

## L'épargne en entreprise

Catherine Rougerie\*

**Début 2004, 11,5 % des personnes de 18 ans ou plus qui ont exercé une activité professionnelle au moins une fois dans leur vie possèdent de l'épargne en entreprise. L'épargne en entreprise concerne plus du quart des salariés occupés du secteur privé et des entreprises publiques, mais aussi les chefs d'entreprise qui emploient des salariés. 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 de ceux qui en ont la détiennent sous forme de titres. Quant aux montants capitalisés, ils sont fortement dispersés selon la catégorie socioprofessionnelle du détenteur.**

En 2004, en France métropolitaine, 4,7 millions de personnes ont de l'épargne détenue dans le cadre de leur entreprise ; elles représentent 11,5 % des 18 ans ou plus qui ont exercé une activité professionnelle au moins une fois. Ce taux était de l'ordre de 9 % en 1998 (*encadré 1*). 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, associe les salariés au fruit de la croissance, dès lors que l'entreprise dégage un résultat suffisant. **L'intéressement**, facultatif, concerne quant à lui toutes les entreprises et consiste à verser aux salariés une prime en fonction de la réalisation de certains objectifs. Il est fréquent que les grandes entreprises proposent à la fois de la participation et de l'intéressement. La prime d'intéressement peut être versée directement sous forme de revenu. Elle ne deviendra une épargne que si le salarié décide de la placer sur un **plan d'épargne salariale** (PES), support privilégié de l'épargne en entreprise depuis la loi du 19 février 2001, dite « loi Fabius ». Dans ce cas de figure, la constitution d'épargne salariale dépend en partie de choix réalisés par le salarié. En partie seulement, car pour placer l'argent sur un PES, il faut évidemment que ce support soit accessible au salarié, soit parce que l'entreprise en met un ou plusieurs à la disposition de ses salariés, soit parce qu'elle a adhéré à un dispositif collectif du type des **plans d'épargne inter-entreprise** (PEI). À titre de comparaison, la Dares indique que 6 millions de personnes ont perçu en 2002 une prime, soit au titre de la participation, soit au titre de l'intéressement (Dares, Premières Synthèses - n° 38.1), (*encadré 2*).

Les **plans d'épargne salariale** (PES) prennent différentes formes. 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. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est de moins de cent salariés, le PEE peut aussi bénéficier aux chefs

---

\* Au moment de la rédaction de cet article, Catherine Rougerie appartenait à la division Revenus et patrimoine des ménages de l'Insee.

de ces entreprises, et si ce sont des personnes morales, à leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire. La proportion estimée des indépendants en activité et employant au moins un salarié, qui ont de l'épargne en entreprise se situe, début 2004, entre 4 et 6 %. D'autres types de plan 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). Ces plans ont été progressivement remplacés consécutivement à la loi d'août 2003 sur les retraites par le PERCO (plan d'épargne retraite collectif).

Les différents PES constituent des outils avantageux pour les entreprises comme pour les salariés. Les sommes qui sont placées dessus 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 compléter les sommes versées par les salariés d'un abondement, lui aussi exonéré d'impôt sur le revenu. Ces dernières années, le développement est particulièrement net et se fait dans les entreprises petites ou moyennes. Selon la Dares, 30 % des salariés des entreprises du secteur marchand non agricole ont accès à un PES, parmi eux 70 % ont épargné dessus en 2002, soit 3,4 millions de personnes. L'enquête *Patrimoine* sous-estime sans doute un peu le nombre de ces personnes : 63 % de ceux qui ont de l'épargne en entreprise indiquent que l'entreprise met à leur disposition un PES, soit un peu moins de 3 millions de personnes.

#### Encadré 1

##### Source et méthodes

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, dont les premiers résultats sont présentés ici, 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 (dé-

partement et laboratoire d'économie théorique et appliquée) et Inra (Institut national de la recherche agronomique). L'ensemble des chiffres présentés ici sont provisoires.

L'épargne d'entreprise considérée ici n'est pas de l'épargne détenue sous forme de titres d'entreprises mais de l'épargne détenue dans le cadre de son entreprise.

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 » (Economica, 1988). 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.

