

En 2018, 9 % des entreprises de 10 salariés ou plus proposent un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés, sous la forme de contrats à prestations définies ou à cotisations définies. Cette part augmente avec la taille des entreprises. Ces dernières sont plus nombreuses à mettre en place des dispositifs de retraite supplémentaire dans le secteur des activités financières et de l'assurance. Le montant annuel moyen versé par salarié varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, pour les contrats à cotisations définies comme pour ceux à prestations définies.

### 9 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

9 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales (encadré 1) ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés<sup>1</sup> (Acemo-Pipa) de la Dares (voir encadré 1 de la fiche 32). Il s'agit de contrats à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies<sup>2</sup> (relevant des articles 82 et 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (8 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises) [graphique 1]. Les contrats de retraite chapeau<sup>3</sup> représentent une part marginale des contrats de retraite supplémentaire : seules 0,1 % des entreprises ont mis en place ce type de dispositif. La gestion de ces contrats peut être prise en charge en interne, par l'entreprise, ou être externalisée (encadré 2).

Les entreprises les plus grandes sont plus nombreuses, en proportion, à proposer un dispositif de retraite supplémentaire. 6 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 30 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus (graphique 1). Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 1,1 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (0,1 % dans le cas des retraites chapeau) à 7,5 % pour les très grandes entreprises de 1 000 salariés ou plus (1,6 % dans le cas des retraites chapeau). Cette proportion diffère également selon le secteur d'activité de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance ; c'est le cas pour 3,3 % des entreprises de ce secteur (0,3 % dans le cas des retraites chapeau). C'est également dans ce secteur que les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (19 %), ainsi que dans celui de l'industrie (10 %) [tableau 1].

Sont considérés dans cette fiche comme cotisants, les salariés pour lesquels un versement a été réalisé en 2018 par l'employeur ou le salarié lui-même. D'après cette définition, 9 % des

1. En 2015, cette proportion s'élevait à 13 %, mais le champ n'était pas strictement identique. La Dares indique que « Le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété », pour lesquels la retraite supplémentaire est moins développée que dans les entreprises qui étaient déjà interrogées.

2. La vague de l'enquête Acemo-Pipa disponible lors de la rédaction de cet ouvrage porte sur les données 2018. Sont donc exclus les nouveaux Plans épargne retraite instaurés par la loi Pacte à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019.

3. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires. La vague d'enquête Acemo-Pipa utilisée ici porte sur l'année 2018. Ainsi, la suppression de fait de ce type de dispositif en juillet 2019 (voir fiche 28) n'a pas de conséquences sur les résultats présentés.

### Encadré 1 Le module sur la retraite supplémentaire de l'enquête Acemo-Pipa de la Dares et les écarts avec l'enquête de la DREES

Parallèlement à l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (voir fiche 28), la Dares mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte) [voir encadré 1 de la fiche 32]. Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire y a été adjoint. En 2019, celui-ci a permis d'obtenir des informations sur les montants versés en 2018 par les entreprises sur ces dispositifs, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrats :

> Pour les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI), l'entreprise verse une somme globale pour assurer un complément de retraite à un groupe de salariés (cadres par exemple), sans que les salariés aient un droit individualisable avant de liquider leur retraite au sein de l'entreprise. Le nombre de salariés concernés<sup>1</sup> est fourni par l'entreprise à la Dares. Dans l'enquête de la DREES, l'information sur le nombre de « bénéficiaires » de ces cotisations (appelés « adhérents ») n'est pas disponible, car elle n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif.

> Pour les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI, ou PERE<sup>2</sup>), l'entreprise verse au compte de chaque salarié une somme qu'il conserve jusqu'à la liquidation de ses droits. Ce compte est alimenté par des cotisations obligatoires soit financées en totalité par l'employeur, soit réparties entre l'employeur et le salarié (à concurrence de 50 % maximum). Il est également alimenté par des versements individuels facultatifs si le contrat le permet. Dans l'enquête de la Dares, les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés sont connus. L'enquête DREES ne fournit pas d'informations sur la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. L'enquête de la Dares interroge le nombre de salariés pour lesquels un versement a été effectué sur ces contrats (par lui-même ou par l'entreprise) et recoupe en cela le champ de l'enquête DREES, qui distingue les adhérents des cotisants (adhérents dont le contrat a été alimenté). Le champ des cotisants est donc commun aux deux enquêtes.

