

PLUS DE 10 MILLIONS DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE

JUILLET – AOÛT 2026

LA CROISSANCE DE TOUS LES DISPOSITIFS DE L'ÉPARGNE SALARIALE	2
DES ÉCARTS IMPORTANTS SELON LES SECTEURS PROFESSIONNELS	3
DES MONTANTS DISTRIBUÉS EN HAUSSE	3
LA MONTÉE EN PUISSANCE DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)	5

PLUS DE 10 MILLIONS DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE

En France, 10,6 millions de salariés du secteur privé non agricole sont désormais couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, soit 54 % des salariés (hausse de 1,8 point en un an). En 2020, la couverture concernait un peu plus de la moitié des effectifs des grandes entreprises mais demeurait limitée dans les PME. Depuis, la progression est régulière, portée à la fois par les évolutions réglementaires et par la volonté des entreprises de fidéliser leurs collaborateurs dans un environnement de recrutement plus concurrentiel.

LA CROISSANCE DE TOUS LES DISPOSITIFS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

La loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur a joué un rôle non négligeable. Cette loi vise à démocratiser l'accès aux mécanismes d'épargne salariale et à simplifier leur mise en œuvre. Tous les dispositifs d'épargne salariale ont progressé en 2024. Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) demeure le plus répandu.

La participation concerne désormais 39,3 % des salariés contre 38,1 % en 2023. L'intéressement atteint 35,6 % contre 34,6 % un an plus tôt. Les plans

d'épargne entreprise (PEE) poursuivent également leur diffusion avec une couverture de 45,4 % des salariés contre 44,3 % en 2023. Quant aux dispositifs d'épargne retraite collective, Perco et PER d'entreprise collectif, ils concernent désormais 28,4 % des salariés contre 26,5 % l'année précédente.

L'une des évolutions les plus significatives concerne justement le PER d'entreprise collectif, héritier du Perco depuis la loi Pacte. En 2024, 32,8 % des salariés des entreprises de plus de dix salariés disposent d'un dispositif de retraite collective. Parmi eux, 18,4 % sont couverts par un PER collectif tandis que seulement 10,5 % relèvent encore exclusivement d'un ancien Perco. La transition vers le nouveau produit semble désormais largement engagée.

Cette montée en puissance ne doit cependant pas masquer de profondes fractures. L'épargne salariale reste d'abord une réalité des grandes entreprises. Dans les sociétés de moins de 10 salariés, seuls 19,8 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif. À l'inverse, ce taux atteint 61,8 % dans les entreprises de

10 salariés ou plus et dépasse même 89 % dans les entreprises employant plus de 1 000 personnes.

Dans les entreprises de 1 à 49 salariés, seulement 21,1 % des salariés bénéficient d'au moins un dispositif. Cette proportion atteint 65,7 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés et grimpe à 86,7 % dans celles de plus de 500 salariés. Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, près de neuf salariés sur dix sont couverts par un mécanisme de partage de la valeur.

DES ÉCARTS IMPORTANTS SELON LES SECTEURS PROFESSIONNELS

La diffusion de l'épargne salariale varie d'un secteur à l'autre. Dans l'hébergement-restauration, seulement un quart des salariés bénéficie d'un dispositif d'épargne salariale. À l'opposé, dans les activités financières et d'assurance, plus de huit salariés sur dix sont couverts. Cette opposition reflète les écarts de rentabilité, de structure du capital et de tradition sociale entre les secteurs. Là où les marges sont faibles et les effectifs fragmentés, le partage de la valeur reste difficile à organiser. Là où les profits sont élevés et les ressources humaines stratégiques, il devient un outil essentiel de gestion.

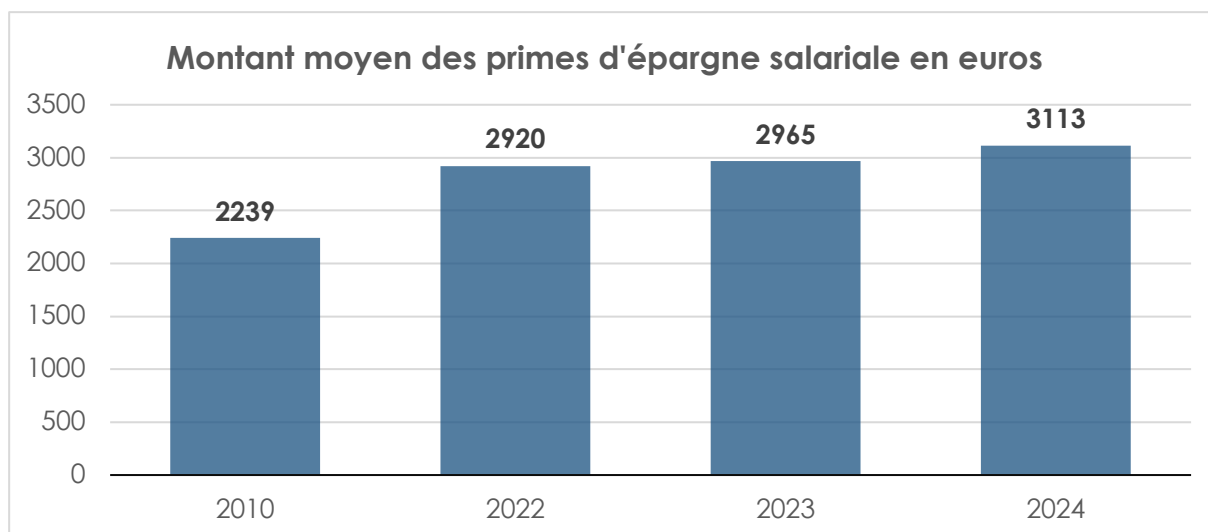
L'épargne salariale demeure également fortement corrélée au

niveau de rémunération. Dans les entreprises où le salaire moyen dépasse le septième décile de la distribution salariale, plus de 70 % des salariés sont couverts. À l'inverse, dans celles où les rémunérations sont les plus faibles, la couverture tombe à environ 26 %.