## L'épargne en entreprise concerne plus du quart des salariés du secteur privé et des entreprises publiques

L'épargne en entreprise intéresse les salariés qui relèvent du Code du travail, hormis donc les fonctionnaires (*figure 1*). Dans le secteur privé et les entreprises publiques, elle touche un quart des actifs occupés. Depuis 2001, elle concerne aussi une partie des employeurs du secteur privé. Enfin, d'autres salariés 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.

## 1. Détention d'épargne en entreprise selon le statut d'emploi

	Nombre de personnes en 2004 (en milliers)	Part (en %)	
		2004	Rappel 1998
Salariés du secteur privé	4 205	16,5	12,9
<i>dont salariés en activité</i>	3 867	25,9	22,2
Salariés d'une entreprise publique	240	16,5	13,8
<i>dont salariés en activité</i>	198	22,9	19,1
Salariés de l'État ou d'une collectivité locale	106	1,3	0,5
<i>dont salariés en activité</i>	82	1,6	1,0
Indépendants*	112	2,1	1,1
<i>dont en activité</i>	105	3,8	1,4
<b>Ensemble</b>	<b>4 663</b>	<b>11,5</b>	<b>8,7</b>
<i>dont en activité</i>	4 252	18,0	14,4

\* Indépendant : personne à son compte ou salarié chef d'entreprise ou salarié du conjoint. Cette catégorie inclut les indépendants qui n'emploient pas de salariés et ne peuvent donc bénéficier des mécanismes de l'épargne salariale.

Champ : personnes de 18 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois. Les salariés en activité sont ceux qui occupent un emploi et pour les retraités ou les inactifs, le statut d'emploi est celui du dernier emploi occupé.

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

Source : enquêtes Patrimoine de 1998 et 2004, Insee.

La Fonction publique, le secteur associatif ainsi qu'une part importante des petites entreprises ne pratiquent pas l'épargne salariale. Certains secteurs d'activité sont donc très peu concernés, 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 (*figure 2*).

### Elle concerne d'abord les salariés stables ayant un minimum d'ancienneté...

Pour les personnes de moins de 30 ans, l'épargne en entreprise est peu répandue. Elles en ont moins que les 30-60 ans, puis la proportion baisse, pour s'annuler quasiment au-dessus de 70 ans (*figure 3*). Le 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

#### Encadré 2

#### Couverture des salariés et capitalisation de l'épargne (rapprochements avec les données de la Dares)

En 2002, 8 millions de salariés des entreprises du secteur marchand non agricole sont couverts par un accord d'intéressement ou de participation, ou ont accès à un plan d'épargne salariale selon la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité). Plus de 6 millions d'entre eux ont touché à ce titre un complément de revenu.

Selon l'enquête *Patrimoine*, 4,7 millions de personnes, pas uniquement des salariés d'ailleurs, détiendraient de l'épargne en entreprise.

La différence du nombre de bénéficiaires entre les deux sources s'explique par le fait que l'enquête *Patrimoine* ne porte que sur l'épargne effectivement capitalisée : les primes d'intéressement n'y sont recensées que si elles ont été placées en épargne bloquée, au contraire de l'enquête de la Dares. Or, selon cette dernière, deux-tiers des primes d'intéressement sont immédiatement encaissées.

De plus, l'enquête *Patrimoine* sous-estime le nombre de détenteurs d'épargne salariale.

compte du jeu de l'ancienneté et du type de contrat, apparaît quasiment stable au moins jusqu'à 55 ans : les plus jeunes ont moins d'épargne salariale parce qu'ils ont moins d'ancienneté, un taux d'activité plus faible et, lorsqu'ils travaillent, des contrats moins stables que leurs aînés. De même, la baisse du taux entre 55 et 60 ans s'explique probablement par la baisse concomitante des taux d'activité et d'emploi. Enfin, après 60 ans, les salariés quittent leur entreprise pour partir à la retraite et liquident ce type d'épargne.