L'enquête de la Dares offre, par ailleurs, des informations sur la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, absentes de l'enquête de la DREES. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette fiche.

Sur le reste du champ, l'enquête de la DREES reste la référence, puisqu'elle porte sur l'ensemble des organismes effectuant la retraite supplémentaire de manière externalisée. En effet, dans l'enquête de la DREES, les entreprises de moins de 10 salariés<sup>3</sup> ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire sont incluses dans le champ. Ainsi, l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus élevés que celle de la Dares : les effectifs de cotisants des contrats à cotisations définies varient du simple au double entre les deux enquêtes<sup>4</sup>. Les montants de cotisations versées sont nettement plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 83, de l'article 82, ou pour les PERE, l'écart est de 1,9 milliard d'euros : les cotisations estimées *via* l'enquête Acemo sont de l'ordre de 50 % de celles estimées dans l'enquête de la DREES (*tableau ci-dessous*). La cotisation moyenne est toutefois similaire pour les deux enquêtes : 1 480 euros annuels pour la DREES et 1 420 euros pour la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 39 du CGI, les montants varient du simple au quintuple entre les deux enquêtes. Les écarts importants sur les différents contrats laissant supposer une sous-déclaration.

1. Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés finalement bénéficiaires au moment de la retraite. En effet, ce dernier pouvant dépendre d'une éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite (dans le cas des contrats dits « à droits aléatoires »), le nombre de bénéficiaires réels n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.

2. Les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies évoqués dans la fiche 28 ne font pas partie du champ de l'enquête Dares.

3. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en externaliser la gestion auprès d'une institution de gestion de retraite supplémentaire. Leurs produits se trouvent ainsi inclus dans le champ de l'enquête de la DREES.

4. Cet écart provient aussi, pour partie, du fait que l'enquête de la DREES recense l'ensemble des adhérents, y compris les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise mais ne sont pas encore partis à la retraite (et qui conservent leurs droits acquis sur le contrat), alors que l'enquête de la Dares ne porte que sur les salariés de l'entreprise au moment de l'enquête. Cependant, l'écart très important entre les enquêtes Dares et DREES ne semble pas exclusivement justifié par ces deux éléments. ●●●



### Les écarts entre les enquêtes de la DREES et de la Dares

2018	Contrats à prestations définies		Contrats à cotisations définies	
	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	Dares - Enquête Pipa	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	Dares - Enquête Pipa
Nombre de salariés dans les entreprises proposant un contrat (en milliers)	nd	588	nd	2 729
Nombre d'adhérents ou salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	nd	114	5 509	nd
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 428	1 262
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 640	328	3 575	1 806
Cotisation moyenne (en euros)	nd	nd	1 480	1 420

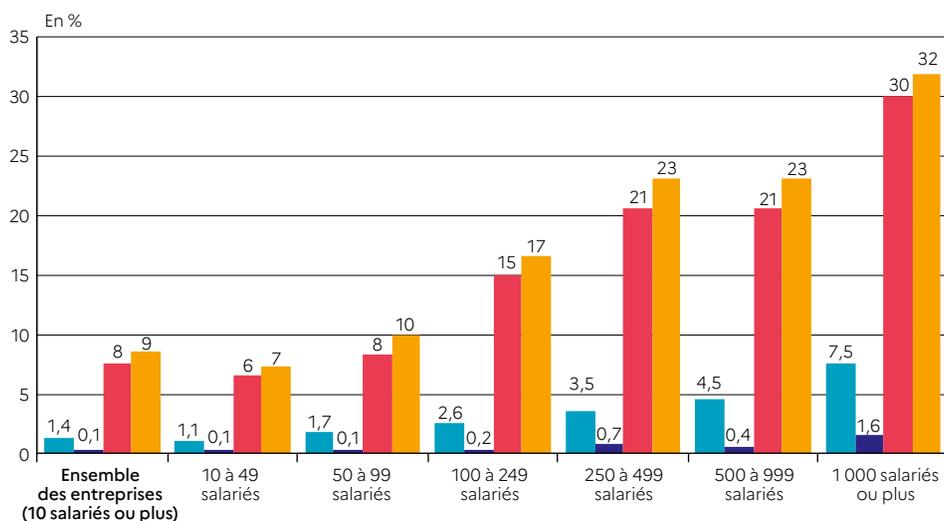
nd : non déterminé.

