

Les « avantages » des salariés : privilèges ou acquis sociaux ?

23 mai 2013



Privilèges des salariés : qui sont les vrais profiteurs ?

Publics ou privés, un certain nombre d'employeurs offrent à leurs salariés des avantages qui complètent leurs salaires. Des titres-restaurant en passant par les primes ou l'assurance santé complémentaire, ceux-ci sont très nombreux... et surtout très inégaux. Privilèges ou amélioration de la condition salariale ? Le débat est ultra-sensible et souvent vif, notamment quand il s'agit du secteur public en partie à cause de l'opacité qui entoure ce sujet : ceux qui disposent d'avantages ne les étalent pas sur la place publique.

Du coup, il est bien difficile d'en faire un état des lieux détaillé. Le travail à réaliser, comme avait pu le faire en son temps François de Closets dans « *Toujours plus* » (paru chez Grasset en 1982, 1,8 million d'exemplaires vendus), est immense. Une grande partie de ces avantages ne sont pas connus, et ceux dont on parle sont aussi ceux des organismes les plus transparents.

Certains se sont fait une spécialité de la critique des privilèges, mais mélangent l'accessoire de quelques euros avec des primes qui se chiffrent en millions. Les « privilégiés » tant décriés ne sont pas toujours les plus avantagés. Il n'en demeure pas moins que le débat sur les inégalités ne peut faire l'impasse sur ces avantages. Une tentative d'éclaircissement.

Les avantages en nature

La première forme de ces avantages est constituée de biens et de services mis à la disposition des salariés pour leur usage personnel, on parle d'avantages en « nature ». Ils constituent une forme de rémunération, parfois soumise en tout ou partie aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Ils peuvent prendre des formes diverses.

Les titres-restaurant sont tellement intégrés pour ceux qui les reçoivent que certains ont tendance à oublier que tout le monde n'en perçoit pas. 3,5 millions de salariés – sur 23,8 millions – en bénéficieraient chaque année [1] Ces chèques permettent la prise en charge d'une partie du coût des repas. Près de 706 millions de titres-restaurant ont été émis en 2011, selon la [Commission nationale des titres-restaurant](#).

On ne dispose pas de données concernant la part de salariés qui touchent par le biais de leur comité d'entreprise des avantages pour les loisirs (chèques cadeaux, bons d'achat, chèques-vacances ou loisir, abonnements à des clubs, invitations à des spectacles, places de cinéma, etc.). Selon l'[Agence nationale pour les chèques-vacances](#), 3,7 millions de salariés et de fonctionnaires ont bénéficié d'aides via ces chèques pour payer des dépenses liées aux vacances ou aux loisirs en 2012, soit au total 9 millions de personnes. Une partie des employeurs prennent aussi en charge une part du coût de l'emploi d'une personne à domicile par leurs salariés via le chèque emploi service universel (Cesu), qui facilite l'accès à l'ensemble des services à la personne. Il peut être financé entièrement ou en partie par une entreprise, un comité d'entreprise, une mutuelle, une caisse de retraite, une collectivité territoriale.

On ne dispose d'aucune étude sur le sujet, mais certaines entreprises offrent à leurs propres cadres dirigeants des « séminaires », qui ressemblent beaucoup à des congés tous frais payés, dans le public comme dans le privé. La Cour des comptes [2] a noté que la SNCF avait déboursé 2,7 millions d'euros pour un séminaire de quatre jours à Tanger au Maroc, offert à 600 cadres dirigeants en 2011. Une dépense de 4 300 euros par cadre, sans compte l'Ipod offert... Plus largement, au-delà des comités d'entreprise, les sociétés qui utilisent le mécénat ou les collectivités locales qui subventionnent telle ou telle initiative, distribuent à une partie de leurs salariés les invitations qu'elles récupèrent. Dans le secteur privé, certaines entreprises distribuent à leurs clients – là aussi le plus souvent aux cadres supérieurs - des invitations (de Roland-Garros aux matchs de l'équipe de France de football en passant par les cabarets parisiens) ou la participation à des « séminaires » ou « colloques » où la partie « professionnelle » est bien réduite... Le cas des liens entre l'industrie pharmaceutique et les médecins a sur ce plan longtemps été pointé du doigt.

