarial ou incitation à l'effort ?* », *Économie et statistique n° 257*, Insee, septembre 1992.

[Cahuc, Dormont, 1992b] P. Cahuc, B. Dormont, « *Les effets d'incitation de l'intéressement : la productivité plutôt que l'emploi* », *Économie et statistique n° 257*, Insee, septembre 1992.

[Cellier, Van Puymbroeck, 2005] R. Cellier, C. Van Puymbroeck, « *Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en plein essor dans les petites entreprises* », *Premières Informations - Premières Synthèses n° 39-3*, Dares, septembre 2005.

[Circ] Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale.

[Cordier, Rougerie, 2004] M. Cordier, C. Rougerie, « *Patrimoine des ménages début 2004. Le déploiement de l'épargne salariale* », *Insee Première n° 985*, septembre 2004.

[Cornut-Gentille, Godfrain, 2005] F. Cornut-Gentille, J. Godfrain, « *Une ambition : la participation pour tous* », Rapport au Premier ministre, septembre 2005.

[CSP, 2005] Conseil supérieur de la participation, « *La participation financière. Rapport annuel du CSP pour 2004/2005* », décembre 2005.

[Estrade, 2004] M-A. Estrade, « *La participation financière de 1999 à 2002. Séries statistiques révisées* », *Premières Informations Premières Synthèses n°38-2*, Dares, Septembre 2004.

[Heckman, 1979] J. Heckman, « *Sample Selection Bias as a Specification Error* », *Econometrica*, Vol. 47, N° 1, 153-162, janvier 1979.

[Mabile, 1998] S. Mabile, « *Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ?* », *Économie et statistique*, Insee, mars 1998.

[Pouget, 2005] J. Pouget, « *Primes, participation et intéressement dans le secteur privé* », *Insee Première n° 1022*, juin 2005.

[Zylberberg, 1990] A. Zylberberg, « *Salaires et emploi dans une économie de partage* », *Économie et Prévision n° 92-93*, 1990.

---