**Champ** > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte) [Dares] ; toutes entreprises (DREES).

**Sources** > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; Enquête retraite supplémentaire 2019 de la DREES.

### Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2018

■ Contrat à prestations définies (CPD)      ■ Contrat à cotisations définies  
 ■ dont retraite chapeau (compris dans les CPD)<sup>1</sup>      ■ Au moins un de ces deux dispositifs



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans Contrat à prestations définies).

**Note** > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 88% ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de retraite chapeau.

**Lecture** > En 2018, 9% des entreprises ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 32% pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

**Champ** > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

**Sources** > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

salariés des entreprises cotisent effectivement sur un contrat à cotisations définies, et moins de 1 % le font sur un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en cours de constitution (0,1 % sur un contrat de retraite chapeau), selon l'enquête Acemo-Pipa de la Dares (*graphique 2*). La part de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente avec

la taille de l'entreprise, de 3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés, à 17 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît nettement avec la taille de l'entreprise (*graphique 1*), la part des salariés potentiellement concernés<sup>4</sup> par ce type de contrat en 2018 n'est pas supérieure

### Encadré 2 La gestion interne ou externe des contrats à prestations définies

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires est externalisée pour les contrats créés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010<sup>1</sup>. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne, par l'entreprise, ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2018, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 95 % des entreprises enquêtées ayant un contrat à prestations définies et pour 100 % des entreprises enquêtées ayant un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 95 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies. Parmi celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires (c'est-à-dire un contrat de « retraite chapeau »), 98 % le prennent encore en charge en interne.

1. En application de l'article 15 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

**Tableau 1** Nombre et proportion d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise, en 2018

	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
	Industrie	Construction	Services		
			Activités financières et d'assurance	Activités non financières	
<b>Contrats à prestations définies</b>					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	480	380	170	2 200	<b>3 220</b>
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	1,3	1,4	3,3	1,3	<b>1,4</b>
Part d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau <sup>1</sup> (en %)	0,1	0,0	0,3	0,1	<b>0,1</b>
<b>Contrats à cotisations définies</b>					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	3 680	1 130	1 000	12 190	<b>18 000</b>
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	10,0	4,2	18,9	7,3	<b>7,6</b>

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

**Note >** Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 88 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de retraite chapeau.

**Lecture >** En 2018, 1,4 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales a souscrit un contrat à prestations définies. Cela représente 3 220 entreprises.

**Champ >** Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

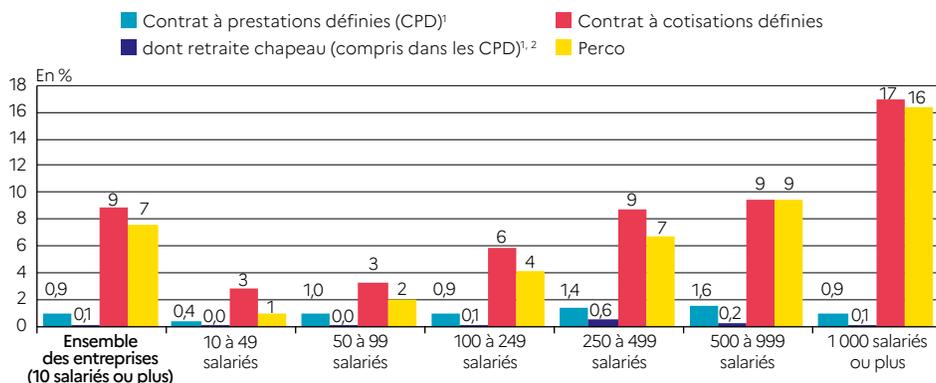
**Sources >** Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

4. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), la notion de cotisant n'est pas pertinente.