De la mise à disposition d'un logement ou d'une voiture de fonction, les avantages en nature peuvent être encore beaucoup plus conséquents, notamment pour ce qui est des compléments de revenus attribués aux cadres dirigeants. Il ne s'agit alors plus de quelques dizaines d'euros, mais de milliers. Le coût annuel d'une voiture moyenne (6 CV) va de 6 000 à 8 000 euros [3] que dire d'une voiture haut de gamme... Un appartement de 60 m² à Paris se loue entre 1 200 et 3 000 euros... et on est loin de la surface dont disposent certains cadres. Bien loin du « ticket resto ».

Parmi les avantages en nature, on compte aussi ceux qui sont liés à l'activité propre de l'entreprise. Elles font bénéficier à leurs salariés des tarifs réduits sur les produits qu'elles vendent, souvent en n'appliquant pas en interne leur marge. Dans ce domaine, les avantages les plus connus du grand public concernent les secteurs des transports et de l'énergie. Par exemple, les salariés de la SNCF et leurs ayants droits (enfants jusqu'à la fin

de leurs études notamment) bénéficient de la quasi-gratuité des transports sur le réseau SNCF. Les salariés d'Air France paient une partie minime de leurs billets d'avion : ils peuvent les acheter à tarifs très bas pour eux, leur conjoint, et leurs enfants jusqu'à 26 ans. Les salariés d'ERDF et de GDF sont exonérés de taxes et d'abonnement pour l'électricité et le gaz, et déboursent en moyenne entre 5 et 10 % de la facture normale d'un particulier, soit quelques centaines d'euros pour une famille par an [4]

Le secteur public est loin d'être le seul à offrir ces avantages. Les grandes banques font bénéficier leurs salariés de taux d'emprunt très avantageux, les constructeurs automobiles de réductions de 15 à 20 %, même chose pour les opérateurs de téléphonie. Ce n'est pas tant le statut public/privé qui compte que la taille de l'entreprise et son secteur d'activité. Les salariés de La Poste paient leurs timbres...

Les avantages monétaires : primes, intéressement...

Source : rapport de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi sur le financement des comités d'entreprise (janvier 2012). Les avantages monétaires dépendent, en partie du secteur économique de l'entreprise, de sa taille, mais aussi de la politique de l'employeur. Des primes versées en plus du salaire sont prévues soit par le contrat de travail initial, soit par certaines conventions collectives [5]

Des versements financiers hors rémunération peuvent être octroyés par l'employeur pour faciliter l'accès de ses salariés à une couverture médicale, dentaire ou optique, à des assurances complémentaires santé, à des systèmes de prévoyance ou à la participation à un plan de retraite. Avec des tarifs « normaux » d'assurance complémentaire santé de l'ordre de 200 euros par mois pour une famille, l'avantage est significatif. En matière d'aides à la prise en charge des dépenses de santé, la taille de l'entreprise joue un rôle essentiel. En 2009, 93 % des personnes employées dans des grandes entreprises de plus de 250 salariés ont bénéficié d'une complémentaire santé via leur employeur, contre 33 % de ceux travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés [6]

Dans ce domaine, les inégalités sont grandes au sein de la fonction publique : dans celle d'Etat, les aides à la complémentaire santé varient de 6 euros dans l'éducation nationale à 120 euros au ministère des affaires étrangères, par an et par agent [7]; moins d'une collectivité territoriale sur sept participe financièrement à la protection sociale de ses agents pour des montants qui ne dépassent pas 25 % du montant des cotisations [8]

Les fonctionnaires salariés (participation et intéressement [9]) participent à une échelle beaucoup plus importante à l'augmentation des revenus des salariés. En 2010, 8,4 millions de salariés ont bénéficié d'une prime au titre de la participation, de l'intéressement, d'un abondement de l'employeur sur les sommes qu'ils ont versées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (Perco) [12]. Les sommes ainsi distribuées par les entreprises de dix salariés ou plus représentaient 16,2 milliards d'euros en 2010 contre 9,3 milliards en 2000. Les primes sont distribuées de façon encore plus inégale que les revenus : les 10 % des salariés ayant perçu les primes les plus élevées se partagent 57 % du total de la participation, de l'intéressement, et de l'épargne salariale [13]

Champ : ensemble des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.
Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo TPE

