

En 2019, 9 % des entreprises de 10 salariés ou plus proposent à leurs salariés un dispositif de retraite supplémentaire sous forme de contrats à prestations 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 deux types de contrats.

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

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 (Acemo-Pipa) de la Dares (voir encadré 1 de la fiche 32), 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 salariés¹. Ces dispositifs sont des contrats à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou des contrats à cotisations définies² (relevant des articles 82 et 83 du CGI, plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoire ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (8 % des entreprises y souscrivent) que les contrats à prestations définies (1,2 % des entreprises) [graphique 1]. Les contrats de retraite chapeau³ 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. 7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus (graphique 1). De même, 1,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à prestations définies (dont moins de 0,1 % ont adhéré à un contrat de retraite chapeau). C'est le cas de 5,7 % des très grandes entreprises de 1 000 salariés ou plus (dont 2,5 % ont adhéré à un contrat de retraite 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. Ainsi, 2,8 % des entreprises de ce secteur ont adhéré à ce type de contrat, dont 0,9 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau. Les contrats à cotisations définies sont également les plus fréquents dans ce secteur (20,7 %) ainsi que dans celui de l'industrie (11,5 %) [tableau 1].

Dans cette fiche, un « cotisant » est considéré comme un salarié dont le dispositif de retraite supplémentaire a fait l'objet d'un versement en 2019, soit par l'employeur, soit par lui-même.

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 (Acemo-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 jusqu'alors interrogées.

2. La vague de l'enquête Acemo-Pipa disponible lors de la rédaction de cet ouvrage porte sur les données 2019. Les nouveaux plans épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoire instaurés par la loi Pacte à partir du 1^{er} octobre 2019 sont donc inclus.

3. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires. La vague d'enquête Acemo-Pipa utilisée ici porte sur l'année 2019. Ainsi, la fin de la commercialisation de ce type de dispositif en juillet 2019 (voir fiche 28), puis la suppression de la condition d'achèvement de carrière dans l'entreprise sur les droits acquis à partir du 1^{er} janvier 2020 peut avoir des 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, en France entière (hors Mayotte) [voir encadré 1 de la fiche 32]. Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire est adjoind à cette enquête¹. En 2020, celui-ci a permis d'obtenir des informations concernant, d'une part, les montants versés par les entreprises sur les dispositifs d'épargne salariale en 2019 et, d'autre part, les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrats :

> Les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI) impliquent le versement par l'entreprise, à un groupe de salariés (cadres par exemple), d'une somme globale destinée à assurer un complément de retraite, cette somme étant non individualisable jusqu'à liquidation de la retraite. Le nombre de salariés concernés² 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.

> Les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI, PER d'entreprise obligatoire ou PERE³) impliquent le versement par l'entreprise, au compte de chaque salarié, d'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. Il est également approvisionné 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 ne sont plus distingués depuis la vague 2020 portant sur l'année 2019. L'enquête DREES, quant à elle, ne fournit pas d'informations concernant la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. Par ailleurs, l'enquête de la Dares interroge le nombre de salariés pour lesquels un versement a été effectué (par lui-même ou par l'entreprise). Elle 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, au contraire de celle de la DREES, offre des informations sur la taille et le secteur d'activité des entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette fiche. L'enquête de la DREES reste en revanche la référence pour le reste du champ étudié, car elle inclut l'ensemble des organismes qui gèrent les dispositifs de retraite supplémentaire de manière externalisée. Les entreprises de moins de 10 salariés ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire sont par conséquent incluses dans ce champ⁴. C'est pourquoi 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 par exemple du simple au double entre les deux enquêtes⁵. Par ailleurs, les montants ●●●

1. Ce module a donc eu lieu en 2013 (pour l'année 2012), en 2016 (pour l'année 2015), en 2019 (pour l'année 2018) et a été exceptionnellement reconduit en 2020 (pour l'année 2019). La prochaine édition sera le module 2023 (pour l'année 2022).

2. 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.

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

4. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en effet externaliser la gestion.

5. 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 de la DREES ne semble pas exclusivement justifié par ces deux éléments.



de cotisations versées sur les contrats de retraite supplémentaire sont nettement plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 83 du CGI, de l'article 82 du CGI, du PER d'entreprise obligatoire ou du PERE, l'écart est de 1,3 milliard d'euros entre les deux enquêtes, les cotisations estimées via l'enquête Acemo étant de l'ordre de 60 % de celles estimées dans l'enquête de la DREES (*tableau ci-dessous*). La cotisation moyenne est toutefois similaire dans les deux enquêtes. Elle s'élève en effet à 1 470 euros annuels selon la DREES et à 1 530 euros selon la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 39 du CGI, les montants varient du simple au quadruple entre les deux enquêtes, les écarts importants sur les différents contrats laissant supposer une large sous-déclaration dans l'enquête de la Dares.