Plusieurs facteurs discriminants interviennent dans cette observation « toutes choses égales par ailleurs ». Les salariés à temps partiel et surtout les salariés en contrat à durée déterminée ont moins souvent accès aux dispositifs, 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). Les hommes ont plus souvent de l'épargne en entreprise que les femmes, à la fois parce que les femmes sont plus nombreuses à temps partiel, et parce qu'elles travaillent beaucoup dans des secteurs peu distributeurs d'épargne salariale (la santé et les services aux particuliers notamment). Les salariés qui ont une certaine ancienneté dans leur emploi ont plus fréquemment de l'épargne salariale (*figure 4*). Avant de pouvoir bénéficier de l'épargne salariale, il faut en effet dans le cas le plus fréquent, être employé depuis plus de trois mois (six mois avant la loi de 2001).

## 2. Détention d'épargne en entreprise selon le secteur d'activité en 2004

	Personnes (en milliers)	Part (en %)
Agriculture	39	1,6
Énergie	247	39,9
Industrie	1 704	22,7
Bâtiment travaux publics	301	9,8
Commerce	951	14,4
Transports	242	14,3
Activités financières et d'assurance	492	37,2
Immobilier	31	9,6
Services aux entreprises	295	18,2
Éducation, santé	90	1,6
Hôtels, cafés, restaurants	60	4,7
Services aux particuliers	141	4,4
Administrations	73	1,5

Champ : personnes de 18 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois. Pour les retraités ou les inactifs, le secteur d'activité est celui du dernier emploi occupé.

Lecture : 1,6 % des personnes travaillant dans l'agriculture ont de l'épargne en entreprise, soit 39 000 personnes.

Source : enquête *Patrimoine 2004*, Insee.

## 3. Détention d'épargne en entreprise selon l'âge

	Nombre de personnes en 2004 (en milliers)	Part (en %)	
		2004	Rappel 1998
Moins de 30 ans	583	10,7	8,5
30 à 39 ans	1 432	17,8	14,6
40 à 49 ans	1 442	17,3	12,4
50 à 59 ans	1 015	14,0	9,9
60 à 69 ans	166	3,4	1,6
70 ans ou plus	25	0,4	0,2
<b>Ensemble</b>	<b>4 663</b>	<b>11,5</b>	<b>8,7</b>

Champ : personnes de 18 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois.

Lecture : 10,7 % des personnes de moins de 30 ans ont de l'épargne en entreprise, soit 583 000 personnes. Ce taux était de 8,5 % en 1998.

Source : enquêtes *Patrimoine de 1998 et 2004*, Insee.

#### 4. Détention d'épargne en entreprise selon le contrat et l'ancienneté en 2004

	Personnes (en milliers)	Part (en %)
<b>Type de contrat</b>		
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
<b>Ancienneté</b>		
Un an ou moins	260	5,2
Deux ans	230	9,6
Trois ans ou plus	4 034	13,4

Champ : pour le type de contrat, salariés de 18 ans ou plus occupant un emploi (sauf salariés chefs d'entreprise) ; pour l'ancienneté, la personne de référence du ménage et son conjoint éventuel de 18 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois.

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.

#### ... ainsi que les cadres et les hauts revenus

Le rôle 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 aux dispositifs de l'épargne salariale. Pourtant le taux de possession augmente avec le revenu du ménage : il est de 24 % pour les plus de 18 ans qui appartiennent à un ménage dont le revenu d'activité dépasse 72 000 euros par an, contre 3 % pour un revenu en dessous de 9 500 euros. En terme de catégories sociales, les cadres viennent en tête des détenteurs d'épargne suivis des professions intermédiaires. Les ouvriers sont moins nombreux en proportion, et les employés encore moins (*figure 5*).

#### 5. Détention d'épargne en entreprise selon la catégorie socioprofessionnelle en 2004

	Personnes (en milliers)	Part (en %)
Agriculteurs	n.s.	n.s.
Autres indépendants (y compris 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
<b>Ensemble</b>	<b>4 663</b>	<b>11,5</b>

Champ : personnes de 18 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle au moins une fois. Pour les retraités ou les inactifs, la catégorie socioprofessionnelle est celle du dernier emploi occupé.

Lecture : 3,5 % des indépendants non agriculteurs ont de l'épargne en entreprise, soit 117 000 personnes.

Source : enquête Patrimoine 2004, Insee.