GRAPHIQUE DONNÉES

Enfin, il existe toutes sortes de primes diverses, versées de façon plus ou moins régulière, et dans la quasi-totalité des cas en proportion du salaire. Il peut s'agir par exemple du versement d'un 13e, d'un 14e, voire d'un 15e mois de salaire en application d'un usage de l'entreprise, d'une convention ou d'un accord collectif de travail (exemple : la convention collective de la banque). Selon une étude du ministère du travail [14] 83 % des salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé ont perçu des primes et compléments de salaires en 2010. Au total, les primes représenteraient 13 % de la rémunération brute des salariés. « Les primes de performance sont accordées principalement aux cadres alors que les ouvriers touchent surtout des primes d'ancienneté ou des primes liées à des contraintes de poste. La part des primes croît avec la rémunération. Plus l'entreprise est grande, plus cette part est importante. », note le ministère.

Là aussi, il y a primes et primes, et il faudrait pouvoir différencier en fonction du niveau hiérarchique dans l'entreprise. En 2012, le PDG de Publicis Maurice Levy a touché un bonus différé (dû pour la période de 2003 à 2011) de 16,2 millions d'euros et levé pour 16,5 millions d'euros de stock-options. Juste 2 400 ans de Smic net : titulaires de billets gratuits ou de tickets restaurants, ne sont que de bien petits joueurs...

La majoration des fonctionnaires d'outre-mer

Les fonctionnaires d'Etat et territoriaux d'outre-mer bénéficient de rémunérations majorées, d'indemnités d'installation, de congés bonifiés ou de retraite majorée, mis en place par une loi du 3 avril 1950 « pour compenser le décalage des conditions de vie entre les fonctionnaires de France et ceux des territoires ultramarins ». Leur traitement est supérieur de 40 % aux Antilles et en Guyane, de 53 % à la Réunion... Ces avantages salariaux ont été créés à l'origine notamment pour compenser les dépenses engendrées par l'éloignement de la métropole qui n'était pas à quelques heures de vol, mais par exemple pour la Réunion à trois semaines de bateau en 1950. (Source : [Carrières publiques n°1408](#) - Août 2011).

Durée du travail et congés : un vrai maquis

Source : Irdes - Enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise (PSCE) - 2009
 La durée hebdomadaire du travail et le régime des congés payés constituent des attributs indiscutables de la condition salariale. Si la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2002 dans le privé comme dans le public, les écarts de temps de travail constituent un gigantesque maquis et sont sources d'inégalités. Le passage de 39 à 35 heures a été adapté de façon très différente. Certaines entreprises ont réduit l'horaire journalier, d'autres ont accordé une demi-journée par semaine, d'autres des jours entiers de réduction du temps de travail (les « RTT »). D'autres secteurs ont accordé des heures supplémentaires. Dans l'hôtellerie-restauration par exemple, 34 % des salariés à temps complet travaillent au moins 39 heures. Dans les grandes entreprises des secteurs en croissance, à durée hebdomadaire équivalente, certains salariés ont gagné une vingtaine de journées de RTT, soit quatre semaines de congés. Mais dans une partie des entreprises, notamment les PME, l'horaire réel dépasse de beaucoup les 35 heures, mais les heures supplémentaires ne sont pas payées. Un certain nombre de cadres moyens ou d'agents de maîtrise du privé ne disposent pas de salaires de cadres dirigeants, mais des horaires qui ne connaissent pas de réelles limites.

Proportion d'établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés

Selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité

Secteur	50 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et plus
Industrie	33,1	33,1	33,1	33,1
Commerce	10,4	10,4	10,4	10,4
Services	10,4	10,4	10,4	10,4
Public	10,4	10,4	10,4	10,4
Non public	10,4	10,4	10,4	10,4
Moyenne	10,4	10,4	10,4	10,4

Complémentaire santé proposée par l'employeur

Secteur	50 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et plus
Industrie	78,6	78,6	78,6	78,6
Commerce	21,4	21,4	21,4	21,4
Services	21,4	21,4	21,4	21,4
Public	21,4	21,4	21,4	21,4
Non public	21,4	21,4	21,4	21,4
Moyenne	21,4	21,4	21,4	21,4

Aucune complémentaire santé n'est proposée par l'employeur

Les régimes spéciaux de retraite

Pour la grande majorité des salariés, le droit à la retraite est applicable au mieux à 60 ans (pour ceux nés avant le 1er juillet 1951), au maximum à 62 ans - à partir du 1er janvier 2017 - (pour les natifs de 1955). Le salarié doit avoir cotisé selon l'âge entre 160 ou 166 trimestres d'assurance pour bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, soit 641 euros mensuels (données au 31 décembre 2012).