Les écarts entre l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES et l'enquête Acemo-Pipa de la Dares

2019	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	534	nd	2 987
Nombre d'adhérents ou salariés ayant des avoirs au titre d'un contrat (en milliers)	nd	171	6 162	nd
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 374	1 437
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 832	417	3 491	2 197
Cotisation moyenne (en euros)	nd	nd	1 470	1 529

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 2020 de la Dares ; enquête Retraite supplémentaire 2020 de la DREES.

D'après cette définition, près de 10 % des salariés des entreprises cotisent effectivement sur un contrat à cotisations définies. En comparaison, 1,2 % le font sur un contrat à prestations définies en cours de constitution (dont 0,2 % sur un contrat de retraite chapeau) [*graphique 2*]. La part des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente avec la taille de l'entreprise. Elle passe de 3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés à 19 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Par ailleurs, même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît aussi nettement avec la taille de l'entreprise (*graphique 1*), la part des salariés potentiellement concernés⁴ par

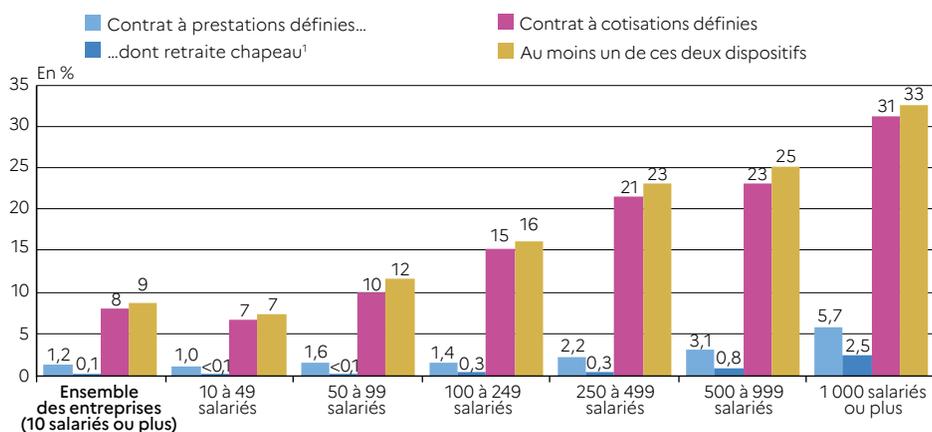
ce type de contrat en 2019 n'est pas supérieure à la part des souscriptions dans les très grandes entreprises. Ainsi, 2,2 % de personnes sont concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus (dont 0,5 % dans le cas d'un contrat de retraite chapeau), contre 5,7 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ayant souscrit un contrat à prestations définies (dont 2,5 % à un contrat de retraite chapeau) [*graphique 2*]. Ceci est en partie dû au fait que les entreprises qui mettent en place des contrats de retraite supplémentaire le font la plupart du temps pour une partie seulement de leurs salariés, en particulier pour les contrats à prestations définies. Au total, la part moyenne des salariés concernés par un contrat à prestations définies représente

⁴ Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et certains contrats à droits aléatoires 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 ici.

32 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels dispositifs (tableau 2). La part moyenne de salariés concernés par un contrat à prestations définies est quasiment deux fois plus faible dans les très grandes entreprises (28 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés) que dans les petites entreprises (46 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés). Elle reste néanmoins élevée dans les très grandes entreprises, ce

qui suggère que les contrats à prestations définies ne sont pas réservés aux seuls cadres dirigeants. Parmi les salariés des entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies, 50 % ont effectivement reçu un versement au cours de l'année 2019. Cette proportion diffère cependant 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.

Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2019



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

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.

Lecture > En 2019, 9 % des entreprises ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 33 % 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 2020 de la Dares ; calculs DREES.

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

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires créés à partir du 1^{er} janvier 2010 est externalisée¹. Les contrats à prestations définies créés avant cette date peuvent être gérés en interne ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2020, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 98 % des entreprises enquêtées ayant souscrit un contrat à prestations définies et pour 100 % des entreprises enquêtées ayant souscrit un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 97 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies. Toutes celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires (c'est-à-dire un contrat de retraite chapeau) ont externalisé sa gestion.

1. En application de l'article 15 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 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 2019

	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
	Industrie	Construction	Services		
			Activités financières et d'assurance	Activités non financières	
Contrats à prestations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	370	280	140	2 010	2 800
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	1,0	1,0	2,9	1,2	1,2
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite chapeau ¹ (en %)	0,1	<0,1	0,8	<0,1	0,1
Contrats à cotisations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	4 260	1 590	1 010	12 360	19 210
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	11,5	5,8	20,7	7,2	7,9

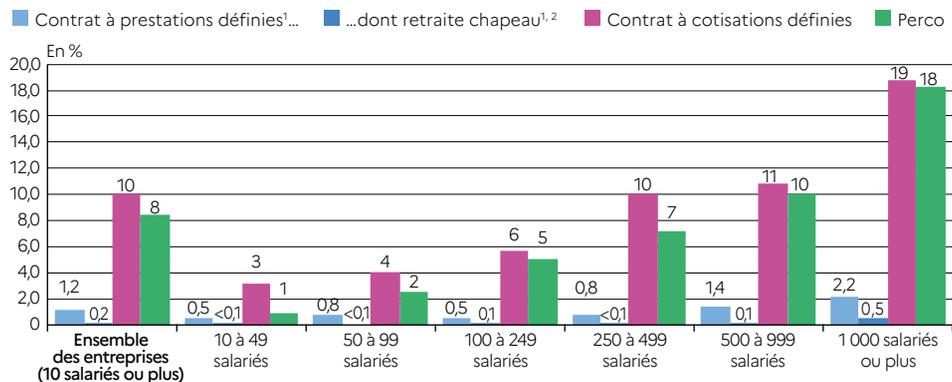
1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.