Ces différences s'expliquent en partie par les facteurs cités plus haut, à savoir 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. En contrôlant l'effet du secteur, on explique par exemple en partie le taux très faible chez les employés. Leur propension à détenir de l'épargne en entreprise « toutes choses égales par ailleurs » est supérieure à celle des ouvriers, ce qui signifie que les ouvriers n'ont un taux de détention plus élevé que parce qu'ils travaillent dans des secteurs où l'épargne salariale est plus répandue. Les employés qui ont de l'épargne salariale se trouvent parmi les employés administratifs d'entreprise ou les employés de commerce, mais très peu chez ceux des services directs aux particuliers. Pour les ouvriers, il s'agit surtout d'ouvriers qualifiés, dans l'industrie ou la manutention.

Mais une partie des écarts persiste une fois ces facteurs contrôlés et tient sans doute aussi à la taille des entreprises. L'accès aux dispositifs de l'épargne salariale croît en effet avec le nombre de salariés. Selon la Dares, seuls 9 % des salariés sont concernés dans les entreprises de moins de 50 salariés, contre la quasi-totalité au-dessus de 500 salariés. Les grandes entreprises versent des salaires en moyenne plus élevés que les entreprises plus petites, de même qu'elles emploient en proportion plus de cadres et de professions intermédiaires. 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 (Dares, *Premières Synthèses* n° 38.1, 2004).

Enfin, 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 les autres revenus. On peut avancer l'hypothèse que les salariés les moins bien payés bloquent une part plus réduite de leurs primes d'intéressement.

## 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, au travers d'un plan d'épargne salariale ou directement. Lorsqu'elle est placée en titres, ce peut être en titres de l'entreprise, en actions d'autres entreprises, en parts de Sicav (société d'investissement à capital variable) ou en fonds communs de placement en entreprise (FCPE). Les FCPE contiennent des valeurs mobilières et les combinent pour offrir des profils plus ou moins risqués selon la répartition en actions d'une part, et en placements obligataires et monétaires d'autre part.

Selon l'enquête, les détenteurs d'épargne salariale 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 FCPE. 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 ceux qui possèdent des titres, un tiers disent ne pas avoir d'actions, ce qui est peu probable, car l'épargne salariale 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 propriétaires d'épargne salariale qui ont des titres. Le plan d'épargne salariale a contribué au développement de cette part. 60 % de ceux qui ont accès à un PES ont des titres, contre 40 % pour les autres. Cependant, la propension à détenir des titres est d'autant plus forte que le revenu et la position dans la hiérarchie sociale sont élevés (*figure 6*). Elle est plus élevée aussi « toutes choses égales par ailleurs » pour les salariés qui travaillent dans le domaine des banques et des assurances, ou dans celui de l'énergie.

## Un élément de portefeuille pour certains

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.

## 6. Composition des portefeuilles d'épargne salariale

Nature du support	Personnes (en milliers)	Part (en %)
Tout ou partie en titres	2 457	52,7
<i>dont par catégorie socioprofessionnelle</i>		
<i>indépendants</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
<i>cadres</i>	720	66,0
<i>professions intermédiaires</i>	765	58,5
<i>employés</i>	486	49,4
<i>ouvriers</i>	429	36,2
<i>dont par tranche de revenu*</i>		
<i>moins de 30 000 euros</i>	990	43,6
<i>30 000 euros ou plus</i>	1 440	61,7
<i>revenu non connu</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Compte courant bloqué uniquement	2 205	47,3
<b>Ensemble</b>	<b>4 663</b>	<b>100,0</b>

\* Revenu : revenus nets d'activité et de remplacement du ménage auquel appartient la personne, dans lesquels ne sont pas inclus les prestations sociales, les revenus fonciers, les revenus du patrimoine et les revenus divers.

Champ : actifs, inactifs et retraités de 18 ans ou plus détenteurs d'épargne en entreprise.

Lecture : 52,7 % des personnes qui possèdent de l'épargne salariale en ont au moins une partie sous forme de titres, de leur entreprise ou d'autres entreprises (elles peuvent aussi avoir des sommes sur un compte courant bloqué).

Source : enquête Patrimoine 2004, Insee.