Il existe des régimes spéciaux très avantageux en matière de retraite ou de sécurité sociale, qui ne reposent plus sur aucune justification, applicables à certaines catégories de salariés (fonctionnaires, employés de certaines grandes entreprises publiques comme la SNCF, la RATP, EDF, GDF, la Banque de France, etc.). A l'origine, ces régimes spéciaux étaient justifiés par la pénibilité de certains métiers, l'exposition à des risques importants notamment dans les domaines du rail et de l'énergie. Les conditions de travail se sont améliorées, des régimes dérogatoires ont été abandonnés, mais d'autres ont perduré notamment dans le secteur public. Les salariés de la SNCF ou de la RATP peuvent par exemple partir à la retraite entre 50 et 55 ans, selon leur métier et doivent avoir cotisé 150 trimestres contre 160 ailleurs [16]

Qui profite des « avantages » ?

A priori, tout salarié peut bénéficier d'avantages annexes. Mais deux grands paramètres jouent : la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Il fait meilleur travailler dans une multinationale de la finance ou au ministère des affaires étrangères que dans une PME du bâtiment. Du fait de leur situation souvent plus florissante et plus stable mais aussi de par leur obligation de disposer d'un comité d'entreprise à partir de 50 salariés [17] C'est le cas de seulement 28 % des salariés d'une entreprise dont l'effectif se situe entre 20 et 49 salariés, contre 95 % dans celles de plus de 500 salariés.

Les employés des grandes entreprises sont aussi mieux dotés en délégués syndicaux : 24 % des salariés des établissements de moins de 50 salariés sont concernés contre 95 % des entreprises de plus de 500 salariés. 77 % des salariés ayant accès à au moins un des dispositifs de système d'épargne ou d'actionnariat salarié employés dans des entreprises de 50 salariés ou plus contre 18 % au sein des plus petites. Les secteurs les plus abrités de la concurrence internationale, ceux où les profits sont historiquement les plus élevés et le secteur public ou para-public sont aussi ceux où les avantages sont les plus développés. L'assurance et la banque sont connues pour offrir à leurs salariés de nombreux « plus ».

Le Comité d'entreprise du Crédit agricole, comme bien d'autres banques, accorde une prime de 380 euros pour la naissance d'un enfant, des primes annuelles de scolarité selon l'âge des enfants allant de 80 à 200 euros. La convention collective des banques et assurances octroie un congé maternité de six mois payés à taux plein (1,5 mois en supplément des congés réglementaires du régime général), de douze mois à demi-taux, des primes « fête des mères », des prêts financiers à taux faibles pour le logement (qui peuvent être inférieurs de 30 % au taux normal moyen)... Le secteur du notariat est l'un de ceux qui a mis en place le plus tôt un régime social avantageux pour ses salariés avec la création dès 1937 de la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires. Cette caisse assure les salariés contre les risques vieillesse, maladie, maternité et invalidité. Les pensions versées sont supérieures à celles versées par le régime de sécurité sociale général.

Avantages ou inégalités ?

Source : Ministère de l'emploi - données 2004/2005, établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole. Les avantages ou privilèges de certains salariés sont nommés de façon dans le plus souvent de « petits avantages », très concrets, sont mis en avant (réductions de prix sur des services, jours de congés supplémentaires, etc.). Le fait de procurer un accès à prix réduit à la production de l'entreprise n'a pourtant pas un impact considérable sur les niveaux de vie. Au fond, ils représentent le plus souvent peu de chose en regard des écarts de rémunérations de base. Rappelons que le salaire moyen d'un ouvrier est de 1 580 euros dans le secteur privé et semi-public contre respectivement 3 950 euros pour un cadre supérieur (données 2010)... Et on est très loin des centaines d'années de Smic touchées annuellement par une poignée de grands patrons. (voir notre article [Les revenus cachés des grands patrons et des cadres dirigeants](#)).