Lecture > En 2019, 1,2 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ont souscrit un contrat à prestations définies. Cela représente 2 800 entreprises.

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

Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Graphique 2 Part des salariés cotisant sur un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2019

1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant pour certains 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 les contrats à prestations définies).

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.

Lecture > En 2019, 1,2 % des salariés cotisent sur un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,2 % sur un contrat de retraite chapeau). 10 % 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 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Par ailleurs, la part moyenne de salariés qui y cotisent est comprise entre 38 % (dans les entreprises de 100 à 249 salariés) et 54 % (dans les entreprises de plus de 1 000 salariés).

Le versement moyen est plus élevé dans les petites entreprises

La majeure partie des versements effectués sur les contrats à cotisations définies proviennent de

l'employeur. Selon l'enquête Acemo-Pipa 2020, le versement annuel médian⁵ de l'employeur et du salarié sur ces contrats s'élève à 1 820 euros par salarié en 2019 (graphique 3). Si le nombre à la fois d'entreprises adhérentes (graphique 1) et de cotisants (graphique 2) est généralement d'autant plus faible que l'entreprise est petite, la cotisation de l'employeur et du salarié y est généralement plus élevée. Le versement médian atteint ainsi

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 2019

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
Contrat à prestations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies	2 030	350	180	90	60	80	2 800
Part de salariés concernés (en %) ¹	46	47	35	33	45	28	32
Contrat à cotisations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies	13 060	2 340	2 030	920	430	430	19 210
Part de salariés cotisants (en %) ²	45	43	38	47	50	54	50

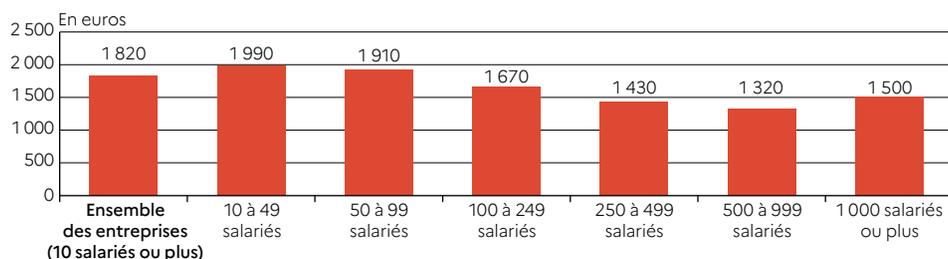
1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant pour certains soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de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

2. Salariés pour lesquels un versement a été effectué en 2019 par l'employeur et, éventuellement, par 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 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Graphique 3 Montant annuel médian versé pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2019



Note > Valeur médiane des montants annuels moyens versés au sein de chaque entreprise. Lorsque le dispositif permet les versements de salariés, ceux-ci sont agrégés aux versements de l'employeur.

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 du salarié) a effectivement été effectué en 2019.

Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 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. Les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés ne sont plus distingués depuis la vague 2020 de l'enquête sur les données de 2019.

1 990 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 1 910 euros dans les entreprises de 50 à 99 salariés, alors qu'il ne dépasse pas les 1 500 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés.

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 de l'employeur, du salarié et versements libres confondus) est inférieur à 400 euros dans les 10 % des entreprises versant les montants les plus faibles, et supérieur à 6 100 euros dans les 10 % des entreprises versant les montants les plus élevés (tableau 3). Le montant versé en moyenne est inférieur à 1 000 euros pour un quart des entreprises, et supérieur à 3 500 euros pour un autre quart. Le montant annuel moyen versé par entreprise à chaque salarié concerné par un dispositif de retraite supplémentaire est plus dispersé parmi les contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI que parmi les contrats à cotisations définies relevant des articles 83 et 82 du CGI, les PER d'entreprise obligatoires ou les PERE. ■

Tableau 3 Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif, en 2019

	En euros	
	Contrat à prestations définies	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises ¹	2 800	18 120
Nombre de cotisants (en milliers) ¹	170	1 440
1 ^{er} décile	100	400
1 ^{er} quartile	600	1 000
Médiane	2 000	1 900
3 ^e quartile	4 500	3 500
9 ^e décile	8 800	6 100

1. Une entreprise est ici considérée 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 2 000 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 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Pour en savoir plus

> **Briand, A.** (2021, août). Participation, intéressement et épargne salariale en 2019. Hausse des bénéficiaires de primes. Dares, *Dares Résultats*, 046.

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