DES MONTANTS DISTRIBUÉS EN HAUSSE

L'année 2024 se distingue également par une forte hausse des montants distribués. Les entreprises ont versé 27,2 milliards d'euros bruts au titre de l'épargne salariale, contre 26,1 milliards environ l'année précédente. Ce montant constitue un record historique. Il représente près de 4,5 % de la masse salariale des bénéficiaires.

En moyenne, l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale procure un complément annuel de rémunération de 3 113 euros bruts par personne. Cette somme représente 7,1 % de la masse salariale des bénéficiaires et 4,3 % de la masse salariale totale. Dans un contexte où le pouvoir d'achat demeure au cœur des préoccupations des ménages, l'épargne salariale constitue un levier important de redistribution des gains de productivité et des profits.



Cercle de l'Épargne – données DARES

En 2024, les entreprises ont distribué 11,4 milliards d'euros au titre de la participation et 11,9 milliards d'euros au titre de l'intéressement. La participation a bénéficié à 5,8 millions de salariés pour un montant moyen de 1 959 euros, tandis que l'intéressement a concerné 5,6 millions de bénéficiaires avec une prime moyenne de 2 130 euros.

En 2010, le montant moyen de participation s'élevait à 1 412 euros. Il approche désormais les 2 000 euros. L'intéressement est passé dans le même temps de 1 546 à 2 130 euros. Même en tenant compte de l'inflation, la progression demeure significative. Elle traduit à la fois la bonne tenue des résultats des entreprises sur plusieurs années et le recours croissant à ces mécanismes comme outil de rémunération complémentaire.

Les plans d'épargne constituent le second moteur de cette progression. Les abondements versés par les entreprises sur les PEE atteignent 2,16 milliards d'euros. Ceux destinés aux PER collectifs représentent près de 860 millions d'euros. Pour les PEE, 71 % des sommes versées proviennent directement de la participation et de l'intéressement. Les versements volontaires des salariés ne représentent que 12,5 % du total. Les entreprises jouent également un rôle important à travers l'abondement qui compte pour près de 14 % des versements. Au total, plus de 3,5 millions de salariés bénéficient d'un abondement de leur employeur.

La transformation engagée par la loi Pacte se poursuit également. Le PER d'entreprise collectif remplace progressivement l'ancien Perco. Désormais, près d'un salarié sur trois est couvert par un dispositif d'épargne retraite collective.

LA MONTÉE EN PUISSANCE DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Depuis la crise inflationniste de 2022, un nouvel acteur s'est invité dans le paysage du partage de la valeur : la Prime de Partage de la Valeur (PPV), héritière de la « prime Macron ». Initialement conçue comme un dispositif exceptionnel de soutien au pouvoir d'achat, elle tend à s'inscrire durablement dans les politiques de rémunération des entreprises.

En 2024, selon les données de l'URSSAF, près de 5,5 millions de salariés ont bénéficié d'une PPV, un niveau proche de celui observé en 2023. Le montant moyen versé est légèrement inférieur à celui de l'année précédente et s'établit autour de 850 euros par bénéficiaire, contre 901 euros en 2023. La masse globale distribuée est ainsi estimée à 4,7 milliards d'euros.

La PPV conserve un caractère largement discrétionnaire. Dans près de 90 % des cas, elle est instaurée par décision unilatérale de l'employeur et non dans le cadre d'une négociation collective.

Au-delà des versements volontaires des salariés, des primes d'intéressement ou de participation réinvesties, la Prime de Partage de la

Valeur (PPV) alimente de plus en plus les dispositifs d'épargne collective. Dans les PEE, elle représente déjà 1 % des flux versés ; dans les dispositifs d'épargne retraite collective, sa part atteint 0,5 %. Ces proportions peuvent sembler modestes, mais elles traduisent une évolution structurelle.

Avec plus de 10 millions de salariés couverts, près de 27 milliards d'euros distribués et une montée en puissance continue de l'épargne retraite collective, l'épargne salariale participe désormais au partage de la richesse créée par les entreprises. Malgré tout, l'épargne salariale demeure concentrée dans les grandes entreprises, les secteurs les plus rentables et les catégories de salariés les mieux rémunérées. Les écarts observés entre les grandes entreprises et les TPE, entre la finance et l'hôtellerie-restauration ou entre les salariés les plus qualifiés et les autres rappellent que le partage de la valeur reste encore largement inégal.

L'enjeu des prochaines années demeure la diffusion au sein des PME de l'épargne salariale et à la montée en puissance de son volet retraite. Longtemps considérée comme un avantage périphérique, elle pourrait devenir demain l'un des principaux instruments de réconciliation entre le capital et le travail.

Retrouvez les publications et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cerclEDELEPARGNE.fr

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez, Christopher Anderson

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

slegouez@cerclEDELEPARGNE.fr