Se focaliser sur les privilèges constitue une façon de détourner le débat sur les inégalités de salaires. Pour partie, des titres-restaurant à la prise en charge de la mutuelle santé, ces privilèges améliorent de façon assez modeste l'ordinaire des salariés de bas niveau de rémunérations. Surtout, en règle générale, les plus gros privilèges (retraites chapeau, primes exorbitantes, logements et voitures de fonction, etc.) sont l'apanage de ceux qui sont déjà les mieux lotis...

Doit-on pour autant occulter ces avantages ? Si certains biens ou services apparaissent comme des « privilèges », c'est aussi que l'écart est grand pour une partie de la population entre les aspirations et la réalité vécue. Celui qui reste chez soi durant ses congés ou qui refuse à son enfant un cours de piano ou un spectacle faute de moyens financiers, entretient légitimement du ressentiment quand son voisin de palier y accède car il dispose de chèques vacances et d'invitations gratuites à tel ou tel spectacle. Peu importe alors qu'ils ne représentent qu'un avantage finalement réduit.

Plusieurs éléments ajoutent au ressentiment. L'opacité qui entoure la question est réelle, en témoigne les difficultés à établir un bilan détaillé : ces privilèges apparaissent d'autant plus grands qu'ils ne sont pas vraiment assumés et rendus publics. Si le secteur public est souvent mis en avant, c'est aussi le privé n'est pas soumis aux mêmes types de surveillance que celui exercé par la Cour des comptes...

Surtout, la crise est passée par là. La distribution d'avantages à certains salariés pose peu de difficultés en période de croissance : la condition salariale s'améliore en général, et ces privilèges modestes rapportés aux écarts de salaires n'apparaissent que comme un « plus » marginal qui peut éventuellement se généraliser. Dans une période de crise et de pression sur les salaires, les choses changent. Sans parler des personnes privées d'emploi, les salariés les moins favorisés des secteurs les plus en difficulté sont soumis à une pression très forte, tout en ayant le sentiment que d'autres demeurent à l'abri. Un monde du travail à deux vitesses semble se dessiner, avec d'un côté des protégés (secteur public, grandes entreprises, secteurs à forte croissance) et de l'autre des précaires (voir notre article : [L'état de la précarité de l'emploi en France](#)).

Que faire ?

Les défenseurs et les critiques de ces avantages devraient au moins s'accorder sur un point : on manque d'informations. Il est urgent d'établir un panorama précis pour pouvoir juger et trancher. On ne peut que regretter le peu de travaux sur ce sujet. Pour pouvoir comparer avec précision, il faudrait disposer d'informations sur toutes les professions, et comparer l'ensemble des avantages valorisés en euros. Par exemple, les congés des professeurs des écoles cachent des salaires très bas par rapport à la moyenne européenne. Des cadres dirigeants peuvent afficher une durée de travail très élevée, mais des à-côtés salariaux considérables, et inclure dans leur temps de « travail » ce qui pour d'autres relève du loisir : repas, déplacements, etc.

Il faut ensuite hiérarchiser. Les primes, les parachutes dorés des patrons de grandes entreprises, les actions financières gratuites ou autres, se chiffrent en dizaines ou en centaines de milliers d'euros, pour une poignée de dirigeants favorisés. A côté, les billets gratuits des agents SNCF semblent une misère... Si certains avantages améliorent l'ordinaire des salariés aux bas salaires, on peut légitimement être choqué par la distribution de ceux-ci à des niveaux de rémunérations bien plus conséquentes, alors que les entreprises serrent la vis des salaires.

Les entreprises privées sont libres de traiter leurs salariés comme elles l'entendent. Les syndicats sont placés devant deux exigences contradictoires. D'un côté, défendre l'égalité entre tous les salariés (entre entreprises et dans l'entreprise) alors que les avantages sont distribués de façon très inégalitaire, de l'autre défendre les « acquis sociaux » qui existent au sein de chaque branche d'activité... De son côté, l'Etat n'est pas démuné et pourrait faire beaucoup plus pour davantage d'égalité et de transparence. Il peut d'abord réglementer la distribution des avantages, comme l'attribution gratuite d'actions et les avantages fiscaux qu'elle procure. Il peut aussi faire le ménage dans les domaines où il opère

directement (la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière), indirectement (les entreprises publiques) ou par voie législative et réglementaire [18] en explicitant clairement les avantages procurés et en limitant certaines formes quand elles ne semblent plus justifiées.