à la moyenne dans les très grandes entreprises (0,9 % de personnes concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, et 0,1 % concernées dans le cas d'une retraite chapeau)

[graphique 2]. Ceci est dû, en partie, au fait que les entreprises ayant mis en place des contrats de retraite supplémentaire le font la plupart du temps pour une partie seulement de leurs

**Graphique 2** Part des salariés cotisant sur un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2018



1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.

2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans Contrats à prestations définies).

**Note >** Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 88% ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de retraite chapeau.

**Lecture >** En 2018, 0,9 % des salariés cotisent sur un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,1 % sur un contrat retraite chapeau). 9 % des salariés cotisent sur un contrat à cotisations définies.

**Champ >** Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

**Sources >** Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

**Tableau 2** Part moyenne de salariés cotisants au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de contrat et la taille de l'entreprise, en 2018

Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Ensemble des entreprises
<b>Contrat à prestations définies</b>							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies	2 160	390	340	150	80	100	<b>3 220</b>
Part de salariés concernés (en %) <sup>1</sup>	36	53	34	40	35	9	<b>19</b>
<b>Contrat à cotisations définies</b>							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies	12 510	1 890	1 950	850	370	420	<b>18 000</b>
Part de salariés cotisants (en %) <sup>2</sup>	44	39	38	43	46	50	<b>46</b>

1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.

2. Salariés pour lesquels un versement a été effectué en 2018 par l'employeur et, éventuellement, lui-même.

**Champ >** Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

**Sources >** Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

salariés, en particulier pour les contrats à prestations définies.

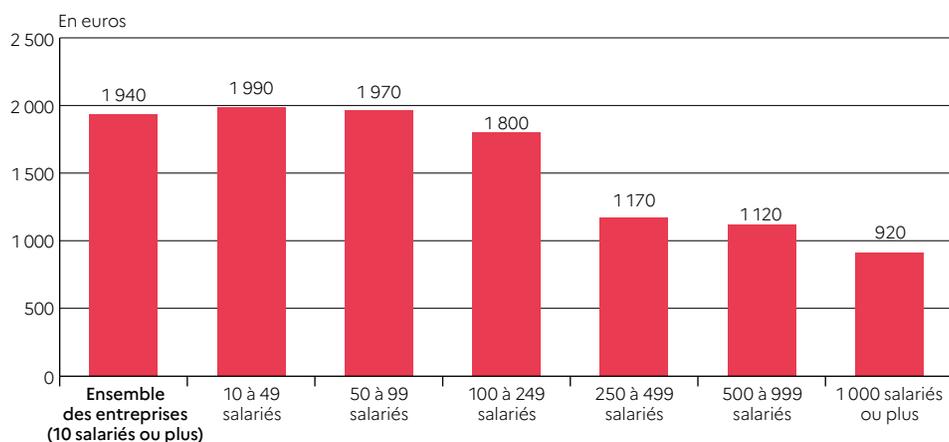
Au total, les salariés concernés par un contrat à prestations définies représentent 19 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels dispositifs (tableau 2). La part de salariés concernés par des contrats à prestations définies dans les très grandes entreprises (9 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés) est quatre fois plus faible que dans les petites entreprises (36 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés). Néanmoins, elle reste élevée et suggère que ces produits ne sont pas réservés aux seuls cadres dirigeants. Parmi les salariés des entreprises ayant souscrit à un contrat à cotisations définies, 46 % ont effectivement reçu un versement au cours de l'année 2018. Cette proportion diffère beaucoup d'une entreprise à l'autre. Les contrats à cotisations définies couvrent en général une large population de salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, et la part moyenne de salariés qui y cotisent est comprise entre 39 % (dans les entreprises

de 50 à 99 salariés) et 50 % (dans les entreprises de plus de 1 000 salariés).