Parmi les personnes qui ont accès à un PES, 30 % y font en plus des versements volontaires (50,7 % des salariés des entreprises publiques, 28,5 % pour ceux du secteur privé) qui sont complétés dans huit cas sur dix par un abondement 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, cette forme d'épargne est utilisée de façon plus ou moins active selon les catégories sociales. Ainsi, les cadres et plus généralement les catégories à haut revenu, y font plus souvent des versements volontaires et utilisent donc cette enveloppe comme un support pour leur épargne, ce qui est beaucoup moins le cas des autres catégories.

Un tiers des détenteurs d'épargne en entreprise indiquent début 2004 qu'ils comptent garder leur épargne jusqu'à la retraite (donc avant l'annonce des mesures de déblocage exceptionnel pour stimuler la consommation). Cette proportion croît avec l'âge à l'approche de retraite, pour être de l'ordre des deux tiers entre 50 et 60 ans.

Fin 2003, deux millions de ménages avaient eu l'occasion de liquider tout ou partie de leur épargne salariale dans les cinq années précédentes, parmi eux 650 000 n'en ont plus aujourd'hui. Ils l'ont liquidée soit parce qu'elle était devenue disponible au terme des cinq ou dix ans d'immobilisation, soit par déblocage anticipé comme ils en ont le droit en cas d'événement important tel que mariage ou naissance, invalidité, acquisition d'une entreprise, et en particulier l'achat d'une résidence principale. La cessation du contrat de travail est aussi un cas de déblocage anticipé. Si le salarié quitte l'entreprise, il peut conserver le bénéfice des dispositifs de l'entreprise ou récupérer les sommes épargnées ou encore en effectuer le transfert vers un dispositif géré par son nouvel employeur.

Naturellement, plus on est jeune, moins on est susceptible d'être déjà arrivé au terme de la période de blocage. Les ménages les plus jeunes sont donc aussi ceux qui ont eu le plus souvent recours au déblocage anticipé (72 % des ménages de moins de trente ans). Quant aux 650 000 ménages qui ont liquidé la totalité de leur épargne salariale dans les cinq dernières années, ce sont plutôt des ménages jeunes (moins de 40 ans), cadres ou professions intermédiaires, avec des revenus relativement élevés. 57 % d'entre eux ont récupéré cette épargne par déblocage anticipé, plus souvent donc que ceux qui n'ont liquidé cette épargne que partiellement (41 %).

## Des montants dispersés

En 2004, la moitié des détenteurs d'épargne en entreprise possèdent moins de 1 800 euros. Ceci représente une progression de l'ordre de 11 % par rapport à 1998, soit un peu plus que l'inflation sur la même période qui est de 9 % (Burriland, 2001). 10 % des détenteurs ont moins de 300 euros, 10 % ont 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 dispersion selon le détenteur. Ils sont croissants avec l'âge et l'ancienneté. Ils sont aussi croissants avec le revenu : plus élevés pour les cadres, et de façon moins accentuée pour les membres des 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 part occupée dans le salaire par les primes de participation ou d'intéressement est sensiblement la même quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle (Pouget, 2005).

Les sommes sont plus élevées également lorsque l'entreprise qui emploie le détenteur a mis en place un plan d'épargne en entreprise : le montant médian est alors de 2 600 euros. De fait, les entreprises abondent presque systématiquement les comptes de leurs salariés (cf. *supra*) lorsque ceux-ci y font des versements volontaires. Enfin, lorsque les fonds sont placés pour tout ou partie en titres, et plus encore lorsqu'ils le sont en titres sur un PES accompagnés de versements volontaires du détenteur, ils sont encore accrus. ■

---

### Pour en savoir plus

Pouget J., « Primes, participation et intéressement dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1022, 2005.  
« Participation, intéressement, plans d'épargne : plus d'un salarié sur deux est concerné fin 2002 », *Premières Synthèses* n° 38.1, Dares, 2004.

Burriland C., « Enquête Patrimoine 1998 - Moins d'un salarié sur quatre détient de l'épargne placée en entreprise », *Insee Première* n° 755, 2001.

« Mélanges économiques : essais en l'honneur de Edmond Malinvaud », *Économica*, 1988.

---