Photo / © tanatat - Fotolia.com

[1] Certains salariés ne disposent pas de titres-restaurant parce que leur entreprise n'en propose pas, d'autres parce qu'ils bénéficient d'un restaurant interne à l'entreprise.

[2] « Les dépenses de communication de la SNCF : des opérations dispendieuses, des marchés irréguliers », rapport public annuel 2013 de la Cour des comptes (12 février 2013).

[3] Source : « Budget de l'automobiliste 2011 » publié par l'Automobile Club Association.

[4] La facture moyenne d'un ménage avec un chauffage électrique était estimée à environ 880 euros en 2011. Dans son rapport annuel 2013, la Cour des comptes indique que l'exonération des abonnements au gaz et à l'électricité représente un manque à gagner de 222 millions d'euros pour l'entreprise en 2010.

[5] Textes qui définissent les conditions d'emploi dans certains secteurs d'activité, qui résultent de négociations entre le patronat et les syndicats de salariés.

[6] Source : « [Panorama de la complémentaire santé collective en France en 2009 et opinions des salariés sur le dispositif](#) », Irdes – novembre 2012.

[7] Source : [Acteurs publics](#) du 15 avril 2013, selon les données de la Mutualité fonction publique – MFP.

[8] Source : [Mutuelle nationale territoriale](#).

[9] Intéressement ou participation : versements financiers liés aux résultats de l'entreprise distribués à tout ou partie du personnel de l'entreprise, prévus soit par une loi, soit par le contrat de travail, soit par une convention collective.

[10] Le plan d'épargne entreprises (PEE) permet aux salariés de se constituer une épargne sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de leur entreprise. Bloquées pendant cinq ans minimum, les sommes détenues proviennent des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise. Le PEE peut également être alimenté par l'intéressement et la participation (définition de l'Insee).

[11] Droits attribués aux salariés d'acquérir des actions de leur société sous certaines conditions, notamment avec un rabais, ce qui leur procure une plus-value quasi certaine lors de la revente.

[12] Voir « Données sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale de 2006 à 2010 », ministère du Travail, septembre 2012.

[13] Source « [Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ?](#) », Emploi et salaires - Insee Références - Édition 2013 - Insee.

[14] « La structure des rémunérations en 2010 », ministère du Travail, septembre 2012.

[15] Les évaluations officielles aboutissent à des chiffres inférieurs, de l'ordre de quatre semaines sur une base travaillée de 39 heures. Voir « [Les composantes de l'activité professionnelle des enseignants outre l'enseignement dans les classes](#) », ministère de l'éducation, juillet 2012.

[16] Voir les données du [Conseil d'orientation des retraites](#)

[17] 28 % des salariés travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés (19 % de 1 à 9 salariés, 9 % de 10 à 19 salariés). Source : ministère du Travail, les grandes entreprises sont, de très loin, celles qui offrent le plus d'avantages à leurs salariés. 74 % des salariés des entreprises de plus de 20 salariés travaillent dans des établissements dotés d'un CE en 2005 [[« Présence des CE dans les entreprises », ministère du Travail. Les prochaines données seront publiées courant 2013.

[18] Voir la [loi n°2011-2012](#) du 29 décembre 2011 du Code de la santé publique (article L4113-6 sur l'interdiction des avantages pour les professions de santé) ou le [décret no 2013-414](#) du 21 mai 2013 relatif à la transparence des avantages accordés par les entreprises produisant ou commercialisant des produits à finalité sanitaire et cosmétique destinés à l'homme.

Champ : ensemble des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo TPE 2010

Import Part des salariés ayant accès aux dispositifs d'épargne salariale selon la taille de l'entreprise

Unité : %

	Participation	Intéressement	PEE	Perco	moins un dispositif
10 à 49 salariés	7,4	12,3	14,3	2,5	
50 à 499 salariés	57,3	23,4	32,7	6,8	
500 salariés ou plus	74,9	43,3	48,1	8,5	93,3
1 à 49 salariés	78,8	56,5	57,8	11,9	
Total	81,5	64,3	64,7	18,8	57,3
1000 salariés ou plus	75,8	72,1	81,8	37,3	
Ensemble	55,5	45	50,4	17,3	

Champ : ensemble des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo TPE

GRAPHIQUE

DONNÉES

• Emplacement :

[Accueil](#) > [Analyses](#) >

• Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/Les-avantages-des-salaries-privileges-ou-acquis-sociaux>