### Le versement moyen est plus élevé dans les petites entreprises

La majeure partie des versements sur les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 83 ou 82 du CGI, ou contrats PERE) provient de l'employeur. Selon l'enquête Acemo-Pipa 2019, le versement annuel médian<sup>5</sup> de l'employeur sur ces contrats en 2018 s'élève à 1 940 euros par salarié (graphique 3). Si les nombres d'entreprises adhérentes (graphique 1) et de cotisants (graphique 2) sont généralement d'autant plus faibles que l'entreprise est petite, la cotisation de l'employeur y est généralement plus élevée. Le versement médian atteint ainsi 1 990 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 1 970 euros dans les entreprises de 50 à 99 salariés, alors qu'il ne dépasse pas les 1 200 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés. Les versements des employeurs

**Graphique 3** Montant annuel médian versé par l'employeur pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2018



**Note** > Valeur médiane des montants annuels moyens versés au sein de chaque entreprise.

**Champ** > Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte). Contrats sur lesquels un versement (soit de l'employeur, soit des salariés) a effectivement été fait en 2018.

**Sources** > Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

5. Les versements n'étant pas individualisés par salarié dans l'enquête Acemo-Pipa, il s'agit de la valeur médiane des versements annuels moyens par salarié calculés pour chaque entreprise.

et des salariés sont extrêmement variables d'une entreprise à l'autre (et vraisemblablement également entre les salariés d'une même entreprise). En particulier, dans les entreprises de moins de 100 personnes, parmi les salariés pour lesquels un versement a été effectué par l'employeur sur un contrat à cotisations définies, moins de un sur deux effectue des versements. À l'inverse, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, c'est le cas de plus de 7 salariés sur 10.

Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés varient fortement d'une année à l'autre. Ponctuellement, pour certaines entreprises, ces montants peuvent atteindre plusieurs millions d'euros, puis être nuls l'année suivante. L'analyse du montant moyen a donc peu de sens. Par ailleurs, il est très dépendant de l'absence de

réponse de certaines entreprises à l'enquête. C'est pourquoi il n'est pas mis en avant ici.

Parmi l'ensemble des entreprises ayant mis en place un contrat à cotisations définies, le montant annuel moyen versé par salarié (part employeur, part salarié et versements libres confondus) est inférieur à 600 euros pour les 10 % des entreprises versant les montants les plus faibles, et supérieur à 7 400 euros pour les 10 % des entreprises versant les montants les plus élevés (tableau 3). Pour 25 % des entreprises, le montant versé en moyenne est de moins de 1 300 euros, et pour 25 % il est de plus de 3 900 euros. Le montant annuel moyen versé par entreprise pour chaque salarié concerné est plus dispersé pour les contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI que pour ceux à cotisations définies relevant des articles 83 et 82 ou des PERE. ■

**Tableau 3** Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif, en 2018

	En euros	
	Contrat à prestations définies	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises <sup>1</sup>	2 550	17 630
Nombre de cotisants (en milliers) <sup>1</sup>	114	1 262
1 <sup>er</sup> décile	400	600
1 <sup>er</sup> quartile	700	1 300
Médiane	1 700	2 300
3 <sup>e</sup> quartile	3 100	3 900
9 <sup>e</sup> décile	14 000	7 400

1. Une entreprise est considérée ici comme ayant souscrit un contrat, seulement si elle a renseigné à la fois le nombre de bénéficiaires de ce contrat et le montant versé sur celui-ci. Le nombre d'entreprises et le nombre de cotisants sont donc ici sous-estimés.

**Note >** Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.  
**Lecture >** Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, le versement annuel moyen par salarié concerné est d'un montant inférieur à 1 700 euros (médiane).

**Champ >** Entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte).

**Sources >** Enquête Acemo-Pipa 2019 de la Dares ; calculs DREES.

#### Pour en savoir plus

> **Briand, A.** (2020, décembre). Participation, intéressement et épargne salariale en 2018. Un accès plus large aux dispositifs, mais moins de bénéficiaires de primes de participation et d'intéressement. Dares, *Dares Résultats*, 044.

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.